أولا: مفهوم التكوين وأنواعه تعتبر عملية التكوين في المؤسسة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز من السياسات الجد مهمة، وهذا رجع إلى اهتمام المؤسسة بزيادة معارف عماليا، وكذلك مواكبة التطور التكنولوجي الحاصل، وأيضا من أجل استخدام طرق التسيير الحديثة حيث ينص قانون العمل عمى ضرورة استثمار 2% من الكتمة الاجرية في عملية التكوين موزعة بالتساوي بين الممتهنين والمتربصين. وحسب المادة 49 من النظام الداخلي للمؤسسة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز فإنه يعد كل مورد بشري ملزم بمزاولة الدروس ودورات وأعمال التكوين وتحسين مستوى المؤسسة قصد، تعميق أو تقوية المعارف العامة المهنية أو التكنولوجية للمورد بشري، وليس لهذا الأخير أن يطالب بترقية تلقائية عقب الدورة التكوينية". تعتمد مؤسسة هندسة الكهرباء والغاز على أنواع عديدة من التكوين تختار المؤسسة منيا ما يناسبها، وذلك بحسب طبيعة النشاط الحالي لها وطبيعة النشاط المرتقب، والتغيرات المتوقعة في تكنولوجيا وتنظيم وعمل المؤسسة وغيرها من الأسباب. أ) ـ التكوين حسب الميدان: ـ التكوين التقني: يختص بالنشاطات التقنية للمؤسسة، أي كل ما يتعمق بالطاقة الكهرباء والغاز. ـ التكوين الإداري: يختص بجانب التسيير في المؤسسة، مثل التكوين في اللغات الأجنبية، الإعلام الآلي، إدارة الموارد البشرية، قانون الأعمال. ب) ـ التكوين حسب المدة: ـ التكوين المهني المتخصص Formation Professionnelle spécialisée هو تكوين طويل المدى وهو يسمح بتحسين المؤهلات المهنية للمورد البشري، وبمواجهة التغيرات هذا التكوين يتيح للمورد البشري كذلك فرصة تغيير منصب عمله بفعل الترقية. ـ تكوين الإتقان Perfectionnement Professionnel: هو تكوين قصير المدى ويكون من أجل زيادة معارف الموارد البشرية المرتبطة بمجال عملهم، وكذلك من أجل التحكم في التقنيات الحديثة. ت) ـ التكوين حسب الهياكل: ـ التكوين بالوسائل الخاصة للمؤسسة: يتم هذا التكوين داخل المؤسسة. ـ التكوين في مراكز سونلغاز: يتوفر لدى مجمع سونلغاز ثلاثة مراكز للمتكونين مركز التكوين ببن عكنون، مركز التكوين بعين مليلة، مركز التكوين بالبليدة. ـ التكوين في المراكز الوطنية: تتعامل المؤسسة مع عدة مراكز وطنية لتكوين عمالها. ـ التكوين في المراكز الأجنبية: 6 يتم التكوين إما في المراكز الموجودة داخل الوطن، أو يتم التكوين خارج الوطن. تنقسم الترقية الى قسمين هما: 1- تغيير منصب العمل وهو الانتقال من منصب الى منصب أعلى منه ويكون إما عن طريق تكوين متخصص أو شغور منصب مسؤولية. أ) ـ عن طريق التكوين: مثال دورة تكوينية من مورد بشري تنفيذ الى مورد بشري تحكم هذه العملية تكون مؤطرة في مذكرة المصلحة المعنية وتستلزم شروط الالتحاق بمنصب عمل، ـ تكوين قاعدي في نقل الغاز. ـ 03 سنوات خبرة عمى الاقل. ب) ـ في حالة شغور منصب مسؤولية: في هذه الحالة تقوم مديرية الموارد البشرية بالإعلان عن شغور المنصب ونية استقبال الطلبات من خلال: ـ الإعلان عن المنصب: عن طريق