



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة حمه لخضر الوادي



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص إدارة الموارد البشرية
سنة ثالثة لسانس

تقرير تربص بعنـوان

تحديد الأجور في مؤسسات التعليم العالي دراسة حالة جامعة الوادي

تحت إشراف:
أ. الدكتورة: بن عيسى ريم

إعداد الطلبة:
■ رحمانى بلال
■ بالطاهر عبد العزيز
■ علاق عيسى
■ زغندي وداد

السنة الدراسية: 2023/2022

شكر وتقدير

لك الحمد ربنا يا من مننت علينا بنعمة العلم، ويسرت لنا سبله، وأعنتنا على تحصيله، وعلمتنا ما لم نعلم، الصلاة والسلام على النبي المصطفى خير الخلق وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

فمن شكر الناس شكر الله

من باب الواجب أن نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة المشرفة: " بن عيسى ريم " لتتويجها لعملنا بإكليل من النصح والإرشادات فكانت لنا خير معين وسند في إنجاز هذا العمل رغم انشغالاتها.

وأیضا نتوجه ب الشكر لكل من ساعدنا في إتمام هذا العمل من قريبه وبعيد .

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى من أفضّلها على نفسي، ولمَ لا؛ فلقد ضحّت من أجلي ولم تدّخر جهدًا في سبيل
إسعادي على الدّوام (أمّي الحبيبة). نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على
أذهاننا في كل مسلك نسلكه صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة. فلم يبخل عليّ
طيلة حياته (والدي العزيز). إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني
بكل ما يملكون، إلى اساتدتي بالكلية إلى من أطرنى وفي أصعدة كثيرة أقمّ لكم هذا
المجهود و العمل، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم.

الملخص

إن الهدف من هذه الدراسة هو التعرف الأجور والرواتب ومختلف العناصر المكونة لها، والحوافز وأثرها على الأداء للعامل وكذا المستجدات القانونية في الأجور وقد أخذت هذه الدراسة شرح وعرض لمكونات وعناصر الراتب من تعويضات وعلاوات بالإضافة إلى الاقتطاعات والمعالجة الحسابية التي تطبق عليه.

وللإجابة على إشكالية الموضوع فقد تم الاعتماد على ما توفر من معلومات حول متغيرات الدراسة من كتب، مجلات، مذكرات ونصوص قانونية وتنظيمية، و الجرائد الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لدعم الجانب النظري فلقد اعتمدنا في الجانب التطبيقي على الدراسة الميدانية في جامعة الشهيد حمه لخضر، قسم المحاسبة والمالية.

ومن خلال دراستنا للأجور إن الرواتب والأجور لها عدة عناصر من أجر أساسي وتعويضات، مجموعة من المكافآت والاقتطاعات والتي تنظمها نصوص قانونية وتنظيمية من اجل إعداد كشف الراتب للموظف.

الكلمات المفتاحية: الأجور والرواتب - الضرائب على الدخل الإجمالي - اقتطاعات الضمان الاجتماعي

Abstract

The aim of this study is to identify wages and salaries and their various constituent elements, incentives and their impact on the performance of the worker, as well as legal developments in wages.

In order to answer the problem of the subject, we relied on the available information about the variables of the study, such as books, magazines, notes, legal and regulatory texts, and the official newspapers of the People's Democratic Republic of Algeria to support the theoretical side. and financial

Through our study of wages, salaries and wages have several elements of basic wages and compensation, a set of rewards and deductions, which are regulated by legal and regulatory texts in order to prepare the employee's payroll

Keywords: wages and salaries - taxes on gross income - social security deductions

الفهرس

1	شكر وتقدير
2	الإهداء
3	الملخص
5	فهرس المحتويات
6	قائمة الجداول
6	قائمة الأشكال
6	قائمة الملاحق
7	المقدمة
الفصل الأول الإطار النظري لنظام الأجور و إدارة الحوافز	
10	المبحث الأول: ماهية الأجور والرواتب و إدارة الحوافز
10	المطلب الأول: تعريف الأجور و الراتب.
14	المطلب الثاني: مفهوم الحوافز
18	المبحث الثاني تطور سياسة الأجور في الجزائر
18	المطلب الأول: تعريف سياسة الأجور
18	المطلب الثاني: تطور سياسة الأجور في الجزائر
20	المطلب الثالث: سياسة الأجور في الجزائر في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية
الفصل الثاني: الجزاء التطبيقية	
23	المبحث الأول تقديم جامعة الشهيد حمه لخضر بالواد ي
23	المطلب الأول التعريف بجامعة الشهيد حمه لخضر بالواد ي
24	المطلب الثاني تاريخ الجامعة
26	المطلب الثالث الهيكل التنظيمي الجامعة
27	المبحث: الثاني: كيفية إعداد وحساب كشف الراتب لصنف الاساتذة الجامعيين
27	المطلب الأول: مكونات كشف الراتب و كيفية حسابه
	المطلب الثاني: العمليات الحسابية لكشف الراتب
	قائمة الجداول
21	جدول تصنيف اساتذة التعليم العالي
22	جدول خاص بالزيادات الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية لسنة 2023

