



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.  
جامعة محمد خيضر-بسكرة-  
كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية.  
قسم علوم التسيير.  
تخصص تسيير موارد بشرية.

الموضوع: حساب الأجرور الأسلاك المشتركة  
دراسة حالة مديرية التعمير و الهندسة المعمارية و البناء

تحت إشراف الأستاذة

من إعداد:

- نسيب منية
- مغزي حب الله ابراهيم
- اقرين آسيا

2020/2019

## خطة البحث

- 1- تعريف الأجر
- 2- أنواع الأجر
- 3- الأجر المتغير
- 4- الأجر الثابت
- 5- الاقتطاعات
- 6- دراسة حالة متصرف في مديرية التعمير و الهندسة المعمارية و البناء.
  - الأجر القاعدي
  - علاوة الخبرة المهنية
  - علاوة المنصب العالي (رئيس مكتب)
  - علاوة خدمات إدارية مشتركة
  - منحة دعم النشاط الإداري
  - تعويض المنطقة
  - منحة الجزافية التعويضية
  - منحة العائلية
  - الأجر الخام
  - الاقتطاعات
  - صافي الدفع
- 7- الخلاصة:
- 8- لمحة على مديرية التعمير و الهندسة المعمارية و البناء.

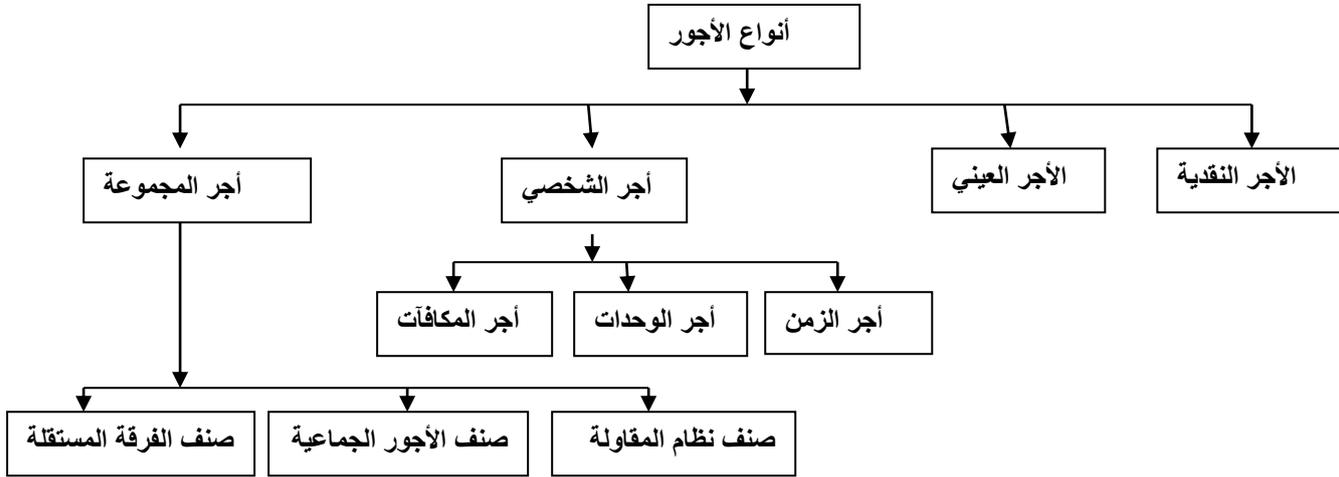
تمهيد:

تعتبر الأجور و مختلف التعويضات الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما أنها من أهم التزامات صاحب العمل اتجاه العامل، و قد اعترف المشرع بهذا الحق. و يرجع الاهتمام بهذا العنصر لكونه يكتسي طبيعة مزدوجة، فله وجه إنساني و وجه اقتصادي فهو يمس من جهة حياة الكادحين ماديا و معنويا ، و من جهة أخرى يمس العلاقات الإنسانية و الاجتماعية بين العامل و رب العمل و هذا ما يجعله من أعقد المشاكل و مبعث للكثير من النزاعات العمالية.

1 - تعريف الأجر: هو كل ما يتقاضاه العامل من مقابل نقدي أو عيني تحدد قيمته بالتراضي بين العامل و صاحب العمل وفقا للشرط و القوانين التشريعية، و يدفع بموجبه عقد كتابي، و مهما اختلفت الآراء و التوجهات في إعطاء مفهوم دقيق للأجر فإن هذا الأخير يبقى الحق الخاص و الثابت و المشروع لكل عامل نظير أدائه لعمله.

