

الإهداء

إلى رمز الوفاء وفيض السخاء و جود العطاء عند البلاء من قال فيها الرسول صلى الله عليه وسلم الجنة تحت أقدام الأمهات، إلى من سهرت الليالي من أجل راحتي و أضاءت لي الدرب بالشموع إلى أول ما تلفظت به شفاهي أمي ثم أمي ثم أمي حفظها الله و أطال في عمرها.

إلى الذي تعلمت منه أبجدية القراءة و أبجدية الحياة و رافقتني رعايته الساهرة طوال مسار دربي في تحصيل المعرفة و حتى ثمارها، فتعلمت منه حب الله و حب الصدق و الثبات على المبدأ أبي الحبيب حفظك الله و جزاك الجزاء الأوفر و أطال في عمرك.

إلى أحلى هدية منها الله لي و أغلى ما أملك في الوجود إخوتي وأخواتي الأعزاء إليهم:

أخوتي عبد الستار, عماد, يعقوب, عبد الناصر و الكتكوت علي....

أخواتي عيبر, أنفال وكل من يحمل لقب كمرشو...

إلى من قضيت معهما أحلى أوقات حياتي في الدراسة: زياد, عباس, فيصل, سفيان, علي,

إلى أصدقائي اللذين جمعني معهم البسمة وقضيت معهم أحلى الأيام: لزهاري, أسامة, عبد الرؤوف, عبد الباسط, خليفه....

وإلى كل من كان سنداً لي في هذا العمل: علي, الصعيد, عبد الباسط

وإلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد وكل طلبة السنة الثالثة محاسبة و جباية

إلى كل من ذكره قلبي وأغفله قلبي

...أهدي ثمرة عملي.

كمرشو صلاح الدين

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى كل من كلله الله بالهيبة والوقار إلى من علمني العطاء دون انتظار إلى من
أحمل اسمه بكل افتخار أرجو من الله أن يمد في عمره ليرى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار
وستبقى كلماته نجوم أهندي بها إلى الأبد أبي الغالي
إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب والحنان وسر الوجود، إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها
بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب أُمي الحبيبة
إلى أحلى هدية منها الله لي و أغلى ما أملك في الوجود إخوتي وأخواتي الأعزاء إليهم . كل واحد بإسمه .
إلى من قضيت معهما أحلى أوقات حياتي في الدراسة: محمد دبار , حسام حوبه , زكريا خلوط , كمال
بوحامد , فارس عيساوي....

إلى أصدقائي اللذين جمعتني معهم البسمة وقضيت معهم أحلى الأيام: خطاب شعيب , شيخه بلقاسم
ياسين...

إلى كل من ساعدني في العمل: علي , صلاح الدين , عبد الباسط..
وإلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد وكل طلبة السنة الثالثة محاسبة وجباية.
إلى كل من ذكره قلبي وأغفله قلبي.

عملي...

أهدي ثمرة

هبيته سعيد...

الإهداء

إلى من أثارا في قلبي الطموح إلى المعرفة... ودفعنا بأحلامي نحو دروب العلم
والتحصيل .. باعشين في روعي الأمل... .. إلى نبعي الحنان والمحبة.. ونبراس الجد
والكفاح .. إلى شريكِي في كل نحاج ... إلى من سهرا كثيرا... ملأ السنين و الأيام كي
يروني في عداد من حققوا تفاصيل ..التطلع والأمنيات.. إلى من بهما أدركت بحور
العطاء... والحب و الحنان... إلى من كنت أستلهم في كل مرة قبسا من نورهما كي
أمشي..... إلى والديّ حفظهما الله تعالىومتعهما بوافر الصحة والسعادة ...
ووفقني إلى رضاهما ورفع رأسيهما عالياً بمزيد من النجاحات إن شاء الله.

- إلى أعز الناس عن قلبي.
 - إلى إخوتي وأخواتي .
 - إلى من كان سنداً لي في هذا العمل يوسف و عبد الغني.
 - إلى كل من ذكره قلبي .. وأغفله قلبي.
- ...أهدي ثمرة عملي ...

سواكر علي

الإهداء

إلى الله خالقي وفاطري.. أرجو أن يكون عملاً صالحاً أبتغي به وجهه

إلى حبيبي رسول الله في سبيل رقي أمته

إلى التي حملتني وهنّاً على وهن وسهرت على تربيتي، أمي

إلى سندي في هذه الحياة وقدوتي، أبي

إلى شموع حياتي، إخوتي وأخواتي

إلى جميع عمال مصلحة الأجور بالصندوق الوطني للتقاعد

إلى أساتذتي وكل من علمني

إلى أصدقائي، أحبائي وكل من عرفني

...أهدي هذا العمل...

عبد الجواد عبد الباسط

فهرس المحتويات

الإهداء.....	١
--------------	---

V	الفهرس.....
VI	قائمة الجداول.....
VI	قائمة الأشكال.....
VII	المقدمة.....
01	الفصل الأول:
02	تمهيد
03	المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الأجور
03	المطلب الأول: مفهوم أجور وأنواعها.....
04	المطلب الثاني: أهمية أجور.....
05	المطلب الثالث: دورها و أهدافها.....
07	المبحث الثاني: دراسة تحليلية للأجور
07	المطلب الأول: المكونات الأساسية للأجور.....
13	المطلب الثاني: دفتر الأجور.....
14	المطلب الثالث: جريدة الأجور.....
16	المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور
17	المطلب الأول: مرحلة الأثبات.....
18	المطلب الثاني: مرحلة أعباء المستخدمين.....
18	المطلب الثالث: مرحلة التسديد.....
19	خلاصة الفصل الأول.....
20	الفصل الثاني: الاطار المفاهيمي للوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد بالوادي
21	تمهيد.....
22	المبحث الأول: لمحة عامة حول الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد بالوادي
22	المطلب الأول: تعريف بمكان التربص و هيكله و دوره.....
26	المطلب الثاني: انواع التقاعد في المؤسسة
28	المطلب الثالث: القانون الداخلي.....
30	المبحث الثاني: تحليل موضوع التربص
32	المطلب الاول: أعداد كشف الراتب الأجر.....
33	المطلب الثاني: جدول الأجر.....
34	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب على مستوى المؤسسة.....
36	خلاصة الفصل الثاني.....
37	خاتمة.....
39	قائمة المراجع.....

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	
09	نسبة تعويض الخبرة المهنية	1
11	جدول تعويض النقل	2
11	نسب المنح العائلية	3
14	أهم المكونات الأساسية للأجر	4
16	جدول الأجور	5
21	مسار المعلومات بين مختلف المصالح	6
28	جدول كشف أجرة العامل لشهر مارس 2018	7

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
20	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد	1

المقدمة:

إن الدور المهم الذي تلعبه الأجور في إقتصاديات العديد من الدول المتقدمة جعلها تصبح أداة رئيسية لتحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية إذا فعلى أرباب العمل في سعيهم لتحقيق أهداف المؤسسة أن يعطوا أهمية كبيرة لعنصر الأجر، لأنه كما نعلم ومن خلال دراستنا للإدارة وإستراتيجياتها في السنوات الماضية نلاحظ أن جل الحوافز تساهم في رفع مستوى الأداء ولاكن الحافز المادي هو الوحيد الذي بإمكانه رفع مستوى الأداء إل أقصى قدر ممكن (من خلال رفع الأجور للعمال)، لذلك أصبحت الأجور ولا تزال محورا للنقاشات والصراعات بين العمال وأصحاب العمل، وتتحلى أهمية الأجر أكثر من الناحية الاقتصادية من حيث أن أي عامل عندما يحقق أجرا فهو يساهم بطريقة غير مباشرة في تدوير العجلة الاقتصادية لأي بلد وزيادتها يزيد النمط الإستهلاكي (علاقة طردية)

كما أن للأجور إنعكاسات إقتصادية وإجتماعية وسياسية فمثلا إجتماعيا فإنها تساهم بشكل كبير في خفض مستوى الألفات الاجتماعية، وهذا ما دفع العديد من المفكرين الإقتصاديين لدراسة الأجور وكيفية معالجتها من الصعيد المحاسبي، ومن هنا فقد قمنا بإسقاط عن الصندوق الوطني للتقاعد والتي تعتبر كأحد أهم الإدارات التي تسعى لتحقيق الاستقرار الاقتصادي كما أنها تهتم بالعامل بعد التقاعد.

إشكالية الدراسة: من خلال ما سبق فإن الإشكالية التي نسعى لمعالجتها من خلال هذه الدراسة تتمثل أساسا في السؤال الرئيسي التالي: إلى أي مدى يمكننا أن نشخص المعالجة المحاسبية للأجور بالصندوق الوطني للتقاعد وذلك في ظل النظام المحاسبي المالي scf ؟

وفي ظل هذا التساؤل الرئيسي وضمن سياق الإجابة عنه يمكننا أن نطرح التساؤلات الفرعية التالية و التي يثيرها الموضوع

- ما المقصود بالأجور ؟

- كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي ؟

فرضيات الدراسة: للإجابة عن إشكالية الموضوع ومختلف التساؤلات التي يطرحها ارتأينا الفرضيات التالي

- تطلق الأجور "wages" على جميع أنواع و أشكال المكافآت التي تحصل عليها الموارد البشرية.