27	جدول لكشف الراتب من مصلحة الميزانية من الجامعة
28	جدول الضريبة على الدخل
	قائمة الأشكال
26	الهيكل التنظيمي للجامعة الشهيد حمه لخضر
	قائمة الملاحق
31	الملحق رقم 01: يمثل الجدول كشف الراتب لأستاذ أستاذ تعليم عالي في مؤسسة محل الدراسة
32	الملحق رقم 02: يمثل الجدول كشف الراتب لأستاذ مساعد قسم أ في مؤسسة محل الدراسة
33	الملحق رقم 03: يمثل الجدول كشف الراتب لأستاذ مساعد قسم ب في مؤسسة محل الدراسة
34	الملحق رقم 04: يمثل الجدول كشف الراتب لأستاذ مساعد قسم ب في مؤسسة محل الدراسة
35	الملحق رقم 05: يمثل الجدول كشف الراتب لأستاذ مساعد قسم أ في مؤسسة محل الدراسة
36	الخاتمة
37	المراجع و المصادر

المقدمة

تكتسي دراسة الأجور لدى الباحثين والمفكرين أهمية كبيرة منذ ظهور الفكر الاقتصادي وتعد عملية تسير الأجور من أكثر الوظائف أهمية وحساسية في إدارة الموارد البشرية في المنظمة إذا عليها أن تهتم بالأجر لتضمن تحقيق العدالة الاجرية بين العمال، وتختلف عملية تسير أجور في المؤسسة عمومية والخاصة فقد عرف الأجر بأنه مبلغ من المال يمنح من قبل رب عمل ويدفع للأجير مقابل العمل الذي يؤديه هذا الأخير، وكما يفهم بأن الأجر هو كل راتب يتناسب مع نتائج العمل الذي يتلقاه العامل مقابل عمل المؤدي، غير أن الأجور كانت ولا زالت من أهم المواضيع المطروحة للنقاشات بين العامل وأصحاب عمل، حيث تعتبر أجور ومختلف التعويضات الملحق بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما أنها من أهم التزامات صاحب عمل تجاه العامل حيث يعد المورد البشري من أهم العوامل المؤثرة على نجاح المؤسسات وذلك لتأثيره المباشر على جودة أدائها مما يدفع بإدارة المؤسسة اهتمام بهذا المورد وتوجيه من أولوياتها خاصة المهنيين والإداريين والذين هم محور دراستنا التي تتناول الحوافز، ولا زالت إدارة المنظمات تبحث كيف تجعله يقدم أفضل ما لديه لصالحها فالعنصر البشري لم يحظى بالقدر الكافي من الأهمية حيث كان يعتبر كآلة إنتاج وتأزمت أوضاعه بعد ثورة الصناعية كما ظهرت الآلات والمصانع كبديل لوسائل الإنتاج يدوية وأخذت مكان الإنسان حيث انتهجت سياسية تعتمد على مكافأة العاملين على الأداء جيد الذي يفوق الأداء العادي وهو ما يعرف بنظام الحوافز .

❖ الإشكالية الرئيسية:

ومن هنا تبرز إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

كيف يتم تحديد الأجور في مؤسسات التعليم العالي؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية:

_ ما هو مفهوم الأجر و كيفية حسابه؟

_ ما هي عناصر الأجر ؟

_ ما هو نظام الأجور والحوافز ؟

ما هي مستجدات القانونية في الأجور؟

❖ الفرضيات:

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

الفرضية الأولى: الأجر هو ما يتقاضاه العامل أو يحصل عليه لقاء خدمة ما ،يتم حساب الأجر عبر مراحل وقوانين وعمليات حسابية، وتتضمن الأجر القاعدي ،ومختلف والمنح والعلاوات التعويضات والضرائب للوصول إلى الأجر الصافي والذي يدفع لصاحبه.

الفرضية الثانية: نقصد بعناصر الأجر تلك البيانات الموجودة في كشف الراتب ،والتي من خلالها يحسب أجر العامل مثل الأجر القاعدي ، والمنح والتعويضات الاخرى والضريبة علي الدخل وغيرها من المعلومات الاخرى

الفرضية الثالثة:نظام الأجور والحوافز هو الركيزة الأساسية لتحديد الأجور الممنوحة للعمال

الفرضية الرابعة: في مجال الرواتب والأجور هنالك دائما يوجد تحديثات قانونية لأنه يمتاز بالمرونة ويتغير بمرور الزمن .

❖ أسباب اختيار الموضوع:

- رغبتني في التعرف على كيفية حساب الأجور.
- ارتباط موضوع الأجور بالتخصص.
- الأهمية التي يكتسبها موضوع الأجور والحوافز بالنسبة للعمال.
- الإطلاع أكثر على نظام الحوافز المادية والمعنوية.
- متابعة التحديثات ومواكبة النصوص الجديدة في مجال الأجور و الرواتب.