## 2 - أنواع الأجور

للأجور أشكال مختلفة يمكن صياغتها الأشكال الأربعة التالية:



وقد نجد تقسيمات أخرى للأجور و التي تتنوع إلى:

- الأجر النقدي: هو مقدار المال يتحصل عليه العامل مقابل تأدية عمله في فترة زمنية معينة.

- الأجر الحقيقي: هو مقدار من السلع و الخدمات التي يرغب العامل في الحصول عليها مقابل أجره النقدي.

- الأجر الإضافي: هو ما يدفع زيادة على الأجر العادي لقاء العمل الذي يؤدي خارج أوقات العمل العادية المقررة و يكون معدله في العادة أكثر من معدله المعتاد.

- الأجر الجاري: يتحدد هذا الأجر في الأجل القصير من خلال التوازن في سوق العمل بين العرض و الطلب.

- الأجر الطبيعي: هو الأجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة "حد الكفاف".

### 3 - الأجر المتغير:

يتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم أي القيمة المالية.

#### أ - التعويضات:

تمنح للعامل متى قتم بعمل إضافي عن العمل المقرر له أو قام بعمله في غير الظروف العادية للعمل أو لحقته أضرار مادية أو معنوية من جراء ذلك إلى غير ذلك من الحالات.

#### أ-1- تعويض العمل الإضافي :

قانون علاقات اعمل الجديد فقد أحال موضوع تحديد تعويضات العمل الإضافي إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل وقد يتم التعويض بشكل عيني بدلا من الشكل المالي أي منح العامل فترة راحة مساوية للوقت الذي قضاه في العمل الإضافي .

#### أ-2- تعويض العمل التابع أو العمل التناوبي :

إن الكثير من المؤسسات و الأسباب مختلفة تقنية و اقتصادية تعتمد العمل التناوبي , وتمنح تعويض للعمال بسبب اختلاف أوقات العمل و حسب ظروفه .

#### أ-3- تعويض العمل الليلي :

وهو التعويض الناتج عن القيام بالعمل في غير الأوقات العادية للعمل , ذلك أن العمل ليلا له ظروفه و متطلباته , و نظرا لعدم وجود تنظيم خاص له .

#### أ-4- تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل :

تسده المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العمل " مهام مأمورة, استعمال السيارة الشخصية لأداء الخدمة و تبعات مماثلة " .

- ب- الحوافز و المكافآت :
- تختلف عن التعويضات السابق الإشارة إليها في كونها ليست مرتبطة بصفة مباشرة بشروط أو ظروف أو متطلبات العمل ,أهم أنواع الحوافز و المكافآت :
- ب-1- مكافئة المردود الفردي و الجماعي :
- تخضع منح هذه المكافآت إلى تقييم المسؤول المباشر للموظف في حدود أقصاها 30% من الأجر الرئيسي لكل شهر وتدفع للعامل كل 3 أشهر .
- ب-2- المنح الخاصة ببعض المناسبات :
- هي مبالغ نقدية أو عينية يمنحها صاحب العمل إكراما منه لبعض العمال ,أو لكل العمال لا سيما في المناسبات و الأعياد الدينية أو بمناسبة الدخول المدرسي إلى غير ذلك ,و ما يلاحظ على هذا النوع من المنح و المكافآت أنها عرضية و غير دائمة و لا تمثل حقا ثابتا للعامل فهي مجرد عمل صاحب العمل .
- ج-المكافآت العينية :
- هي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل حيث يمكنه بواسطتها من الاستفادة من بعض المزايا المادية و العينية كتقديم السكن للعامل أو بعض المواد أو الخدمات الأخرى أو بعض المكافآت العينية المختلفة .

#### 4 - الأجر الثابت

ويتشكل هذا الجزء من العناصر الثلاثة التالية

أ- الأجر الأدنى الوطني المضمون :

وهو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال و كافة القطاعات و النشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة , كما يمكن القول أن الأجر الأدنى الوطني المضمون ارتبط بالمتطلبات الاقتصادية و الاجتماعية و تطور من سنة إلى أخرى تقريبا و يلاحظ أنه يساير تطور المستوى المعيشي للعمال و المجتمع ككل.

ب- الأجر الأساسي :

ويعني الأجر الأصلي المرتبط بمنصب العمل .إذ أن تصنيف منصب العمل يعني ترتيب ذلك المنصب ضمن جدول خاص بالأجور حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية

لكل نقطة قيمة مالية معينة و بالتالي أجر منصب هو حاصل ضرب القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية في الرقم الاستدلالي المقابل لمنصب العمل .