- يتم الإثبات أو المعالجة المحاسبية للأجور عن طريق أسس ومبادئ متعارف عليها، وتتم من خلال أقسام مختصة.

أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- الرغبة الشخصية في الإلمام بموضوع المعالجة المحاسبية بشكل عام، و ميدان معالجة الأجور بشكل خاص، خاصة وأنها طلبة محاسبة وجباية.

- أهمية هذا الموضوع حيث غالبا ما تكون النقاشات والصراعات حوله .

حدود الدراسة :

الحدود الزمنية: دراسة حالة مدة شهر ابتداءً من 2018-03-11 م إلى 2018-04-10 م .

الحدود المكانية: تمت دراسة الحالة بالصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية بالوادي.

المنهج المتبع: من أجل الإجابة عن إشكالية البحث ومختلف الأسئلة الفرعية التي يطرحها ولإثبات صحة أو نفي الفرضيات المقدمة تم المزج بين المنهج الوصفي والتحليلي في مختلف أقسام هذا البحث أما بالنسبة في للجانب التحليلي فقد اعتمدنا على المقابلة في جمع البيانات ثم صياغتها (دراسة الحالة) ..

أهمية الدراسة :

1- الاهتمام بالأجر لأن نجاح المؤسسة مرتبط بالأجر مادام أنه الحافز الأول لكل عامل .

2- التأكد من فعالية النظام المحاسبي المتبع في المعالجة المحاسبية للأجور و إعطاء صورة دقيقة عن كيفية التقييم وتحديد الأجور بالنسبة للعمال بالصورة المثلى .

خطة الدراسة: وللإجابة على التساؤل الرئيسي و التساؤلات الفرعية المطروحة عمدنا إلى تقسيم الدراسة إلى فصلين حيث تناولنا في الفصل الأول فتطرقنا إلى ماهية الأجور وكذلك المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي .

أما في الفصل الثاني والذي درسنا فيه الإطار المفاهيمي للوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد ، وكيفية المعالجة المحاسبية على مستوى المؤسسة .

و ختمنا هذه الدراسة بنتائج و توصيات هي من الأهمية بمكان حيث يمكن أن تفيد في تسهيل طرق المعالجة المحاسبية للأجور.

صعوبات الدراسة: لقد واجهتنا صعوبات أثناء إعداد هذا البحث وهي متمثلة أساسا في قلة المصادر التي تتناول هذا الموضوع أما في الدراسة الميدانية فإن الصعوبات تمثلت في الحصول على الإحصائيات الفعلية لعمال المؤسسة واكتفينا بنموذج توضيحي , بالرغم من التنسيق الموجود بين إدارة الكلية والصندوق الوطني للتقاعد.

الفصل الأول: دراسة عامة حول الأجور

تمهيد:

أن الجور كانت و لا زالت من أهم المسائل التي تتمحور حولها النقاشات بين العامل و صاحب العمل, لاسيما ونحن أمام اقتصاد السوق, اذا أن جل النزاعات الحاصلة في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي الي الرفع من مستوى الأجور, أذ يعد تعويض للموظفين باعتباره وسيلة لإشباع حاجياتهم من جهة, و أحد عناصر المشكلة لتكلفة في المؤسسة من جهة أخرى. فما هو الأجر و كيفية معالجته؟ كل هذا سوف نتطرق للإجابة عليه خلال هذا الفصل مع تحديد بعض المصطلحات و التي تتداول كثيرا بين العاملين دون التفرقة بين معانيها و كل ما يتعلق بالمعالجة المحاسبية وتسديد الأجور للعاملين.

المبحث الأول : مفاهيم أساسية حول الأجور

سنحاول في هذا المبحث تقديم مفاهيم أساسية حول الأجور, ولقد قسمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب , حيث نقدم في المطلب الأول مفهوم الأجور وأنواعها , أما المطلب الثاني نقدم فيه أهمية الأجور وفي المطلب الثالث نقدم دور الأجور وأهدافها.

المطلب الأول : مفهوم الأجور و أنواعها

1 مفهوم الأجر: أجر هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به, وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما, وفي اطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل.¹

2-أنواع الأجور:

يمكن تحديد تقسيمات الأجر من ناحيتين: الأجور من ناحية الاقتصادية والاجتماعية و الأجور من الناحية الإدارية.

2-1الأجور من الناحية الاقتصادية والاجتماعية:

*الأجر الحقيقي:

يعتبر هذا الأجر عن كمية السلع والخدمات التي يرغب العامل في الحصول عليها مقابل أجره النقدي, وبالتالي فهو يعكس المستوى المعيشي للعامل كونه يتوقف على الأسعار, ويمكن تعريف الأجر الحقيقي أيضا على أنها:" المبلغ الذي يسمح بتغطية الحاجات العقلانية للعيش".

*الأجر الطبيعي(حد الكفاية):

هو الأجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة فهو مفهوم نسبي يختلف حسب المناطق والبلدان.

*الأجر الجاري:

يتعدد الأجر الجاري في الأجل القصير من خلال التوازن في سوق العمل بسبب العرض والطلب.

*الأجر التأشيرى:

ويتم تأشير الأجور من خلال ربط مستوى الأجور بالمستوى العام للأسعار , وهذا

من أجل إبراز الآثار السلبية للتضخم على الأجور بغية المحافظة على القدرة الشرائية للأجور.²

¹ صلاح عبد الباقي, ادارة الموارد البشرية, الدار الجامعية, القاهرة, مصر, سنة2000-1999, ص359.

² حسان مولد, محددات الأجر في الجزائر, أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه, جامعة الجزائر, سنة2000-1999, ص19.

الفصل الأول : دراسة عامة حول الأجور

2-: الأجور من الناحية الإدارية:

*الأجر حسب المؤهلات المهنية:

وينظر لهذا الأجر بداخل المؤسسة, اذا يتم وصف وتحليل منصب العمل بالأخذ بعين الاعتبار صعوبة و أهمية المهام, فهذا الأجر يكافئ ويجزي المجهودات الإضافية لعرض الأفراد ويكون مساوي بالنسبة للمهام أو الإنتاج المكافئ.

*الأجر حسب الوقت:

يتغير الأجر حسب الساعات, الأيام أو الشهور التي اشتغل فيها العامل, وبفضل استعمال هذا الطريقة يكون العمل صعب التعريف والقياس, وتمثل هذه الطريقة للعامل استقلالية كبيرة وأمان أكثر.

*الأجر حسب المردودية:

مما يتقاضى العامل أجره حسب القطعة المنتجة ومردوده بغض النظر عن الزمن الذي استغرقه في العمل.¹

المطلب الثاني: أهمية الأجور

للأجر أهمية بالغة سواء كان هذا بالنسبة للدخل الوطني أو بالنسبة للأطراف المعنية المتمثلين في الفرد(الفرد, المنطقة, المجتمع).

1-بالنسبة للدخل الوطني:

تمثل الأجور أهم العناصر الأساسية للحياة الاقتصادية والاجتماعية, ففي الدول المتطورة يمثل مجموع المبالغ المدفوعة بنسبة 40% من الدخل الوطني, في أحسن نحد هذه النسبة تتراوح ما بين 10% و 15% في الدول النامية.

2-بالنسبة للأطراف المعنية:

*أهميته بالنسبة للفرد: يعتبر الأجر مهما جدا للفرد لعدة أسباب منها:

- يعتبر الأجر محددًا رئيسًا لمستوى المعيشة للفرد ومركزه الاجتماعي, فهو يؤثر على المستوى الصحي, المعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته.²

¹ حسان المولد, نفس المرجع السابق, ص19.

² حمادة محمد شاطا, النظرية العامة للأجور و المرتبات, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, سنة 1980, ص42.

الفصل الأول : دراسة عامة حول الأجور

- من خلال الأجر يقوم الفرد بمقارنة مداخله (الجهد الذي يبذله) مع المخرجات (الأجر الذي يحصل عليه) لذا من الضروري أن يكون هناك تقارب بينهما، حتي لا يشعر العامل بعدم الارتياح خاصة إذا وجد أن هناك من يبذل جهد أقل ويحصل على أجر أكبر من أجره.

***أهميته بالنسبة للمنطقة:** تشرّد، كل الأجور جزءاً هاماً من تكاليف الإنتاج، حيث تصل أحياناً إلى 50% من مجموع التكاليف، لذا فإن المؤسسة تسعى جاهدة لمراقبة المستويات الأجور ومقارنتها مع ما يدفع في المؤسسات الأخرى، كما أن المنظمة تقوم بمقارنة مخرجاتها مع مداخل الفرد، وإذا شعرت بأنها تدفع أجراً يفوق الجهد المبذول من طرف الفرد، فلن تكون مستعدة للاستمرار بالدفع له.

***أهميته بالنسبة للمجتمع:** للأجر أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخائه فكلما كان الأجر عالياً فرضت عليه ضرائب عالية تشكل دخلاً للمؤسسات الخدمية والعامة.