❖ الأهداف من الدراسة:

الهدف الأساسي للموضوع هو الإجابة على الإشكالية التالية كيفية تحديد الأجور في مؤسسات التعليم العالي

-التعرف على نظام الأجور و الحوافز.

-كيفية معالجة الأجور .

حيث تم تقسيم الموضوع إلى فصلين جانب نظري وجانب تطبيقي حيث قسمنا الجانب النظري إلى مبحثين المبحث الأول يتضمن نظام الأجور وإدارة الحوافز والمبحث الثاني يتضمن : تطور سياسة الأجور في الجزائر أما الجزء التطبيقي فتم تقسيم الفصل إلى مبحثين المبحث الأول نتطرق فيه إلى التعريف بجامعة الوادي و المبحث الثاني المعالجة المحاسبية لأجور اساتذة التعليم العالي.

الفصل الأول:

الإطار النظري لنظام الأجور و إدارة الحوافز

تمهيد:

تعد الأجور والحوافز التي يحصل عليها العاملون من قضايا الشائعة والحساسية حيث تعكس مستوى الجهد والمشقة التي يقوم بها العامل وأيضا ترتبط بطبيعية العمل والنشاط ، كما تأثر النقابات العمالية تأثير فعلا في معدلات دفع الأجور وحماية العاملين هذا بالإضافة إلى القوانين الحكومية .

وسنتطرق في هذا الفصل إلى هذا الفصل إلى ماهية الأجور والرواتب و إدارة الحوافز وتطور سياسة الأجور في الجزائر.

المبحث الأول: ماهية الأجور والرواتب و إدارة الحوافز

المطلب الأول: تعريف الأجور و الراتب.

هناك إلى عدة تعاريف نذكر منها:

أولا- تعريف الأجور.

لقد تعددت التعاريف لمفهوم كلمة الأجر والراتب فلفظ الأجور هو أكثر شيوعا في مؤسسات لقطاع الخاص، أما في المؤسسات الحكومية وقطاع عام فهناك مصطلحات بديلة لمصطلح الأجر حيث نجد مصطلحي الراتب والمرتب ومن بين أهم التعاريف نذكر:

الأجر: هو ما يتقاضاه العامل أو يحصل عليه لقاء خدمة ما، وقد تأخذ هذه الخدمة العمل على شكل جهد ذهني أو عضلي.

كما يتخذ الأجر شكل الأجر النقدي

الأجر: هو كل ما يمنح لشخص ما لقاء عمل قام به، كما "هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظيرا للخدمات التي يؤديها وهي بالنسبة للعامل تمثل المقابل الذي يحصل عليه من جراء ما يبذله مقابل مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل¹.

¹سليبي مسعود وبوزيد دراجي الحضني ، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي (دراسة حالة دراسة مقارنة بين الوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي)، مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص محاسبة وتدقيق، قسم العلوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2020-2021، ص 5.

الأجر النقدي :

هو المقابل النقدي المباشر والمحدد الذي يحصل عليه الفرد لقاء عمله لمدة زمنية محددة ويمثل الأجر الكيان الأساسي للحوافز في معظم الوظائف، و غالبية المجتمعات مع تسليماً باختلاف أنظمتها وطرق

تقديره من منظمة لأخرى وفي نفس المنظمة من قطاع لآخر ويقدر الأجر بناء على طبيعة العمل المؤدى وأهميته وطبيعة سوق العمالة ومدى حدائته أو أقدميته من يستحقه والقواعد القانونية واللوائح التي تنظمه¹.

الأجر بالمفهوم الاقتصادي:

باعتبار العمل هو ذلك النشاط الإنساني المبذول للحصول على منفعة بتحويل المواد إلى سلعة تشبع حاجة الإنسان والعمل بهذا المعنى نافع ومؤلم في أن واحد، فهو يتضمن عنصر الألم، أي الجهد الذي يكون الموظف ملزماً ببذله، وعنصر المردود أو المنفعة، وهو ما يحصل عليه الموظف سواء عمل لنفسه وحصل على النتيجة مباشرة أو عمل لحساب غيره وحصل مقابل ذلك على أجر.

فتؤكد نظرية الأجر الكفاء على أن الأجر يشكل سببا لتحفيز العمل فيكون الجهد المبذول مرتبطا بمدى أهمية أجر الوظيفة بالمقارنة مع الوظائف البديلة فمعناه يختلف من منظور المستخدم الذي يعتبره تكلفة تدخل في حساب الربح الذي يتحصل عليه وسند للحصول على خصم في الضرائب، أما بالنسبة للموظف الأجير فهو وسيلة لكسب قوة عيشه مقابل للجهد المبذول².

المفهوم القانوني:

تنص المادة الأولى من الاتفاقية رقم 100 الخاصة بالأجر المتكافئ للعمال والموظفين لقاء العمل المماثل بتاريخ 06 جوان 1951 على أنه في " تطبيق هذه الاتفاقية يقصد بعبارة اجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى وكل المزايا الإضافية أخرى التي يقدمها صاحب العمل للموظف لقاء استخدامه ، عينا أو نقدا بصورة مباشرة أو غير مباشرة ". و هذا ما أكدته المادة الأولى من الاتفاقية العربية للعمل رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد و حماية الأجور : يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه الموظف مقابل عمله كما يشمل العلاوات و المكافآت و غير ذلك من متممات الأجر أي كل ما يصرف للموظف مقابل العمل الذي يؤديه³.

¹ سلامي كريمة، دور نظام الأجور في تعزيز ولاء العالم للمؤسسة- دراسة ميدانية سونلغاز قالمة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع وتنظيم العمل، قسم علم الاجتماع ، كلية علوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2017-2018، ص9.

² بالعيد عبد الله، اصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2018-2019، ص 09.

³ مرجع سابق، ص 10.

الراتب: هو عبارة عن مبلغ من المال يتقاضاه الموظف العام من جهة الإدارية التي تعمل لديها شهرية في مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة¹.

ثانياً: الفرق بين الأجر والراتب

قديمًا كان لكل من مصطلحي الراتب والأجر مدلول مختلف حيث تتم التفرقة بينهما على أساس أن الأجر هو ما يحصل عليه العامل ويصرف له يوميًا أو أسبوعيًا، أما الراتب فهو ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهريًا. أما حديثًا فقد أصبح استخدام اللفظين للتعبير عن مصطلح واحد فكلاهما يعني مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد، وعليه فالأجر أو المرتب يمثل تعويضًا ماليًا نقديًا مباشرًا يحصل عليه الفرد².

ثالثاً- تقسيمات الأجور:

للأجور عدة تقسيمات أشير إليها كما يلي³:

1. تبعا للمعيار المستخدم في التقييم:

أ/ تبعا لطبيعتها أجور عينية تتمثل في الخدمات التي يقدمها صاحب العمل إلى الأجراء مثل: السكن والنقل.
- أجور نقدية: هو حجم المال الذي يدفع للعامل مقابل العمل المنجز.

2-تبعا لقوتها الشرائية:

أ/ أجور اسمية: هي كمية النقود التي يحصل عليها الفرد مقابل العمل الذي يقدمه.

ب/ أجور حقيقية: هي حجم السلع والخدمات التي يمكن للفرد أن يحصل عليها نتيجة إنفاقه للأجر الاسمي.

ج/ الأجر الجاري والطبيعي: يتحدد الأجر الجاري في الأجل القصير من خلال التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب، بينما الطبيعي في الآجال الطويلة وهو الذي يسمع للعامل بالاستمرار في الحياة.

د/ الأجر التأشيرى: ويتم من خلال ربط مستوى الأجور بالمستوى العام للأسعار من أجل إظهار الآثار السلبية للتضخم على الأجور من أجل الحفاظ على القدرة الشرائية.

3- تبعا لمعيار الدفع

أ/الأجر حسب المؤهلات المهنية: ويكون داخل المنظمة، إذ يتم تحليل ووصف العمل الذي يتضمن تحديد نوعية المهام والمسؤوليات صعوبة المهام علاقاتها بالأعمال الأخرى...الخ، ويهدف ذلك إلى تسهيل عملية تقييم الأعمال ووضعها في فئات مهنية تكون أساس لدفع الأجر.

ب/الأجور على أساس الوقت: تدفع على أساس وحدة زمنية محددة (ساعة، يوم، أو شهر).

رابعاً- أنظمة دفع الأجور:

¹ رشا عبد الرزاق جاسم، المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، 2015، ص78.

² سايبي مسعود و بوزيد دراجي حنني، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي- دراسة حالة دراسة مقارنة بين الوظيفي العمومي والقطاع الاقتصادي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص محاسبة وتدقيق، قسم العلوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2021-2022، ص5.

³ أقطي جوهرة، محاضرة مدخل مفاهيمي للأجور، نظم الأجور والحوافز، 2022، قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، سنة 2019-2020، ص 27.

هناك نظامين أساسيين للدفع تعتمد عليهما المؤسسات وهما نظام الأجر الزمني ونظام الأجر بالإنتاج (الأجر التشجيعي) كل نظام يصلح للتطبيق في ظروف معينة وله إيجابيات وسلبيات.

1: نظام الأجر الزمني¹: وهو الأجر الذي يدفع على أساس الوقت أي المدة الزمنية التي يقضيها العامل في المؤسسة (في المنصب) بغض النظر عن الكمية التي أنتجها ونوعيتها، وتعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق وأكثرها استخداما في المؤسسة نظرا لسهولة تطبيقها .