استدعاء المترشحين للالتحاق بالمنصب الشاغر أو المستهدف كما يتم الاعلان عن الشروط اللازمة للالتحاق به. ـ يقوم المترشحين المهتمين بالمنصب بإرسال ملفاتهم المحددة الى مديرية الموارد البشرية عن طريق الموقع الالكتروني أو البريد الالكتروني للمؤسسة أو عن طريق تقديمها مباشرة إلى مكاتب الاستقبال الخاصة بالتوظيف. ـ تقوم مديرية الموارد البشرية بدراسة الملفات. ـ تشكيل لجنة لاختيار المترشح الأفضل لنيل المنصب. رئيس مصلحة رئيس قسم. وهذا يشترط 5 سنوات خبرة على الأقل. ثالثا: التنسيق La coordination في حالة شغور منصب مسؤولية وعدم وجود عمال مستخلفين يستوفون الشروط اللازمة للالتحاق بالمنصب يمنح المنصب إلى الإطار المكلف بالعمل وفق قرار التنصيب Décision de coordination. ومن خلال هذا القراريمنح للمورد بشري المكلف بمهمة التنسيق، جميع ميزات المنصب وهذا بغرض تحضيره عند استيفاء الشروط. رابعا: تغيير الرتبة أو الدرجة. 1- تغيير الرتبة: وتتم هذه العملية بنقل المورد بشري من رتبة سابقة الى رتبة أعلى منها وذلك بطريقة أفقية. على أن يفوق معدل تقييمه 13. 5 خلال 03 سنوات السابقة إضافة الى خبرة مدتها سنتان ما يصاحبه ارتفاع قدره 7% من الأجر القاعدي السابق. 2- تغيير الدرجة: تتممن خلال حصول المورد البشري على درجة تفوق درجته السابقة وتتم بطريقة عمودية. وهذا يستوجب حصول المورد البشري أيضا على تقييم يفوق 13. 5 خلال 03 سنوات السابقة إضافة إلى حبرة مدتها سنتين بالنسبة لعمال التحكم والتنفيذ. و03 سنوات بالنسبة لعمال التحكم والاطارات وهذا يرافقه ارتفاع قدره 04 % من الأجر القاعدي السابق. خامسا: المنح والعلاوات والخدمات الاجتماعية وتمنح هذه الاخيرة للعمال نظيرا لإخلاصهم للعمل. ● الميدالية البرونزية تمنح بعد 15 سنة عمل أو خدمة. ● الميدالية الفضية تمنح بعد 20 سنة خدمة. ● الميدالية الذهبية تمنح بعد25 سنة خدمة. ● القرمزية 30 سنة خدمة. ● الشهادات الشرفية تمنح بعد 35 سنة خدمة. ● الجوائز الكبرى ا40 سنة خدمة. منحة الأداء الفردي PRI: تكون مقيمة على 16 نقطة متحصل عليها سوف تحسب بنسبة مئوية من الأجر القاعدي. *PRI salaire de base 15%=7000DA مقتطع منها الضريبة عمى الدخل اقتطاعات و الضمان الاجتماعي، حيث تمنح هذه القيمة شهريا و تكون مدونة

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

في كشف الراتب. ؟ منحة الأداء الكلي أو الجماعي PRC: تكون مقيمة بنسبة مئوية بالنسبة للأداء الكلي للمديرية. PRC DRH 14% 14/16 ؟ المنحة التشجيعية prime d'encouragement تقيم حسب قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف المرجوة مقارنة مع العتبة المحددة من طرف المؤسسة الأم (مجمع سونلغاز). توزع سنويا من الأجر القاعدي مقتطع منها الضريبة على الدخل ومصاريف الضمان الاجتماعي. مثال: المنحة التشجيعية المقدمة سنة 2022 قدرت بنسبة 2% من الأجر الشهري. أ) ـ التعويضات الخاصة بال تأطيرIndemnité de parainager: توزع هذه التعويضات على الموارد البشرية المكلفين بتأطير