كما توفر السيولة النقدية لدى الفرد تمكنه من تحسين مستواه المعيشي، الاجتماعي، الصحي، إضافة إلى المستويات الأجر التي تؤثر بشكل ملموس على المستوى الثقافي للمجتمع، فالعائلات الفقيرة تمنع أبنائها من التعليم نظراً لما تعانيه من مشاكل اقتصادية..¹

المطلب الثالث: دور الأجور وأهدافها

إن للأجور جملة من الأهداف ودور هام في المجتمع وسنبين كل ذلك فيما يلي:

1- دور الأجور

يعتبر معدل الأجر عاملاً مهماً في استقطاب العاملين نحو المؤسسة أو تشجيعهم على الانتقال أخرى، كما يجب المحافظة على التوازن الواجب توفره بين أجور العاملين و الإنتاج لتفادي حالات التضخم أو الركود الاقتصادي ويرى "Belcher" أن للأجور اعتبارات اقتصادية من حيث كون الأجور تدفع مقابل العمل، كما أن لها جوانب اجتماعية ونفسية وأخلاقية نوضحها فيما يلي:²

***الاعتبارات الاقتصادية:** يرى "Belcher" أن للأجور وجهان هما:

الأول يتمثل في التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، أي السعر المدفوع لتوظيف أحد عوامل الإنتاج، و الوجه الثاني يتمثل في العائد بالنسبة للعامل، وهذه عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق كأى عملية الشراء، أي تحديد السعر ونضع الطلب للمشتري (صاحب العمل) ويتولى سوق العمل توفير المجال لتفاعل قوى العرض والطلب، فيجمع المشتري والبائع لخدمة العمل وتحديد أسعار هذه الخدمة.

¹حمادة محمد شاطا، نفس المرجع السابق، ص 48.

²د. صلاح عبد القادر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، مصر، 1999-2000، ص ص 208-209

*الاعتبارات الاجتماعية:

ينظر كل فرد للأجر باعتباره رمز المركز الاجتماعي الذي يشغله و وسيلة لتلبية حاجياته وهذا ما يفسر الدلالات التي يعلقها الأفراد في حالة وجود اختلافات طفيفة في الأجور او يبرز أهمية طرق الدفع (اليومي, الشهري, السنوي) بالنسبة للعامل.

*الاعتبارات السياسية:

تمثل هذه الاعتبارات في القوة والنفوذ اللذان يؤثران في تحديد الأجر, فالنقابات مثلا تجري مفاوضات عند التقاعد مع الإدارة لتحويل الضغوط عليها فيما يخص مستويات الأجر وحتى المشروعات التي بها أفراد نقابيون.

*الاعتبارات النفسية:

تعتبر المكافآت أو الأجور وسيلة لإشباع الحاجيات النفسية وحيث أن هذه الحاجيات الحافز الأساسي للأفراد , فإنه إلى أي مدى تستطيع فيه الأجور إشباع الحاجيات لتصبح وسيلة لتحفيز العمال , وفي فترة من الفترات كان يعتقد ان الأجر هو الدافع الجيد للعمل غير انه ثبت فيما بعد ان هناك مجموعة من العوامل المتفاعلة فيما بينها تؤدي إلى تحفيز الأفراد.

*الاعتبارات الأخلاقية:

أصبح من الضروري البحث عن عوامل يتم على أساسها تحديد الأجور ففي الوقت الذي لا نجد فيه اختلافات في ضرورة العدالة المكافئة نجد بالمقابل اختلافات في عدالة هذه العوامل.¹

2-أهداف الأجور:

تهدف أي سياسة لتحديد الأجور الى جملة من الأهداف نوضحها فيمل يلي:

-استقطاب العناصر البشرية ذات الكفاءة العالية وإغراءها بالعمل في المنظمة.

-القدرة على الاحتفاظ بالعمل الحالي ما دامت المنظمة بحاجة إليهم, للتخفيف من دوران العمل وآثاره السلبية

خاصة بالنسبة للعناصر ذات الكفاءة ويقضى هذا ان تكون سياسة تحديد الجور حافزا يرضي الأفراد وحتى لا يتطلعون إلى العمل بمنظمة أخرى.

-تحفيز العاملين على تنمية قدراتهم ومهاراتهم حتي يكونوا مؤهلين لاستلام مراكز أعلى في المنظمة وهذا ما يجعلهم يشعرون بالأمان والاستقرار وتحقيق الذات من خلال استمرارهم في العمل بالمنظمة.

¹صلاح عبد القادر, نفس المرجع السابق , ص ص208-209.

الفصل الأول : دراسة عامة حول الأجور

- توجيه جهود الأفراد لتحقيق أهداف المؤسسة.
- ضمان تحقيق العدالة النسبية بين شاغلي الوظائف المختلفة بحيث يعكس الفروق في الجور وهذا ما يولد شعورا لدى العاملين بأنهم يعملون معاملة عادلة, فيخلق جوا من الانسجام بينهم وبين المنظمة حتي لا يفسح المجال للنزاعات الناشئة عن الجور.
- رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية للمشروع وتحقيق أقصى إنتاجية ممكنة.
- الالتزام بالقوانين واللوائح الحكومية عند تحديد الجر مع القدرة على التلاؤم والأوضاع الاقتصادية السائدة من خلال السيطرة على التكلفة.¹

المبحث الثاني: دراسة تحليلية للأجور

المطلب الاول: مكونات الاساسية للأجر

- اولا: **الاجر القاعدي:** الاجر القاعدي للعامل هو المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة وهذا حسب قانون 90-11 وعليه فان الاجر الاساسي لكل عامل تكون حسب رتبة منصبه في جدول سلم الدرجات.²

ثانيا: المنح والعلاوات :

- **تعويض الساعات الاضافية:** لقد حدد قانون علاقات العمل في المادة 26 منه مدة العمل اليومي ب12 ساعة غير انه كان اكثر وضحا في المادة 31 والتي تنص انه يجب ان يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا , وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم ان يطلب من اي عامل أداء ساعات اضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 12 بالمئة من المدة القانونية وبالمقابل فانه يحول أداءات ساعات اضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الاحوال عن 50 بالمئة من الاجر العادي للساعة .

- **تعويض الخبرة المهنية:** قد يتمتع العامل بأقدمية في العمل تنتج له خبرة في الميدان وتمنحه حق للاستفادة من التعويض يسمى بتعويض الخبرة المهنية , ويرتبط مبلغه بأقدمية العامل وطبيعة منصب عمله لان قيمته ماهي الا نسبة مئوية 60 بالمئة من قيمة اجره الاساسي وتختلف هذه النسبة باختلاف قطاعات النشاط.

¹ صلاح عبد القادر, نفس المرجع السابق , ص260.

² سليمان احميه, التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري , الجزء الاول , طبعة 1998 ص ص232-233.

الفصل الأول : دراسة عامة حول الأجور

الجدول (01):نسبة تعويض الخبرة المهنية.

السنوات	النسبة المئوية لكل سنة
من 1 سنة الى 7سنوات \	1.50 بالمئة لكل سنة
من 8سنوات الى 23 سنة	2 بالمئة لكل سنة
من 24 سنة الى أكثر من 30 سنة	2.50 بالمئة لكل سنة

المصدر: الاتفاقية الجماعية ل الصندوق الوطني للعمال الغير الاجراء لسنة 1991

ولكن في المؤسسة المقام بها تربصنا نسبة المئوية 1.5 بالمئة.

-تعويض عمل المنصب : يسمى في فترة يوم اذا اقتضى ذلك حاجة الانتاج أو الخدمة ,ويخول هذا العمل الحق

في التعويض أي أن كل عمل في غير أوقات العمل العادية ينظم في شكل فرق متعاقبة ,أو يتم ليلا فهو عمل

منصب يستحق التعويض ونشير الى انه يعتبر عمل ليلي كل عمل يتم بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة

صباحا,وتحدد قواعده وشروطه وكذا المرتبطة به مع مراعاة انه لايجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل

عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي ,كما يمنع على المستخدم تشغيل العاملات في اي عمل ليلي الا

برخصة خاصة بمنحها مفتش العمل المختص اقليميا عندما يبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات المهنة .¹

- مكافأة المردود الفردي والجماعي : يقر القانون ان للعامل الحق في الاستفادة من مردوده في الانتاج سواء

كان ذلك المردود نتيجة جهد فردي أو جماعي وهو ما جاء ضمينا في الفقرة الأخيرة من المادة 81من قانون

علاقات العمل ,كما ان مكافأة المردود الجماعي لم تعتبر احدى مكونات أجره المنصب وخاضعة لاشتراكات

صندوق التأمين الاجتماعي وحوادث العمل والأمراض المهنية الا ابتداء من أول فيفري سنة 1993م.

-تعويض الضرر : هو الذي يقدم اذا كانت المهام المتعلقة بمنصب العمل تنطوي عنها عناصر تؤثر على صحة

العامل مثل الحرارة,الصوت المرتفع ...الخ تحدد هذه العناصر من طرف اللجنة الصحية التابعة للمؤسسة ويعطى هذا

التعويض كمبلغ وليس كنيسة شهرية.

-تعويض السلة : يستحقه العامل الذي يتناول وجبة غداء أثناء تواجده في منصبه لكن ينعدم به مطعم المركز.

¹سليمان احميه, نفس المرجع السابق, ص192.

الفصل الأول : دراسة عامة حول الأجور

-تعويض النقل :ويستحقه العامل الذي يبعد منزله عن مكان عمله ب1 كلم فأكثر ويحسب مبلغه بناء على المسافة المقدرة بالكيلومتر .