1.1 حالات الاعتماد على نظام الأجر الزمني:

يعتبر النظام صالحا في الحالات التالية:

في حالة التي تكون العلاقة بين كمية الإنتاج والجهد المبذول غير واضحة. في الوظائف التي يكون من الصعب قياس إنتاجها قياسا كميا. عدم قدرة المؤسسة على مراقبة كمية إنتاج العمال.

1.2 مزايا نظام الأجر الزمني:

- سهولة التطبيق.
- يحد من انتشار الغيرة بين العمال وبالتالي توطيد العلاقات بينهم.
- شعور العمال بالاطمئنان النفسي كنتيجة لثبات الدخل مهما تغيرت إنتاجيتهم.

1.2 عيوب نظام الأجر

- لا يحفز العمال على تنمية كفاءتهم وتحسين إنتاجيتهم، نظرا لأنه يساوي بين العمال الناشطين وغيرهم من العمال في الأجر الذي يحصلون عليه في الفترة المحدودة . لا يشجع العمال ذوي الكفاءة العالية على الابتكار لعملهم بعدم وجود مقابل لابتكاراتهم.
- عدم معرفة تكلفة العمل بشكل دقيق بسبب ثبات الأجور المدفوعة رغم تغير الإنتاج من فترة إلى أخرى.

2_2 على أساس الإنتاج²:

إن الدراسات العديدة في ميدان إنتاجية الفرد أدت إلى إبراز دور نظام دفع الأجور على أساس الإنتاج. فأساس الدفع في هذا النظام هو ارتباط الدخل الذي يحصل عليه المستخدم مع مقدار الإنتاج الذي يحققه ويطلق عليه أيضا الأجور التشجيعية بحيث يحصل المستخدم على دخل إضافي إذا إن نظام الأجر بالإنتاج يعني أن الفرد يحصل على اجر يعادل قيمة إنتاجه، وإن الأجر لا يرتبط بالزمن الذي اشتغل الفرد، وبالتالي فإن الأجر يتحدد بعدد الوحدات المنتجة وضربها باجر الوحدة زادت كمية إنتاجه ويتحمل عبا انخفاض إنتاجه، الواحدة ويرتفع الأجر الإجمالي بزيادة الإنتاج وينخفض بانخفاضه وقد لا يحصل الفرد على أجر إذا انعدم إنتاجه .

إن الهدف الرئيسي من هذا النظام هو تحقيق الزيادة في كمية الإنتاج و انخفاض في التكاليف يتبعها ارتفاع في دخول المستخدمين.

يستخدم هذا النظام أي الأجر على أساس الإنتاج عادة في الحالات التالية :

- إمكانية تحديد كمية الإنتاج.

¹مصطفى زروال، محاسبة الأجور في المؤسسة العمومية ذات طابع اداري، دراسة حالة طفولة المسعفى -عين التوتة، مذكرة مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص محاسبة وتدقيق ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2020-2021، ص 18.

²الهزام محمد، سياسة الاجور ودافعية المستخدمين دراسة حالة مؤسسة الرياض وحدة مطاحن بشار، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية ، قسم علوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير ، جامعة وهران، 2006-2007، ص 51.

- إمكانية تحديد مدى مساهمة الفرد في الإنتاج.

3 مزايا وعيوب هذا النظام :

3.1 مزايا هذا النظام

من مزايا هذا النظام نذكر منها:

- يعتبر حافزا قويا للعمل مما يؤدي إلى زيادة إنتاج المؤسسة و بالتالي رفع أجور المستخدمين.
- يساعد على خلق الابتكار لدى المستخدمين.
- يمكن من تقدير تكلفة الإنتاج.
- تحقيق العدالة في دفع الأجور إذ يتقاضى كل فرد دخلا حسب عمله و جهده.

3.2 عيوبه: فنتمثل في :

- صعوبة إيجاد مقاييس أو معايير يقاس بها إنتاج جميع العمال و خاصة الإدارية منها. يناسب هذا النمط المستخدمين الأكفاء فقط وذلك لإمكانية وجود مستخدمين لديهم الرغبة في العمل لكن طاقاتهم لا تساعدهم على زيادة إنتاجهم مما قد يؤدي إلى وجود منافسة و غيره بين المستخدمين.

المطلب الثاني: مفهوم الحوافز

تعتبر الحوافز من أساسيات ضمان تحقيق الأهداف على جميع المستويات خاصة في المؤسسات التعليمية، وتحسين الأداء العاملين لديها وكسب ولائهم وانتمائهم للمؤسسات التي يعملون فيها، وغير ذلك من الأهداف التي من شأنها الخروج بهم من دائرة التذمر إلى سعة الرضا دائما، وانتظار الشكر على ما يقدمونه.

أولا- تعريف الحوافز: سنعرفها لغة واصطلاحا¹

1/ لغة: "حفزه، دفعه من خلفه والليل يحفزه النهار أي يسوقه، وحفزه إلى الأمر، حثه عليه وتحفز للأمر : تهيأ للمضي فيه وأستعد "

2/ اصطلاحا: يفرق عادة بين الحافز والدافع فالدافع (Motive) حالة داخلية جسمية أو نفسية تثير السلوك في ظروف معينة، وتوصله حتى ينتهي إلى غاية داخلية جسمية أو نفسية كما يعرف بأنه حالة من التوتر تثير السلوك وتوصله حتى يخف هذا التوتر واستعادة التوازن، يتضح هذا بوجه خاص في دافع الجوع والعطش والحاجة إلى التبرز وغيرها ولا يوجد سلوك دون دافعا و غرض معين يحرك هذا السلوك ، والأفراد يقبلون على العمل بسبب غريزة كامنة فيهم تدفعهم إليها وبسبب محاولتهم الحصول على الموافقة الاجتماعية أو رفايته و تقدمه، أما الحافز أو الباعث (Incentive) موقف خارجي، مادي أو اجتماعي يستجيب له الدافع الاجتماعي فالطعام باعث يستجيب له دافع الجوع ووجود شخص آخر أو صرخته باعث اجتماعي يستجيب له الدافع الاجتماعي أو عاطفة شفقة، كذلك وجود جائزة أو مكافأة من البواعث التي تستجيب لها، في مختلف الناس دوافع مختلفة، فالدافع قوة في داخل الفرد والباعث أو الحافز قوة خارجية.

¹ سلامي كمال شيخاوي ابوبكر، دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية (دراسة حالة ميدانية بمصنع الاسمنت بأدرار)، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية جامعة أحمد دارية أدرار، 2021-2022، ص 11.

كما هو حصول الأفراد على الحماس والإقدام والسرور في أعمالهم وإكسابهم الثقة في أنفسهم بما يدفعهم إلى القيام بالعمل المطلوب منهم على خير وجه ودون شكوى أو تذمر وعلى المدير أن يحفز مرؤوسيه وذلك بعمل إجراءات مختلفة لذلك، فكل واحد أو شخص يختلف عن الآخرين وله مفتاح خاص به وعلى المدير أن يختار الأسلوب الأنسب لتحفيز مرؤوسيه، بمعنى مراعاة الفروق الفردية بينهم فعلى سبيل المثال يوجد موظف يجب أن يعلن مديره أمام الجميع في اجتماع عام ويشيد به وبالأعمال التي أنجزها، وهناك نوعية أخرى من المرؤوسين يريد أن يجلس منفردا مع المدير ويسمع منه بعض كلمات المديح والشكر والعرفان على المجهود الذي يقوم به، وهناك فئة أخرى يمكن أن يتم تحفيزهم بمنحهم مكافآت مالية أو زيادة في رواتبهم¹.

وتعرف الحوافز على أنها كافة الإمكانيات التي توفرها البيئة المحيطة بالفرد والتي يمكن أن يحصل عليها وأن يستخدمها ليحرك دوافعه تجاه سلوك محدد وأدائه لمجموعة من النشاطات بالأسلوب الذي يؤدي إلى إشباع حاجاته وتحقيق أهدافه².

ثانياً: أنواع الحوافز

سنقسمها إلى الحوافز من حيث طبيعتها، الحوافز من حيث الأطراف، من حيث المستفيدين.

1- أنواع الحوافز من حيث طبيعتها تقسم إلى نوعين:³

- **حوافز مادية:** وهي المبالغ التي يسلمها العاملين لقاء قيامهم بنشاطات معينة تتعلق في الغالب بكمية الإنتاج ونوعيته، أو هي الحوافز ذات الطابع النقدي أو الاقتصادي وتعتبر الحوافز المادية من الحوافز التي تدفع العاملين إلى بذل ما لديه من طاقة في العمل لغرض تقديم أداء أفضل، وقد كانت آراء الكتاب مختلفة حول أهمية الحافز المادي ومدى تأثيره في تحفيز العاملين، وقد اعتبره فردريك تيلر من أهم الحوافز بل هو الحافز الوحيد للعاملين لتحقيق أهداف المشروع وتعتبر الحوافز المادية من أقدم الحوافز حيث يمكن القول أن الميزة الرئيسية للحافز المادي هو السرعة الفورية وإحساس الفرد ذبه مباشر حيث يزداد دخله بزيادة إنتاجه.

- **الحوافز المعنوية:** ويقصد بالحوافز المعنوية تلك الحوافز التي لا تعتمد على المال في إثارة وتحفيز العاملين على العمل، بل تعتمد على وسائل معنوية أساسها احترام العنصر البشري الذي له أحاسيس وآمال وتطلعات اجتماعية يسعى إلى تحقيقها من خلال عمله في المشروع بمعنى أن الحوافز عن بقية عناصر الإنتاج وبدونهم لا يستطيع المشروع البقاء ولا التطور.