ج- التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل:

كثيرا ما تلحق العنصر المتمثل في الأجر الأساسي مجموعة من العناصر الأخرى لاسيما بعض التعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به أو الضغوط أو المتطلبات المتعلقة به و يمكن تحديد هذه التعويضات على النحو التالي:

د-تعويضات الأقدمية أو الخبرة :

تعوض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني إلا أنه في بعض الأحيان يتعطل العمل بهذه الطريقة حيث يكتسب العامل مؤهلات منحه حق الترقية إلا أنه لا يمكنه الحصول على ذلك لسبب أو لآخر كعدم وجود منصب شاغر أو أي سبب آخر إداري أو مالي أو تنظيمي أو قانوني .

و-تعويض الضرر أو المخاطر :

تضمنت مختلف القوانين العمالية مبدأ التعويض عن الأضرار و المخاطر غير المأخوذة بعين الاعتبار عند تصنيف مناصب العمل و تطبيقا لهذه القاعدة صدرت مراسيم منظمة لكيفية حساب هذا.

ه- تعويض المنطقة :

وهو التعويض الذي يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو ذا مؤهل معين يحض بالأولوية في البرنامج الاقتصادي و الاجتماعي للدولة.

ي- المنح العائلية:

و هي منح و تعويضات أقرتها مختلف التشريعات المالية الحديثة حيث تتمثل في تقويم مبالغ مالية محددة للعمال على أساس عدد الأبناء الذين في كفالتة حتى سن الرشد و تمنح للعامل هذه المنحة إلى ان يبلغ الأطفال سن الرشد 18 سنة و الى سن 21 سنة في حالة مزاولة الدراسة.

- الأجر الوحيد: وهي منحة تمنح للزوجة أو الزوج غير عامل محددة بـ 800.00 دج.

5- الاقتطاعات:

1- الاقتطاعات الاجتماعية التي تقع على عاتق المؤسسة :

## - الضمان الاجتماعي S/S :

هي نسبة معينة تشارك بها المؤسسة إجباريا و قد حددت نسبتها ب : 25% من الأجر الأساسي.

### 2 - الإقتطاعات الاجتماعية التي تقع على عاتق العمال:

تتمثل في مساهمة العمال في التعاون الاجتماعي وتقتطع من أجره شهريا ليتولى المستخدم عملية الدفع بطريقة الإقتطاع من المصدر أما معدل الإقتطاع فقد عرف تغييرات كبيرة و قد قدرت نسبته ب : 9% .

وبالتالي فيتحمل كلا من المؤسسة و العامل التكاليف الاجتماعية بالنسب الموزعة كالآتي :

تقدر النسبة الإجمالية ب 35 % في حصة الخدمات المتمثلة في صندوق السكن وتحمل المؤسسة 25 % ويتحمل العامل 9 %.

3- الإقتطاعات الإجبارية: هي المساهمات التي يجبر القانون جميع المستخدمين بتقديمها مهما كانت وضعيتهم داخل المؤسسة منها مساهمتهم في الضمان الاجتماعي والتقاعد و الإقتطاعات الاجتماعية بصفة عامة.

4- الإقتطاعات الإختيارية: فتمثل في الإسهامات التي يكون للعامل الحق في أن يقبل بتقديمها أو يمتنع عن ذلك و هي :

- مساهمات التعاونيات التعاضدية: ويقصد بالتعاونيات التعاضدية الهيئة المكلفة بإرجاع تكلفة المصاريف التي يقوم بها أعضاء ما في حالة المرض والتي تحسب من طرف التأمينات الاجتماعية و نسبة هذه المساهمة غير محددة وهي متباينة من هيئة إلى أخرى.

- التقاعد الإضافي: للتمتع بتقاعد أفضل يمكن لكل مستخدم دفع سهام إضافية.

5- التكاليف الملحقة بالإقتطاعات

تتمثل في مساهمة المستخدم في خزينة الدولة و خزينة الضمان الاجتماعي في إطار دفعه للأجور، و تتمثل هذه المساهمات في :

أ- المساهمات الاجتماعية: وهي عبارة عن الحصة الإلزامية التي يساهم بها المستخدم في الضمان الاجتماعي و تسمى بحصة المستخدم و تتضمن هذه المساهمات:  
- مساهمات عامة.