ونلخص تعويض النقل في الجدول التالي :

الجدول (02):جدول تعويض النقل:

المسافة(المقر - مكان العمل)	مبلغ التعويض
- من 1 كلم الى 5 كلم	120 دج
- اكثر من 1 كلم الى 5 كلم	180 دج
- اكثر من 10 كلم الى 15 كلم	240 دج
- اكثر من 15 كلم الى 20 كلم	300 دج
- اكثر من 20 كلم فما فوق	650 دج

المصدر : ا لاتفاقيات الجماعية ل صندوق الوطني للعمال الغير الاجراء ديسمبر 1991

-المنح العائلية: وهي عبارة عن مبالغ مالية تمنح للعمال ومحددة على اساس عدد أولاده الذين هم في كفالته والذين لم يبلغوا بعد سن الرشد.

ونشير الى انها كانت تقع بالكامل على عاتق الدولة الى غاية صدور قانون المالية سنة 1999 وتضمن هذا التغيير على النحو الموضح في الجدول التالي:

الجدول (03): نسب توزيع المنح العائلية.

السنة	الدفع على عاتق ميزانية الدولة	الدفع على عاتق الهيئة المستخدمة
1999	75 بالمئة	25 بالمئة
2000	50 بالمئة	50 بالمئة
2001	25 بالمئة	75 بالمئة
2002	00 بالمئة	100 بالمئة

المصدر: قانون المالية لسنة 1995

الفصل الأول : دراسة عامة حول الأجور

الا انه طبق هذا القانون الى غاية أوت 2002 فقط حيث صدر القرار القاضي بان المنح العائلية تعود لتقع على عاتق الدولة بنسبة 100 بالمئة .

-**الاجر الوحيد:** وهو المبلغ الذي يعطى للعامل في حالة ما اذا كانت زوجته لاتعمل وقد اصبح مستقلا باسم عنصر الاجر الوحيد من 26 ماي 1994 بموجب المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-08 بعد ما كانت تمنح ضمن المنح العائلية ويحدد مبلغه حاليا ب600دج.

- **تعويض المنطقة الجغرافية:** وهو مبلغ يعطى للعامل الذي يقع منصب عمله أو يكلف بمهمة مؤقتة في منطقة جغرافية نائية أو صعبة ويدفع هذا التعويض بصفة مكاملة للأجر وقد أحال قانون علاقات العمل اختصاص تحديد هذا التعويض الى الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة لمؤسسة وهذا بمقتضى الفقرة 04 من المادة 120 منه.

- **تعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة :** يقدم هذا تعويض اذا كان منصب العمل يستدعي اللجوء الى الساعات الاضافية ويحسب كمايلي : الأجر القاعدي * النسبة .

- **تعويض مصاريف المهمات :** قد يرسل العامل للقيام بمهمات خارج المؤسسة فيصرف ايواء وجبات والنقل فيعطى له تعويض عن المصاريف يكون قانونيا كالاتي : تعويض الوجبتين+تعويض الايواء بمافيه فطور الصباح يختلف تعويض المصاريف المهمة بين الاطار والعامل العادي حتى ولو أرسل لنفس المهمة.

ثانيا: الاقتطاعات:

1-**الاقتطاعات التي يدفعها العامل:** تقسم الى:-اقتطاعات اجبارية - اقتطاعات اختيارية

***اجبارية:**

-**اقتطاع الضمان الاجتماعي :** نسبة 9 بالمائة ينظمن (تأمينات اجتماعية ,صندوق التقاعد,التأمين عن البطالة ,التقاعد المسبق) ويحسب كمايلي: أجرة المنصب * 9 بالمائة.

- **اقتطاع مصلحة الضرائب:** هي ضريبة عن الدخل الإجمالي صنف الرواتب والأجور ووعاؤها هو الأجرة الخاضعة,محددة بشرائح من طرف الإدارة الجبائية تأخذ بعين الاعتبار بين الأعزب والمتزوج وتحسب حسب العلاقة التالية: (الأجرة الخاضعة - اقتطاع الضمان الاجتماعي) * الضريبة .

***إختيارية:**

- المعارضة عن الأجور: وتكون بأمر قضائي حيث تأمر المؤسسة بحجز مبلغ معين من أجرة المدين وتقديمه لدائنه.

-تسبيقات على الأجور: قد يحتاج العامل لأموال فيطلب من المؤسسة أن تقدم له تسبيق ويحذف من أجره القادم .

-التسبيق على المصاريف المهمات : قد يطلب العامل من المؤسسة أن تقدم له تسبيق لأجراء مهمة متعلقة بالمؤسسة يحذف هذا التسبيق من الأجر لاحق.

2-اقتطاعات التي تتحملها المؤسسة : نجد مايسمى بالاشتراكات الاجتماعية اتجاه الضمان الاجتماعي نسبته 26 بالمائة من مجموع مناصب العمل وتحسب كالآتي :الاشتراكات الاجتماعية =مجموع أجور مناصب العمل*26 بالمائة .

والجدول التالي يوضح مكونات الاساسية للأجر

الفصل الأول : دراسة عامة حول الأجور

جدول (04): يوضح أهم المكونات الأساسية للأجر:

الأجر الأساسي	
+	العلاوات الناتجة عن الساعات الإضافية
+	التعويض الجزائي عن خدمه الدائمة
+	علاوة المردودية الفردية
+	علاوة المردودية الجماعية
+	تعويض الضرر
+	تعويض عمل المنصب
+	تعويض الخبرة المهنية
=	أجرة المنصب
+	تعويض السلة
+	تعويض النقل
=	الاجرة الخاضعة
+	المنح العائلية
+	تعويض الأجر الوحيد (800)
+	تعويض المنطقة
+	تعويض مصاريف المهمة
=	الأجر الإجمالي
-	اقتطاع الضمان الاجتماعي
-	Ifg الضريبة على الدخل الإجمالي (رواتب وأجور)
-	تسبيقات على الأجور والرواتب
-	تسبيقات على مصاريف و المهمات
-	المعارضة على الأجور
=	الاجرة الصافية

المصدر : من إعداد الطلبة نقلا عن وثائق المؤسسة

المطلب الثاني: دفتر الأجور

- دفتر الأجور والراتب = يحتوي هذا الدفتر على كل عناصر الاجرة ليس له شكل معين ويأخذ شكل الاعمدة.

- دفتر حركات المستخدمين = يبين فيه وقت دخول الموظف للمؤسسة وكل المعلومات تاريخ بداية العمل والتخلي عن العمل الخ

- دفتر العطل مدفوعة الأجر = نفس المعلومات دفتر السابق ماعدا تاريخ بداية ونهاية العطلة مدفوعة الأجر

- التصريحات الأجرة = هي اجبارية لكل عامل على مستوى المؤسسة شهريا وللإطلاع عليها فيها كل عناصر أجرة التصريحات .

- التصريح بالوجود = كل مؤسسه جديدة يجب أن تصرح بوجودها خلال 10 أيام من نشاطها يكون في شكل نماذج من الهيئات المعنية , فنجد التصريح بالوجود للضمان الاجتماعي واتجاه الإدارة الجبائية.

- التصريح بالعمل = كل عامل جديد يجب أن يصرح به لتأمين من الاعتبار غير قانونيه في مدة 10 أيام من التوظيف .

- التصريحات الدورية لصندوق الضمان الاجتماعي = فنجد التصريح الشهري أو الثلاثي مقابل تسديد حصة العامل والمؤسسة (9+26) بالمئة.

- التصريحات الدورية اتجاه إدارة الضرائب = تملاء استمارة g50 وعند التصريح يتم الدفع في الآجال القانونية.¹

¹ وثائق و معطيات من المؤسسة

المطلب الثالث: جريدة الأجور

جدول الرواتب هو مستند محاسبي سمح بتسجيل المعاملات المالية المتعلقة بكشوف المرتبات، هذا النوع من المجلة المساعدة بطريقة نفسها مثل يومية المبيعات أو يومية الشراء أو دفتر يومية البنك يتم توفى المعلومات التالية :

* تاريخ العملية

* تسمية ورقم الحساب

* رقم الجزء

* تسمية الكتابة

* كمية الكتابة

يتم تقديم المعلومات بالترتيب الزمني ومع ذلك لاحظ أنه من النادر جدا الاطلاع على الكشوف مرتبات لان غالبية الإدخالات كشوف المرتبات يتم إدخالها في دفتر يومية المعاملات المتنوعة

الفصل الأول : دراسة عامة حول الأجور

والشكل التالي يوضح جدول الاجور و الرواتب :

المدير	نائب المدير	رئيس مصلحة	محاسب	أمين عام	عامل نظافة	الحارس
						الاجر القاعدي
						تعويض الاقدمية
						علاوة المردودية الفردية
						علاوة المردودية الجماعية
						اجرة المنصب
						تعويض السلة
						تعويض النقل
						الاجرة الخاضعة
						تعويض مصاريف المهمة
						تعويض الاجر الوحيد
						الاجر الاجمالي
						اقتطاع الضمان الاجتماعي
						الضريبة على الدخل الاجمالي
						معارضة الاجور
						تسبيقات مصاريف المهمة
						الاجر الصافي

المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي

المطلب الأول: مرحلة الإثبات

	XXX	أجور ورواتب		63100
		ساعات اضافية		63101
	XXX	تعويضات		63140
		العلاوات و المكافآت		63120
	XXX	أداءات مباشرة		637
	XXX			
		Irg	442	
XXX		اقتطاع الضمان الاجتماعي		
		اعتراض على الأجور	431	
XXX		المستخدمون الأجور المستحقة الأجر		
		الصافي	427	
XXX				
		(تحديد عناصر الأجر)	421	
XXX				

إن إثبات مجموع الأجر الكلي المستحق على العاملين في جميع الاقتطاعات وفق القيد التالي:¹

¹ أحمد طرطار ، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2002 ، ص 269

المطلب الثاني: مرحلة أعباء المستخدمين

يتحمل رب العمل (المؤسسة) بالإضافة إلى أجور المستخدمين التي تدفع لهم مباشرة بعد إنقاص الاقتطاعات المختلفة، أعباء أخرى متعلقة بهؤلاء المستخدمين تدفع لفائدتهم إلى الضمان الاجتماعي، وتقدر بنسبة مئوية محددة من طرف القانون بحيث تحسب على مجموع أجور المنصب للمستخدمين بالمؤسسة ونسبتها المطبقة حاليا هي 26%.