المتربصين الجامعيين من أجل تحضير مذكرة التخرج أو تقرير التربص أو المتربصين المهنيين الخاصين بمراكز التكوين المهني، حيث تكون مدة التربص الخاصة بالجامعيين تتراوح من 15 يوم إلى 6 أشهر، بينما تتراوح مدة التربص الخاصة بالمتربصين المهنيين من 6 أشهر إلى 30 شهر، وهذا في إطار دمجهم في الميدان العملي، وتمنح هذه التعويضات شهريا خلال مدة التربص. الشروط الواجب توفرها في المؤطر: ● 03 سنوات خبرة في التخصص على الأقل. ● حسن السيرة والانضباط. ● القدرة عمى التواصل وايصال المعلومات إلى الغير. Travailleur 1 1254 DA مقتطع منها الضريبة على الدخل ومصاريف الضمان الاجتماعي وتقدم هذه النسبة شهريا خلال مدة التربص. ب) ـ التعويضات الخاصة بالتدريس أو التعليم Indemnités d'enseignemen: حسب النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية للعمل، المورد بشري الذي يتمتع بخصائص تقنية وتسييرية يستطيع أن يكون مكونا أو مدرسا، التعويض يمنح حسب صنف المتربصين (إطارات أو عمال تحكم (. ● عندما يتعمق الأمر بالإطارات تكون قيمة التعويض 1000DA/Heure (IRG+CNAS) ● وعندما يتعمق الأمر بعمال التحكم تكون قيمته 896DA/heure(IRG+CNAS) ت) ـ التعويض الخاص بإمكانية الحضور خارج أوقات الخدمة Indemnité de disponibilité: هو عبارة عن تعويض يقدم للعمال الذين يلبون النداء خارج أوقات الخدمة توزع هذه التعويضات حسب مثال: مورد بشري مصنف كعامل تنفيذ صنف. ينص قانون العمل على ضرورة تخصيص 2% من الكتلة الأجرية من أجل استثمارها في الخدمات أ) ـ الاستفادة من الطاقة الكهربائية والغازية حيث تدفع المؤسسة قيمة 1700DAكخصم من المبلغ الاجمالي الذي يحدده العداد الكهربائي بالنسبة للمورد البشري الأعزب. ● DA2800 بالنسبة للمورد بشري المتزوج. ● 3800DA بالنسبة للمورد بشري المتزوج ولديه أطفال. ب) ـ العطل العائلية: ● عطل داخل الجزائر: هناك عطل صيفية وتكون وجهتها إلى المناطق الساحلية، DA600 لليوم الواحد على كل شخص بما فيها الأكل والشرب و مصاريف الفندقة، كما تكون وجهة المورد بشري الأعزب إلى إليزي وتمنراست. ● عطل خارج الجزائر: وتكون وجهتها فرنسا أو إيطاليا. ت) ـ روضة الاطفال: قامت مؤسسة سونلغاز بإنشاء مراكز خاصة بأطفال عمالها من أجل ضمان رعايتهم وحسن تربيتهم وتعليمهم، كما تتحمل المؤسسة كل المبلغ في حال عدم تحمل مراكز سونلغاز العدد الكلي للأطفال من أجل إدماجهم في روضات أخرى. ث) ـ النشاطات الرياضية: هناك عدة مراكز رياضية يمكن لعمال سونلغاز الاشتراك فيها، من بينها 1 ماي و5 جويلية، المبلغ وهذا من أجل تحفيز عمالها وكسب ولائهم ورضاهم عن العمل. ● كرة القدم، السباحة، الجيدو، الكاراتيه، وغيرها من الرياضات. ج) ـ الخدمات الطبية: حيث تقوم المؤسسة بإمضاء اتفاقيات مع العيادات الطبية الخاصة من اجل اجراء الفحوصات والتحاليل ويقوم المريض بدفع نسبة من المبلغ، ويتم دفع المبلغ المتبقي عن طريق صندوق الخدمات الاجتماعية التابع لسونلغاز.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي