

مقدمة

تعتبر الرواتب والأجور أحد أهم عناصر المصاريف التي تتحملها المنشأة ، ولا تكاد تخلوا أي قائمة للدخل منها. ويقصد بمصاريف الرواتب والأجور ما تتحمله المنشأة مقابل حصولها على خدمة موظفيها.

مكونات الرواتب والأجور

تحسب الرواتب عادة على أساس شهري ، في حين أن الأجور تحسب على أساس ساعات العمل. وفي المملكة تدفع الرواتب على أساس شهري أما الأجور فتدفع أسبوعياً. وقبل تحديد محتويات بند الرواتب والأجور نستعرض متطلبات نظام العمل والعمال بهذا الخصوص ، فينص نظام العمل والعمال في مادته السابعة (فقرة ٦) على ما يلي:

" الأجر هو كل ما يعطي للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب مهما كان نوع الأجر سواء كان نقداً أو عينا مما يدفع بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة أو بالنسبة لساعات العمل أو لمقدار الإنتاج سواء كان ذلك كله أو بعضه من عمولات أو من الهبة إذا جرى العرف بدفعها أو كانت لها قواعد تسمح بضبطها. وبصورة عامة يشمل الأجر جميع الزيادات والعلاوات أيا كان نوعها بما في ذلك تعويض غلاء المعيشة وتعويض أعباء العائلة"^٩.

ويمكن تحديد بند الرواتب والأجور بكل ما يصرف للموظف أو العامل مقابل تأدية العمل ، ويشمل ذلك البنود التالية إن وجدت^{١٠}:

١. الراتب أو الأجر الأساسي.
٢. بدل السكن.
٣. بدل النقل.
٤. بدل غلاء المعيشة.
٥. بدل الرعاية الصحية.

^٩ نظام العمل والعمال ، الطبعة الثانية ، الرياض ١٣٩٨ ، ص ١١.

^{١٠} المرجع السابق ، المادة ٦ ، الفقرة ٦ .