التسجيل المحاسبي لأعباء رب العمل تسجل هذه الأعباء محاسبيا حسب القيد التالي:

XXX	435 اشتراكات الضمان الاجتماعي 431 اقتطاعات الضمان الاجتماعي XXX	
-----	--	--

المطلب الثالث: مرحلة التسديد

اشتراكات تعتبر اقتطاعات من أجور المستخدمين ديونا على المؤسسة ، يجب عليها أن تقوم بتسديدها لصندوق الضمان الاجتماعي و إلى مصلحة الضرائب في تاريخ محدد حسب القانون ساري المفعول وهكذا تقوم المؤسسة بجمع العمال الخاصة بضمن الاجتماعي المقتطعة من أجورهم خلال شهر معين (09 %) من أجر المنصب ، مع أعباء رب العمل ليصبح المبلغ واجب الدفع من طرف المؤسسة لصالح الصندوق الضمان الاجتماعي عند تسديد المبالغ المستحقة لصندوق الضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل الإجمالي وكذلك تسديد الأجر للعمال و التسجيل يكون كالقيد التالي ¹

¹ أحمد طرطار ، نفس المرجع السابق ، ص 269 .

الفصل الأول : دراسة عامة حول الأجور

XXX	XXX	الضمان الاجتماعي	431
	XXX	اجور مستحقة	421
	XXX	الضريبة على الدخل الاجمالي	442
		البنك	512

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل نلاحظ أن موضوع محاسبة الرواتب و الأجور يبين الدور الهام و الركيزة التي تقوم به المحاسبة في التسجيل المحاسبي, و أهميتها على الصعيد العام في المؤسسة, و هو موضوع حساس و يشمل بالدرجة الأولى العمال, ومن خلال الدور الهام الذي يقوم بها المحاسب يتضح لنا جليا أهمية هذا العمل في اطار التسيير و الرقابة على المؤسسات حيث ان المحاسبة تقوم بالربط بين مصلحة المحاسبة و مختلف المصالح الأخرى.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للوكالة

المحلية للصندوق الوطني للتقاعد

بولاية الوادي.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

تمهيد:

لقد شغلت المؤسسات الاقتصادية حيزا كبيرا في مجال كتابات وأعمال الاقتصاديين لمختلف اتجاهاتهم الإيديولوجية, سواء منها الشرقية أو الغربية باعتبارها النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع كما أنها تعبر عن علاقات اجتماعية تتعاملها مع المحيط المؤسسي من جهة أو مع المواطن من جهة أخرى .

ويعتبر الصندوق الوطني للتقاعد كمنظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة وهو من بين أهم المؤسسات الاقتصادية في الجزائر , حيث سنحاول في هذا الفصل أن نقوم بتقديم الصندوق الوطني للتقاعد بصفة عامة ووكالته المحلية بالوادي بصفة خاصة لمعرفة الأعمال المحاسبية التي يقوم ومصلحة المستخدمين بالمؤسسة للاطلاع على الطرق والمناهج المستخدمة بها.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

المبحث الأول: تقديم للمؤسسة

سنستطرق من خلال هذا المبحث الي تقديم مكان التربص ضمن ثلاث مطالب هي كالآتي:

المطلب الاول: التعريف بمكان التربص

تعرف المؤسسة كمنظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة تدخل فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية والاعلامية بغية قيمة مضافة حسب الاهداف المرسومة وهي غير تابع للتوظيف العمومي وذات طابع اقتصادي وهي كثيرة ومتعددة فما نحن فقد وقع اختيارنا على الصندوق الوطني للتقاعد CNI والذي قمنا فيه بالدراسة التالية للعدة عناصر نذكر منها :

نبذة التاريخة للمؤسسة الطليعة القانونية الموقع الدور الهيكل التنظيمي للمؤسسة. محيط مؤسسة .

1-النبة التاريخية :

الصندوق الوطني للمعاشات هي مؤسسة خدمتية خاصة حيث كانت موجودة منذ سنة 1954 لكن ليست ظاهرة، حيث كانت تابع للضمان الاجتماعي حيث استقلت المؤسسة الوطنية للتقاعد عن الضمان الاجتماعي سنة 1986 توجدت في ولاية الوادي كالفرع للولاية بسكرة للمدة عام وفي 1987 أصبح الصندوق الوطني للتقاعد كمرکز للولاية الوادي أي وكالة الوادي ومن ثم بدا نشاطه كمرکز للولاية حيث بلغ عدد العمال 52 عامل و توجد فيها اربعة مصالح اساسية ولها اتصال مباشر بالمديرية وهي : كاتب المديرية , نائب المدير للمنح والمسار المهني , رئيس مصلحة المنح العائلية , رئيس قسم الادارة والمالية.

2الطبعة القانونية: الصندوق الوطني للتقاعد هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها

يؤكد المرسوم التنفيذي رقم 07.92 المؤرخ في 28 جمادي الثاني 1412 الموافق لـ 4 يناير لسنة 1992 على أن يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

3الموقع: ويقع مقرها في حي الرمال يحدها شمالا عيادة متعددة الخدمات وجنوبا مديرية النشاط الاجتماعي

وشرقاً مديرية الشؤون و الاوقاف وغرباً ثانوية المجاهد بكارى بحري .

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

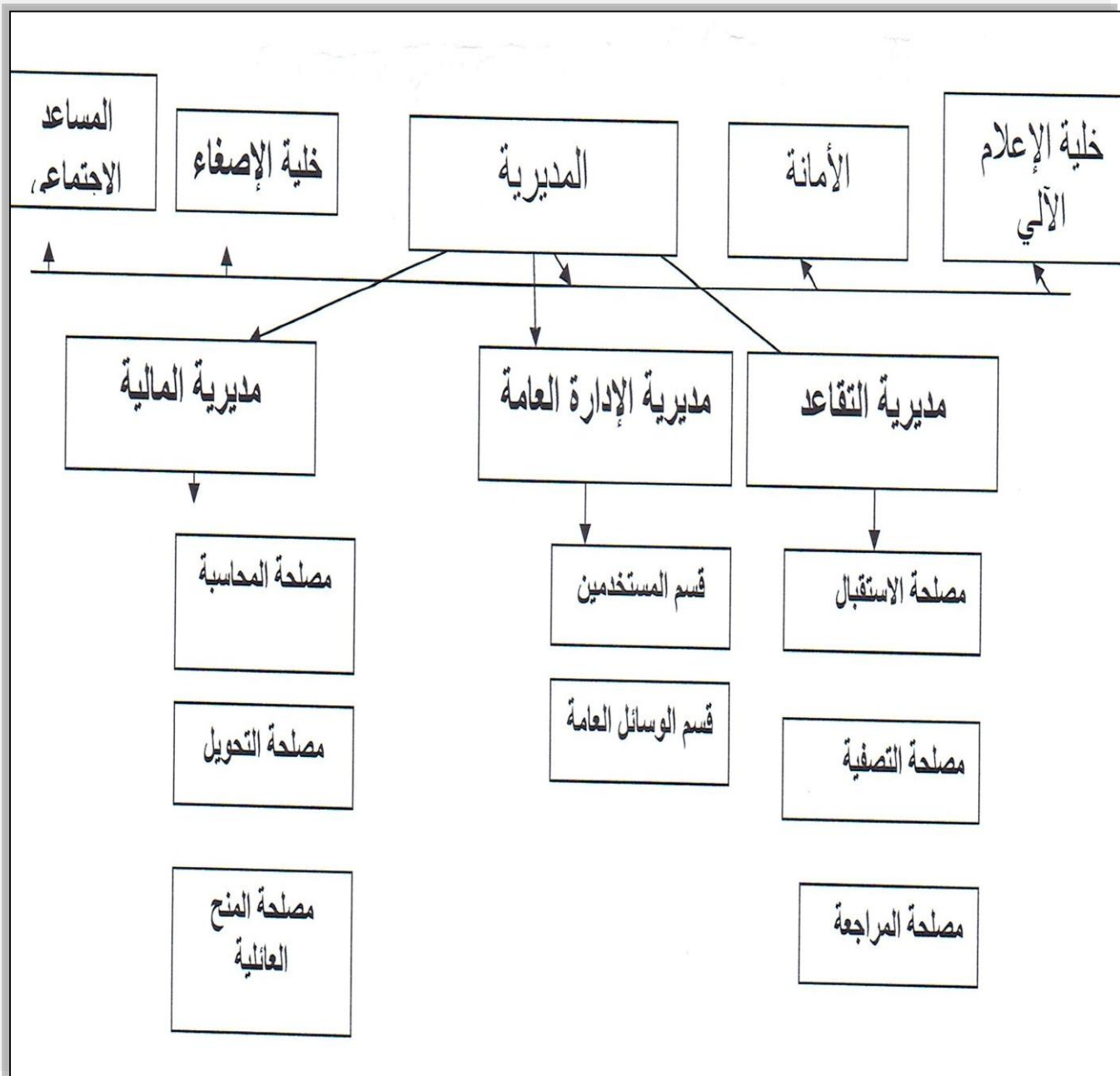
4الدور: ويكمن دور الصندوق الوطني للمعاشات في انھا يعطي منحة التقاعد للعمال الذين دفعوا مستحقات التقاعد.

5الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

الشكل (1): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد

يتمثل منصب العمل المقام به تربصنا هذا في مهام رئيس مصلحة المستخدمين فهو الذي يقوم بإعداد رواتب واجور عمال المؤسسة وخدمة القرارات مثل: ترقية , الترسيم , التوقيت عن العمل وهو كذلك مكلف بإنجاز بطاقات حضور العمال وخروجهم , كتابة شهادات العمل وكل ما يتعلق بالعمل.

المصدر: وثائق ومعطياتمن المؤسسة.



الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

6محيط المؤسسة:

1.6. المحيط الداخلي :

جدول رقم (06): مسار المعلومات بين مختلف المصالح

المصالح	مسار المعلومات والاتصال
المدير مع كاتب المدير + نائب المدير للمنح والمسار المهني + رئيس مصلحة المنازعات للمنح العائلية + رئيس قسم الإدارة المالية	يكون الاتصال مباشر بين المدير والأطراف التالية الذكر: كاتب المدير, نائب المدير, رئيس مصلحة المنازعات, رئيس قسم الإدارة والمالية. ويكمن دورهم في تبادل المعلومات معه مباشرة لكن لا يسمح لهم بتبادل المعلومات فيما بينهم ويطلق على هذا الاتصال بنموذج عجلة.
مصلحة الوسائل العامة مع مصلحة المحاسبة والمالية	يقوم رئيس الوسائل العامة بشراء المستلزمات التي تحتاجها المؤسسة, حيث يدفع مستحقات هذه المستلزمات عن طريق الفاتورة التي يحررها رئيس مصلحة المحاسبة والمالية.
مصلحة المستخدمين مع المدير	ويكون هذا الاتصال تصاعديا حيث إن مصلحة المستخدمين تقوم بالاتصال المباشر مع رئيس قسم الإدارة والمالية عن طريق وثيقة رسمية وبعد هذا الاتصال رسميا, غير إن مصلحة المستخدمين تقوم أحيانا بالاتصال المباشر بالمدير ويكون هذا الاتصال غير رسمي إلا انه يخدم المؤسسة .

المصدر : من إعداد الطلبة نقلا عن وثائق المؤسسة

2.6 المحيط الخارجي: وتتمثل في علاقة المؤسسة مع المؤسسات الأخرى بحسب تعاملاتها معها ونذكر منها

ما يلي :

1مؤسسة البريد : وتتمثل هذه العلاقة في أن الصندوق الوطني للمعاشات يرسل الحوالات للمتقاعدين عن طريق

البريد الصادر والوارد.

2البنك: وتتمثل علاقته بالمؤسسة في أن البنك الوطني يعطي رواتب موظفي المؤسسة .

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

3خزينة الدولة: وتتمثل علاقتها بالصندوق الوطني للمعاشات في أن هذا الأخير يرسل صك بنكي إلى الخزينة لإعطاء موافقتها على المبلغ المطلوب بعد ملئه من طرق المؤسسة وذلك لتغطية النقائص والاحتياجات في المؤسسة.

المطلب الثاني: أنواع التقاعد في المؤسسة

ويمكن دور هذه المؤسسة في إعطاء منح التقاعد للأشخاص الذين دفعوا منح التقاعد، هناك عدة أنواع من التقاعد التي يتعامل بها الصندوق الوطني للمعاشات وهي:

- 1- **التقاعد المباشر:** وهو التقاعد المتعامل به في الغالب حيث قانون هذا التعاقد على أن يكون سن العامل 60 سنة فما فوق وعمل على الأقل 15 سنة هذا بالنسبة للرجال وأما المرأة العاملة يكون السن 55 سنة فما فوق وعملت على الأقل 15 سنة هذا بطلب منه، أي لا يرغمها المسؤول بالتقاعد إلا إذا بلغت 60 سنة
- 2- **التقاعد النسبي:** وهو أن يحق للعامل إذا بلغ 50 سنة ومدة العمل التي عملها 20 سنة له الحق في التقاعد وذلك بطلب من المعني وأن يكون مصادق عليه من البلدية
- 3- **التقاعد بدون شرط السن:** ويمثل هذا التقاعد بأنه لا يحمل سن معين بالنسبة للعاملة أي غير مشروط في هذا التقاعد مدة العمل أي أن يكون العامل قد عمل 32 سنة، إذا تحقق هذا الشرط له الحق في التقاعد.
- 4- **تقاعد المجاهد:** حيث هذا التقاعد يختص بالمجاهدين حيث إذا وصل سن العامل المجاهد 55 سنة ومدة عمله ثلاثة سنوات ونصف له الحق في مستحقات هذا التقاعد وتكون نسبة منحه في التقاعد 100% وهذا التقاعد حالة خاصة.
- 5- **التقاعد المسبق:** لقد أنشئ التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994.

لا تطبق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق إلا على أجزاء القطاع الاقتصادي الذي قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي وفي إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقيف القانوني عمل المستخدم ولا يستعمل هذا التقاعد في قطاع العمومي وشرط التقاعد المسبق هي:

- بلوغ سن 50 بالنسبة للرجال.
- بلوغ سن 45 بالنسبة للنساء العاملات.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

- يجب على الأجير أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل أن يكون قد دفع اشتراك الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل.
 - إن يرد اسمه في قوائم العمال الذين يكونون موضوع تقلص عددهم، وهذا القائمة لا بد أن يكون مصادق عليها من طرف مفتشية العمل المؤهلة إقليميا.
 - لا يستفيد من دخل نتائج عن نشاط مهني آخر.
- ونوضح ذلك كما يلي:
- عمر العامل 55 سنة : 5 سنوات لإجراءات الذين يستوفون عدد السنوات تساوي 20 سنة.
 - عمر العامل 54 سنة: 6 سنوات ومدة العمل تساوي أو أكثر من 22 سنة
 - عمر العامل 53 سنة: 7 سنوات ومدة العمل تساوي أو أكثر من 24 سنة
 - عمر العامل 52 سنة: 8 سنوات ومدة العمل تساوي أو أكثر من 26 سنة.
 - عمر العامل 51 سنة: 9 سنوات ومدة العمل تساوي أو أكثر من 28 سنة
 - عمر العامل 50 سنة: 10 سنوات ومدة العمل تساوي أو أكثر من 29 سنة
- 6- معاش ذوي حقوق:** وهذا يشمل الأرمال والأطفال الصغار والبنات الراشدات الغير متزوجات والغير عاملات و يشملهن هذا الحق عند موت زوج المرأة التي لديها أطفال صغار وبنات راشدات غير متزوجات ولا عاملات.
- مساعدة التقاعد: وهذا التقاعد يساعد العامل الذي وصل سن 65 سنة ومدة عمله التي عملها من 05 سنوات إلى أقل من 15 سنة ولا يزال يعمل، له الحق في هذا التقاعد.
 - وكذلك العامل الذي عمره 60 سنة مدة العمل التي عملها من 05 سنوات إلى أقل 15 سنة وهو متوافق عن العمل له الحق في التقاعد.

المطلب الثالث: القانون الداخلي للمؤسسة

هناك عدة قوانين مدرجة على العامل التحلي بها وإتباعها فنذكر منها ما يلي:

المادة 04 على أساس مدة العمل الأسبوعية المحددة قانونيا، زرعت ساعات العمل على أساس 05 أيام في كل أسبوع.

إجراءات استثنائية بخصوص هذا التوزيع قد تتخذ عن طرق مذكرات مصلحة وذلك حسب الخاصيات الجمهورية أو المحلية وذلك بعد استشارة ممثلي العمال.

المادة 05 بصفة عامة، تخضع ساعات العمل لنظام العمل مستمر مع فترة راحة لا تكون اقل من نص ساعة أو أن تفوق الساعة.

المادة 06 طبقا للقانون، تحسب فترة الراحة المساوية إلى نصف ساعة كفترة عمل، وسوف تحدد بداية وانتهاء فترة الراحة عن طريق مذكرات مصلحة.

المادة 07 إن ساعات العمل خلال شهر رمضان ستكون سنويا، موضوع تعديلات بعد استشارة ممثلي العمال ودون إحداث ضرر أو مخالفة للأحكام المتخذة في هذا الشأن من طرف السلطات المختصة.

المادة 08 إن ساعات العمل التي يقوم بها الحارس خلال النهار والليل، لا تتجاوز لها أن تفوق 12 ساعة وعلى الحارس أن يمكث بمنصب عمله إلى غاية وصول من يحل محله وفي حالة غياب من ينوب عنه، يجب على الحارس أن يعلم مسؤوله بجميع الوسائل الممكنة لغاية تعيين من سيحل محله .

المادة 12 يجوز للعاملين أن يدخلوا إلى مكان العمل 15 دقيقة قبل بدء الساعة القانونية للعمل وبالأكثر 15 دقيقة بعد بداية ساعة العمل القانونية (باستثناء طاقم التنظيف والحارس).

المادة 13 التأشير أو توقيع على الهامش إجباري على جميع العمال الخاضعين لهذا النظام الداخلي، ويكون عند بداية ونهاية كل يوم عمل، ترسل يوميا بطاقات التأشير أو ورقات التوقيع إلى مصلحة المستخدمين لاستغلال، أنظر الملحق رقم 01 المتعلق بالتنقيط الشهري للأعوان بالصندوق الوطني للمعاشات.

المادة 14 يمنع على أي عامل أن يؤشر أو يوقع محل عامل آخر، كل مخالفة ملاحظة في هذا الشأن يعاقب وفقا للأحكام المتعلقة بالتأديب والمذكور في هذا النظام الداخلي.

المادة 21 يتم الخروج لأسباب مهنية أثناء ساعات العمل للشروط العالية:

- التسريح من طرف المسؤول الهيكل الفرعي المعني بالأمر.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

- ملء رخصة الخروج من الإشارة إلى سبب ومكان التنقل وكذا ساعات الخروج والعودة انظر الملحق

رقم 02 التي تبين كشف الخروج من العمل

المادة 22 إضافة إلى ساعات المحولة لهم قانونا في إطار تأدية مهامهم، يجب على ممثلين نقابيين للعمال أن يقدموا وثائق تسليم لهم ترخيصات بالخروج من طرف مسؤول الهيكل الفرعي الذي يشرف عليهم. أنظر الملحق رقم 04 التي تبين سبب الخروج لأمر شخصي.

المادة 23 الخروج لسبب مهني، يجب عليه أن يكتسي بطابع استثنائي.

الإيقاف عن العمل لمدة تتراوح بين 4 أيام إلى 8 أيام كاملة، شطب من جدول الترقية بخصوص الرتبة خلال سنة، الشطب من جدول الترفيع خلال السنة.

● العقوبات من الدرجة الثالثة:

تخفيض الرتبة، الطرد مع إشعار مسبق وتعويض، الطرد دون إشعار ودون ترخيص وتتخذ هذه العقوبات في إطار الإجراءات التأديبية المعروفة عنها والمذكور أسفله.

المادة 66 العقوبات من الدرجة الأولى، يصدرها المدير بناء على قرار مفصل يقدمه مسؤول الهياكل الفرعية الذي يتبع له العامل الجاني، وبعد السماع إلى أقواله وبحضور أحد ممثلي العمال.

المادة 72 كل عون تقع عليه خلال شهور السنة ثلاثة عقوبات من الدرجة الأولى يمثل عند ارتكابه خطأ جديد أمام اللجنة المتساوية الأعضاء للتأديب.

المادة 74: في حالة ارتكاب العمال خلال علاقة عمله بجنائية تعترف بها المصالح القضائية يتم تقديم ملفه أمام اللجنة المتساوية الأعضاء للتأديب.

المادة 75 كل خطأ مهني معترف به قانونا يرتكبه العمال من دون أن تقع عليه أي عقوبة يورط مسؤولية السلطة المستخدمة المباشرة، خاصة إذا كانت هذه الأخيرة على علم بالخطأ المرتكب ولم تتخذ الإجراءات المناسبة.

المادة 76 تتشكل اللجنة المتساوية الأعضاء للتأديب من 03 أعضاء إضافيين للتأديب من أعضاء مرسومين و 03 أعضاء إضافيين يمثلون المديرية .

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

- يتمثل منصب العمل المقام به تربصنا هذا في مهام رئيس مصلحة المستخدمين فهو الذي يقوم بإعداد رواتب واجور عمال المؤسسة وخدمة القرارات مثل: ترقية , الترسيم , التوقيت عن العمل وهو كذلك مكلف بإنجاز بطاقات حضور العمال وخروجهم , كتابة شهادات العمل وكل ما يتعلق بالعمل.

المبحث الثاني: تحليل موضوع التربص

المطلب الاول: كيفية اعداد بطاقة الاجر

تحتسب المؤسسة في نهاية كل شهر أجرة كل عامل على حدة وتمنح له كشف راتبه الشهري، تجميع مكونات الأجرة الشهرية لكل العمال في دفتر يسمى دفتر الأجور وانطلاقا منه يتم التسجيل المحاسبي لها.

• كشف الأجر :

تحصلنا على المعلومات من عند المؤسسة :

الوظيفة: العامل الأجير : XXX

الوظيفة : حاسب الاجور

الشهر:مارس 2018

الأجرة الأساسية: 22000

تعويض الأقدمية: 10 %

علاوة المردودية الفردية : 8%

علاوة المردودية الجماعية : 15%

تعويض النقل : 4000 دج شهريا

تعويض السلة: 100 للسلة الواحدة أقصاها 22 سلة

مدة العمل: 22 يوم

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

تعويض مصاريف المهمة 1000 دج

بافتراض ان الضريبة على الدخل الاجمالي : 8000 دج

معارضة الاجور : 3000 شهريا

تعويض المنطقة : 1040 دج

الحالة العائلية: اعزب

من أجل توضيح كيف تقوم المؤسسة بإعداد بطاقة الأجر. على اساس المدة القانونية 22 يوم قمنا بإعداد

كشف الأجر التالي و المأخوذ كنموذج :

كشف الراتب لشهر : مارس 2018

الحالة العائلية: اعزب

كيفية حساب اقتطاع الضمان الاجتماعي: وهي نوعين

- اعباء يتحملها العامل: 9% وتحسب بطريقة التالية

اقتطاع الضمان الاجتماعي = اجرة المنصب * 9%

اقتطاع الضمان الاجتماعي = 29260 * 9%

اقتطاع الضمان الاجتماعي = 2633.4

- اعباء يتحملها رب العمل: 26% وتحسب بطريقة التالية :

اشتراكات الضمان الاجتماعي = مجموع اجور المنصب * 26%

اشتراكات الضمان الاجتماعي = 29260 * 26%

اشتراكات الضمان الاجتماعي = 7607.6

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

جدول (7): كشف اجرة العامل لشهر مارس 2018

البيان	مكونات الاجر	الاقتطاعات
الاجر الاساسي	22000	
تعويض الاقدمية	2200	
علاوة المردودية الفردية	1760	
علاوة المردودية الجماعية	3300	
اجرة المنصب	29260	
تعويض السلة	2200	
تعويض النقل	2000	
الاجرة الخاضعة	33460	
تعويض مصاريف المهمة	1000	
تعويض المنطقة	1040	
الاجر الاجمالي	35500	
اقتطاع ضمان اجتماعي		2633.4
ضريبة على الدخل الاجمالي		8000
معارضة الاجور		3000
الاجر الصافي	21866.6	

المصدر : من اعداد الطلبة نقلا عن وثائق المؤسسة.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

المطلب الثاني: إعداد جدول الاجور

من بطاقة الاجر السابقة يكون اعداد جدول الاجور كما يلي :

موظف	حاسب الاجور	
—	22000	الاجر القاعدي
—	2200	تعويض الاقدمية
—	1760	علاوة المردودية الفردية
—	3300	علاوة المردودية الجماعية
—	29260	أجرة المنصب
—	2200	تعويض السلة
—	2000	تعويض النقل
—	33460	الاجر الخاضعة
—	1000	تعويض مصاريف المهمة
—	1040	تعويض المنطقة
—	35500	الاجر الاجمالي
—	2633.4	اقتطاع الضمان الاجتماعي
—	8000	الضريبة على الدخل الاجمالي
—	3000	معارضة الاجور
—	21866.6	الاجر الصافي

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور على مستوى المؤسسة

و بناء على بطاقة اجر السابقة تمر المعالجة المحاسبية ب3مراحل وهي:

1-مرحلة الاثبات:

	22000	الاجر القاعدي	63100
	5060	علاوات والمكافآت	63120
	8440	تعويضات	63140
8000		الضريبة على الدخل الاجمالي	442
2633.4		اقتطاع الضمان الاجتماعي	431
3000		معارضة الاجور	427
21866.6		اجور المستحقة	421
		اثبات عناصر الاجرة	

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

2-مرحلة تحديد اعباء المستخدمين:

7607.6	اشتراقات الضمان الاجتماعي	635
7607.6	اقتطاع الضمان الاجتماعي	431
	(تحديد قيمة اشتراك العامل)	

3-مرحلة التسديد:

10241	الضمان الاجتماعي	431
21866.6	اجور المستحقة	421
3000	معارضة على الاجور	427
8000	الضريبة على الدخل الاجمالي	442
43107.6	البنك	512

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي وكالة المحلية لصندوق الوطني لتقاعد بالوادي

خلاصة الفصل :

بعدما سلطنا الضوء خلال هذا الفصل على مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد و الذي تتمثل مهمته في ضمان الخدمات المقدمة للمتقاعدين ، يواصل وفي أفضل الظروف الممكنة و بمجهودات أكثر و بدون هوادة بمجهوداته الرامية إلى ضمان حقوق المستخدمين لذا فهو يعتبر احد أهم العناصر في النسيج الاقتصادي ومن بين أهم الأدوات الأكثر نجاعة في تحقيق التوازن والاستقرار الاقتصادي للعديد من الدول ، فقد اتخذ الصندوق الوطني للتقاعد التدابير والقوانين السالفة الذكر كل هذا من اجل السعي لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتقديم خدمات نوعية للمؤمنين اجتماعيا ، فالصندوق الوطني للتقاعد يتحلى بقيم التعاطف والنزاهة و الانفتاح نحو الغير.