2- أنواع الحوافز من حيث الأطراف (المستفيدين)⁴

- **الحوافز الفردية** وهي الحوافز التي تركز على إيجاد روح التنافس الفردي، وهي التي تمنح لفرد معين لمضاعفة الأداء، أو كمكافأة له على أدائه المتميز، ويؤدي هذا إلى خلق جو من التنافس.

1 بوطاطو أمين وسليمان عمر، أثر نظام الحوافز على القطاع الوظيفي (دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية للنقل)، مذكرة ضمن شهادة ليسانس المهني في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، قسم المناجمنت، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016-2017، ص 3.

2 منى محمد موسى عبد الحميد، تأثير كفاءة سياسات الأجور والحوافز، على تحسين الانتاجية بالمنظمة (دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الادوية بمصر)، المجلد 10، العدد 3، الجزء 1، 2019، ص 156.

3 ياسر أحمد عريبات، مفاهيم الادارية الحديثة، لدار يافا للنشر والتوزيع، عمان - الاردن، 2008، ص ص 206-207.

4 وجيه محمد السيد سلامة و أحمد محمد عاطف أحمد، دور الحوافز المادية والمعنوية لرفع مستوى أداء العاملين بالفنادق المصرية مع اقتراح برنامج لتقييم طرق التحفيز العاملين في الفنادق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد 12، العدد 2، ديسمبر 2015.

- **الحوافز الجماعية** وهذه الحوافز تركز على العمل الجماعي، والتعاون بين العاملين، ومن أمثلتها المزايا العينية، والرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية، التي قد توجه إلى مجموعة من الأفراد العاملين في وحدة إدارية واحدة، أو قسم واحد، أو إدارة واحدة لحفزهم على تحسين ورفع كفاءة الأداء والتميز. وقد تكون الحوافز الجماعية إيجابية أو سلبية، مادية أو معنوية.

3- من حيث المستفيدين: سوف نذكرها¹:

- **الحوافز الإيجابية:**
- تهدف إلى رفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين الأداء من خلال مدخل التشجيع الذي يشجع الفرد على أن لا يسلك سلوكا معينا ترغبه الإدارة وعن طريق حوافز سلبية.
- **الحوافز السلبية:** وتتمثل هذه الحوافز في عقوبات مختلفة، قد تؤدي في النتيجة إلى تغيير سلوك الفرد الذي عوقب عليه، أو تحسين الصورة المأخوذة عنه، وبالتالي ستكون حافزا لتحسين أداء الفرد في المؤسسة وتصرفاته ومن أهم صور الحوافز السلبية توفير فرص التقدم والمكسب المادي والأدبي للأداء الجيد.

ثالثا: أهداف وأهمية الحوافز

1- أهداف التحفيز

لعملية التحفيز العاملين أهداف لا بد من مراعاتها وهي كالآتي²:

- تحسين الإنتاجية.
- إبراز أنشطة المؤسسة.
- رفع الروح المعنوية للعاملين.
- الاحتفاظ بالعاملين الممتازين.
- مكافأة الأداء المتميز.
- تشجيع الإبداع والابتكار الجديد.
- حفز الأداء المتوسط إلى التقدم والارتقاء.

2- أهمية الحوافز

وتبدو أهمية الحوافز في مختلف المستويات على النحو التالي³:

¹ بشيري فاطمة ودرقة جازية، الحوافز وتأثيرها على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمستشفى عبد الكريم بودرغومة تيلان، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص تنظيم العمل، قسم علوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دارية أدرار، 2020-2021، ص 26.

² غازي حسن عودة الحلابية، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن (دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى)، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2013 ص 16.

³ محمد فاتح المغربي، أصول الإدارة والتنظيم، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، القاهرة، مصر، 2018، ص ص 298-299.

● أهمية الحوافز على مستوى المنظمة:

- التكيف مع متطلبات البيئة الداخلية والخارجية تسهم الحوافز في الاستجابة لتأثير الضغوط المحيطة المنظمة في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحكومية، مما يتطلب من المنظمة ابتكار الطرق والوسائل الحديثة لتحسين إنتاجيتها والحفاظ مكانتها هذا يستدعي بدوره الاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة.
- التكامل والترابط بين نشاط التحفيز وأنشطة الموارد البشرية المختلفة ومنها تخطيط الموارد البشرية، وتحليل الوظائف والاستقطاب والاختيار والتعيين التدريب وتقييم الأداء والأجور، وتؤثر هذه الأنشطة مجتمعة على النتائج المتوقعة على مستوى المنظمة.
- تهيئة المناخ التنظيمي المناسب : تسهم الحوافز في تحقيق جو من الرضا عن العمل لدى الأفراد مما يدفعهم للحرص على المصلحة العامة والسعي لزيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة.