ب- المساهمات العامة: ومعدلها بالنسبة للقطاع الاقتصادي هو 25% من أجل المنصب أو قاعدة الاقتطاع وتتنوع حسب فروع الضمان الاجتماعي التالية :  
- التأمينات الاجتماعية - حوادث العمل - التقاعد - تأمينات البطالة - التقاعد المسبق - صندوق السكن.

6- الاقتطاعات الضريبية التي تقع على عاتق العامل:  
أساس فرض الضريبة :

قاعدة الضريبة= المداخل الخاضعة للضريبة - اشتراكات الضمان الإجتماعي

#### حالة متصرف إداري صنف 12 درجة 4

ليكن لدينا متصرف إداري صنف 12 درجة 4: الحالة الاجتماعية متزوج، الزوجة عاملة، أب 3 أطفال، و هذا من خلال الجدول الاستدلالي للمرتبات.

1- الأجر القاعدي: بعد معرفة الصنف و الدرجة نجد:

$$\text{الأجر القاعدي} = \text{النقطة الاستدلالية} \times \text{قيمة النقطة الاستدلالية}$$

$$\text{الأجر القاعدي} = 537 \times 45.00 = 24165.00 \text{ دج}$$

الشبكة الاستدلالية للمرتبات التالية:

الرقم الاستدلالي الأدنى	الصنف	الرتبة
537	12	- متصرف إداري
578	13	- متصرف محلل
621	14	- متصرف رئيسي
713	16	- متصرف مستشار

2- علاوة الخبرة المهنية : تحسب علاوة الخبرة المهنية لمتصرف إداري صنف 12 كالاتي :

$$\text{علاوة الخبرة المهنية} : \text{النقطة الاستدلالية للدرجة} \times \text{قيمة النقطة الاستدلالية}$$

$$\text{علاوة الخبرة المهنية} = 107 \times 45.00 = 4815.00 \text{ دج}$$

3- علاوة المنصب العالي (رئيس مكتب) :

$$\text{علاوة المنصب العالي} : \text{النقطة الاستدلالية للمنصب العالي} \times \text{قيمة النقطة الاستدلالية}$$

$$\text{علاوة المنصب العالي} : 145 \times 45.00 = 6525.00 \text{ دج}$$

4- علاوة خدمات إدارية مشتركة : و تمثل نسبة 40 % من الأجر القاعدي زائد علاوة الخبرة المهنية

$$\text{علاوة خدمات إدارية مشتركة} = (\text{الأجر القاعدي} + \text{علاوة الخبرة المهنية}) \times 40\%$$

$$11592.00 = 40\% \times (4815.00 + 24165.00) = \text{علاوة خدمات إدارية مشتركة}$$

5- منحة دعم النشاط الإداري: و تمثل بنسبة 10 % كانت تحسب من الأجر القاعدي زائد الخبرة المهنية.

$$\text{منحة دعم النشاط الإداري} = (\text{الأجر القاعدي} + \text{الخبرة المهنية}) \times 10\%$$

$$2898.00 = 10\% \times (4815.00 + 24165.00) = \text{منحة دعم النشاط الإداري}$$

د ج

6- تعويض المنطقة: و تكون ثابتة بنسبة 21 % لمنطقة بسكرة من الأجر القاعدي لنسبة 1989:

$$\text{تعويض المنطقة} = \text{الأجر القاعدي لسنة 1989} \times 21\%$$

$$\text{تعويض المنطقة} = 21\% \times 4340.00 = 911.40 \text{ دج}$$

7- منحة جزافية تعويضية: و تكون ثابتة و تقدر بـ : 1500.00 دج

8- منحة العائلية: و بما أن لديه 3 أطفال فإنه يتحصل على 300.00 دج  $\times 3 = 900.00$  دج

9- الأجر الخام : و يحسب كالتالي :

$$\text{الأجر الخام} = (\text{الأجر القاعدي} + \text{العلاوات}) + \text{المنح العائلية}$$

و منه: الأجر الخام = الأجر القاعدي + ( علاوة الخبرة المهنية + علاوة المنصب العالي + علاوة خدمات إدارية مشتركة + منحة دعم النشاط الإداري + تعويض المنطقة + منحة جزافية تعويضية ) + المنح العائلية.

$$2898.00 + 11592.00 + 6525.00 + 4815.00 + 24165.00 = \text{الأجر الخام}$$

$$53306.40 \text{ دج} = 900.00 + (1500.00 + 911.40 +$$

10- الاقتطاعات : و تضم :