الخاتمة العامة :

وكخلاصة لهذا البحث يمكن القول بان للأجور دورا بارزا في حياة الأفراد والمنظمات, كما وقد اتخذنا من مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة الوادي كمحلل لدراستنا , والتي تعتبر احد أهم العناصر في النسيج الاقتصادي ومن بين أهم الأدوات الأكثر نجاعة في تحقيق التوازن والاستقرار الاقتصادي للعديد من الدول. وانطلاقا من هنا تنبع أهمية هذا البحث لا سيما وانه قدم تصورا كاملا وفكرة واضحة لمفهوم الأجور وكيفية معالجتها محاسبيا.

فمن خلال الدراسة النظرية والتطبيقية لهذا الموضوع ودراسة حالة الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد بالوادي يمكن أن نحمل النتائج المتوصل إليها و التوصيات كما يلي :

النتائج المستخلصة: من النتائج المتوصل إليها في هذا البحث ما يلي:

- يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد كمنظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة وهو من بين أهم المؤسسات الاقتصادية في الجزائر.

- للأجر أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للفرد والمجتمع وكذا درجة رخائه فكلما كان الأجر عاليا فرضت عليه ضرائب عالية تشكل دخلا للمؤسسات الخدمائية والعامة.

- يكمن دور الصندوق الوطني للمعاشات في انها يعطي منحة التقاعد للعمال الذين دفعوا مستحقات التقاعد. الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات مخصوم منه بعض الاقتطاعات الإجبارية منها والاختيارية إلى جانب أعباء المستخدم الأجرية.

-إن إعداد كشف الأجر هو مرحلة حاسمة حيث من خلاله يحصل العامل على صافي مستحقاته. مرحلة المعالجة المحاسبية تأتي في الأخير كمرحلة إثبات وتدوين الأعباء الملقاة على عاتق المؤسسة فمن خلال التسجيل و التقييد المحاسبي يمكن إظهار هذه الأعباء أمام الأطراف الخارجية وفي مقدمتهم مصلحة الضرائب.

التوصيات والاقتراحات :

يمكن أن نحمل التوصيات والاقتراحات التي يكمن أن نقدمها وهي في النقاط التالية:

- إخضاع عمال مصلحة الأجور إلى تربية كلما جرى تعديل أو تغيير لقوانين العمل.

- إعطاء الاهتمام الكبير بمنظومة وسيرورة العمل بالصندوق الوطني للتقاعد لما له أهمية كبيرة في مجال التنمية الاقتصادية.

- يجب تطبيق جميع الأساليب المحاسبية المتعارف عليها عالميا من أجل مواكبة النظام الجزائري الأنظمة السارية المفعول في الدول المتقدمة.

- يجب أن تكون هناك رقابة داخلية على العمال وعلى المصالح المختصة.

- القيام ببحوث ودراسة أعمال مصلحة الأجور من أجل التطوير من المستوى ورفع التحدي.
التركيز من طرف المشرفين على قياس أداء الأفراد وليس صفاتهم (السلوك، الوفاء، الإخلاص).

آفاق الدراسة

نأمل أن تكون هذه الدراسة بداية لأبحاث و دراسات أخرى أكثر تعمقا خاصة وأن النظام المحاسبي الجزائري ككل مازالت فيه بعض الثغرات والعيوب، تحتاج إلى التعديل والتكييف مع الواقع الاقتصادي ، لذلك نقترح توسعة هذا الموضوع وذلك عن طريق إجراء دراسات ميدانية أكثر تعمقا في هذا المجال في ظل النظام المالي والمحاسبي الجديد وذلك بسعي الباحث من خلال التركيز على محاسبة الأجور والطريقة المثلى لمعالجتها وفهم الأساليب و الطرق وتطويرها لمواكبة تطورات المحاسبة وفق المعايير الدولية , بحيث يضمن حقوق كل الأطراف , والتي يجب أن تكون على درجة عالية من المرونة والوضوح والدقة والسرعة بحيث يسهل استخراج البيانات والمعلومات اللازمة في الوقت المناسب , وفي نفس الوقت القيام بالمعالجة المحاسبية لمختلف العمليات التي لها علاقة باجر العامل وفقا للنظم المحاسبية المعمول بها.

وفي الأخير نرجوا أن نكون قد وفقنا ولو بالقدر القليل في الإلمام بالموضوع و حل الإشكالية المطروحة ,من أجل الاستفادة منه خلال السنوات القادمة.

التقييم الشخصي :

من خلال هاته الدراسة تبلورت لدينا عدة: مهارات وخبرات في كيفية تقييم الأداء بالنسبة للعمال داخل المؤسسة وكذا تقسيم المقابل المالي والمتمثل أساسا في الأجور وكيفية تحديد هاته الأخيرة ومعالجتها محاسبيا وفقا لما نصت عليه معايير النظام المحاسبي المالي إذ تعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله والرضي عنه وفي تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، وعليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه وإدارته كان لخير المؤسسة ولصالحها، وإذا أسئ تصميمه وإدارته كان وبالا عليها، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته

البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء، هاته الأهمية التي جعلت من تنظيم الأجور وحسابها أمرا لا بد منه لتفادي النزاعات والخلافات.

نقاط القوة و الضعف بالنسبة لمؤسسة CNR الوكالة المحلية الوادي :

رغم المزايا التي تمتاز بها هاته الوكالة, إلا أنها تملك نقاط قوة و نقاط ضعف يمكن لها أن تؤثر على بيئة المؤسسة ويمكن حصرها فيما يلي:

● أولا نقاط القوة :

- تولي المؤسسة أهمية كبيرة لنوعية الخدمة المقدمة فهي تسعى إلى توظيف الكفاءات.
- المؤسسة تسعى للحفاظ على عمالها و تطوير قدراتهم و مهاراتهم.
- أغلبية عاملي هذه المؤسسة ذوي مستوى عالي وتكوينات لا بأس بها.
- وجود تحفيزات مهمة تمنح في المؤسسة حسب معيار الأداء والكفاءة والجهد المبذول.
- مساعدة العاملين في حالة مواجهتهم لمشاكل وصعوبات.

● ثانيا نقاط الضعف:

- قلة الحوافز المعنوية المقدمة من طرف المؤسسة كتشجيع ثناء على العمل المميز.
 - فرص الترقية في الشركة ضئيلة فأغلبية العمال لم يستفيدوا منها.
 - عدم الرضا النسبي لبعض العاملين على الأجور و المكافآت المالية.
 - غياب عامل المبادرة كون الرئيس غالبا ما يفرض أسلوب عمله.
 - نقص روح الجماعة في العمل.
 - شبه الانعدام الذي يواجهه التكوين في الخارج.
 - تركيز بعض المشرفين على قياس صفات الأفراد (السلوك، الوفاء، الإخلاص) و ليس أدائهم.
 - الميل إلى الوسطية في التقييم من قبل بعض الرؤساء بسبب عدم قدرتهم على اكتشاف الفروق الفردية بين العمال وكذا صعوبة الوصول إلى نتائج تقييم موضوعية و عادلة تحقق الأهداف المطلوبة.
 - امتناع العمال عن الطعن في نتائج التقييم خوفا من حدوث مشاكل مع رؤسائهم في العمل.
 - التقصير في تدريب المشرفين على عملية التقييم.
- كما وقد واجهتنا صعوبات أثناء القيام بالدراسة لإعداد هذا البحث وهي متمثلة أساسا في الحصول على الإحصائيات الفعلية لبعض أجور عمال المؤسسة وكيفية معالجتها واكتفينا بنموذج توضيحي , بالرغم من التنسيق الموجود بين إدارة الكلية والصندوق الوطني للتقاعد.

قائمة المراجع

الكتب:

- سليمان احميمة ,التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, الجزء الاول , الطبعة 1998
- حمادة محمد شطا , النظرية العامة للأجور و المرتبات , ديون المطبوعات الجامعية , الجزائر , سنة 1980
- صلاح عبد القادر , ادارة الموارد البشرية , دار الجامعة , مصر 1999, 2000
- صلاح عبد الباقي, ادارة الموارد البشرية , الدار الجامعية , سنة 1999, 2000

الرسائل و الاطروحات :

- حسان مولد , محددات الاجر في الجزائر , اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه , سنة 1999 , 2000