\* الضمان الاجتماعي : و يحسب حسب القاعدة التالية :

$$\text{الضمان الاجتماعي} = (\text{الأجر الخام} - \text{المنح العائلية}) \times 9\%$$

$$\text{الضمان الاجتماعي} = (900.00 - 53306.40) \times 9\% = 4716.57$$

\* الضريبة على الدخل الإجمالي ( IRG ) : و تحسب كالتالي :

$$\text{المبلغ الخاضع لـ IRG} = \text{الأجر الخام} - (\text{ع المنطقة} + \text{المنح العائلية} + \text{الضمان الاجتماعي})$$

$$\begin{aligned} \text{المبلغ الخاضع لـ IRG} &= 53306.40 - (4716.57 + 900.00 + 911.40) \\ &= 46778.42 \text{ دج} \end{aligned}$$

و منه حسب سلم IRG فإن المبلغ الأخير يقابل = 7531.00 دج

صافي الدفع : و يحسب كالتالي :

$$\text{صافي الدفع} = \text{الأجر الخام} - \text{الضمان الاجتماعي} - \text{الضريبة على الدخل الإجمالي}$$

$$\text{صافي الدفع} = 53306.40 - 4716.57 - 7531.00 = 41058.82 \text{ دج}$$

الخلاصة: تعتمد عملية إنجاز الرواتب على عدة قوانين أساسية، تتغير كلما تغيرت المعطيات، أو تغيرت عناصر الراتب.

وزارة السكن والتهيئة العمرانية

بسكرة في :

مديرية التعمير و الهندسة المعمارية و البناء

الأمانة العامة

مصلحة الميزانية و المحاسبة

كشف الراتب لشهر ماي 2019

المهنة : متصرف اداري

الاسم و اللقب : ج.ب

رقم الحساب : \*\*\*\*\*

كيفية التسديد : ح ج ب

الدرجة : 04

الصنف : 1 2

ح العائلية : متزوج عدد الأولاد 03

رقم	بيان عناصر المرتب	زيادة	خصم
01	الأجر القاعدي	24165.00	
10	منحة الخبرة المهنية	4815.00	
20	علاوة المنصب العالي	6525.00	
30	ت خدمات إدارية مشتركة	11592.00	
35	منحة دعم النشاط الإداري	2898.00	
40	تعويض المنطقة	911.40	
70	منحة جزافية تعويضية	1500.00	
110	منح عائلية	900.00	
333	الضمان الاجتماعي		4716.57
666	الضريبة عن الدخل الإجمالي		7531.00
	المجموع	53306.40	12247.57
	المرتب الصافي	41058.82	

المدير الفرعي للمالية و المحاسبة

مديرية التعمير والهندسة المعمارية و البناء .

ماهية : هي إحدى مصالح اللامركزية التابعة لوزارة السكن و العمران تم إنشاؤها وهيكلتها بموجب القرارات و المراسيم التالية:

- المرسوم التنفيذي 90-328 المؤرخ في 27/10/1990 و الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح التجهيز الولائية و عملها المعدل و المتمم.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02/06/1991 يضبط عدد المديريات التي تضم التجهيز في مستوى كل ولاية ويحدد التنظيم للمصالح التي يتكون منها. وفي القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22/04/1987, يحدد عدد المديريات الولاية التابعة لوزارة السكن و العمران يضبط التنظيم الداخلي للمصالح المكونة لها, المعدل و المتمم بالقرار الوزاري المشترك في 28/06/1999 .

مهامها:

- 1-التأكد من تطبيق الوثائق التقنية والتنظيمية ومقاييس البناء المعمول بها .
- 2-إحصاء قدرات إنتاج المحاجر و تحديد مواقع المواد الطبيعية المستعملة في البناء .
- 3- السهر على رقابة التنظيم في المجال البناء .
- 4- استخراج عقود التعمير.
- 5-مراقبة العمران وعمليات التحسين الحضري.

مجالات نشاط مديرية التعمير:

يتجسد عملها من خلال محورين هما إعداد أدوات التهيئة و التعمير, تعرف أدوات التهيئة و التعمير على أنها قابلة للمعارضة بها أمام الغير و تتكون :

## 1-المخططات التوجيهية للهيئة و التعمير.

- أداة تغطي إقليم بلدية واحدة أو أكثر.
- تحدد التوجهات الأساسية للهيئة الإقليم البلدي ,
- تضبط الصيغ المرجعية ,

## 2-مخططات شغل الأراضي:

- أداة تغطي قطاع عمراني معين بمساحة محدودة.
- يضبط الشكل الحضري
- يحدد التنظيم وحقوق البناء .
- يوجه استعمال الأراضي