● أهمية الحوافز على المستوى الفردي:

- الاعتراف بقيمة ما ينجزه الفرد وإشباع حاجته للتقدير طالما أن العمل السيئ سريعاً ما ينال صاحبه الجزاء الرادع من التأنيب والتوبيخ والخصم والفصل أحياناً. يجب الاعتراف بحق من بذل الجهد وأتقن الأداء وأخلص في العمل بتشجيعه وحثه على الاستقرار بما يمكنه من الإبداع والحرص على دوام التقدم والنمو.
- أداة للتغذية المرتدة: يسعى معظم الأفراد إلى الوقوف على نتائج أفعالهم ورد فعل الغير تجاهها، واستجابة لرغبتهم في معرفة المعلومات والبيانات عن أدائهم، إشباعاً سيئ لغرائزهم في حب الاستطلاع
- الدعم المالي: يمثل الدعم المالي أهمية كبيرة لمعظم الأفراد فالتعويض المالي يحتل مكانة كبيرة في جو العمل حتى يتمكن الأفراد من إشباع حاجاتهم المادية.

● أهمية الحوافز على مستوى الجماعات والمنظمة: تتمثل في الآتي:

- ✓ إثارة حماس الجماعات وتشجيع المنافسة فيما بين أفراد الجماعة ويجب على الأفراد إثبات ذاتهم ومن هنا يحدث التنافس إذا ما توفرت لدى الأفراد الفرص المناسبة للمنافسة والتحدي.
- ✓ تنمية روح المشاركة والتعاون: تؤدي إلى الحوافز الجماعية إلى تكاتف الجماعة لتحقيق المعايير المطلوبة للحصول عليها، كما تسمح المشاركة لأفراد الجماعة في اتخاذ القرارات بتقبلهم وتفاعلهم لتنفيذها وشعورهم بالأهمية لاقتناع الإدارة بأرائهم ووجهات نظرهم.
- ✓ تنمية المهارات فيما بين أفراد الجماعة: تشجع الحوافز الجماعية ذو المهارات العالية من نقل هذه المهارات إلى زملائهم مما يزيد من فرص التنمية والتدريب أثناء العمل.

المبحث الثاني: تطور سياسة الأجور في الجزائر

المطلب الأول: تعريف سياسة الأجور

وفي هذا الإطار فإننا نعرف سياسة الأجور على أنها:

عبارة عن مجموعة إجراءات تتخذها السلطات العمومية للتأثير على المستوى العام للأجور على أساس وقواعد تسمح بتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية مسطرة ويمكن التفرقة بين سياسة الأجور وسياسة الدخل حيث تعتبر هذه الأخيرة اشمل من حيث استيعابها زيادة عن الأجور الأرباح والفوائد وتقييم العقارات... الخ

كما انه يقصد بسياسة الأجور تلك السياسة التي تنتهج للتأثير في مستوى الأجور أو في هيكلها أو فيهما معا بغية تحقيق أهداف معينة وتلعب معدلات الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية ، وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن ، فيمكن لسياسة الأجور أن تجذب الأفراد إلى أعمال معينة إذا كانت الأجور مرتفعة نسبيا عن الأجور في أعمال أخرى كما يمكن تشجيع الانتقال من مكان لآخر بإيجاد فوارق في الأجور التي يتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة ومن ناحية أخرى يجب إيجاد التوازن للقيام بين أجور العاملين والإنتاج الذي يقدمونه لتفادي حالات التضخم أو الركود في النشاط الاقتصادي ذلك أن ارتفاع الأجور دون أن يقابل ذلك زيادة في الإنتاج فان معنى ذلك خلق اتجاه نحو التضخم ، وإذا ما خفضت الأجور دون مبرر ، فان ذلك يعني الاتجاه نحو حالة من الركود.¹

المطلب الثاني: تطور سياسة الأجور في الجزائر

أولا: مراحل تطور قانون العمل في الجزائر²

يمكن فهم قانون العمل في الجزائر بأنه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين.

مرحلة ما قبل ظهور القانون الأساسي العام للعامل:

ما يميز هذه المرحلة أن السنوات الأولى بعد الاستقلال عرفت تطبيق القانون الفرنسي هذا بمقتضى القانون 62 - 57 المؤرخ في 12 / 1962 / 31 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية مما نتج عنه فراغ في مجال قانون العمل، هذا باستثناء قانون الوظيفة العمومية الصادر في جوان 1966 و بعض النصوص التطبيقية له إلى غاية جوان 1971 بصدر فاتحة قوانين العمل في الجزائر لا سيما فيما يتعلق بتحديد مفهوم العمال وتكر يس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات، الأمر 71 - 74 المؤرخ في نوفمبر 1971 ، غير أنه لم يحدث تنظيم يفتي لعلاقات العمل الفردية أو الجماعية لأن هدفه كان إقامة نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية وبالتالي بقيت الفوارق في الحقوق والواجبات بين مختلف القطاعات على حالها، وحلول سنة 1975 التي تعد انطلاقة من القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم من أجل تنظيمها في

¹ سعيد السلطان محمد، إدارة الموارد البشرية. بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر، سنة 1993 ، ص 440 .

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني في علاقات العمل في ظل التشريع الجزائري ، الجزء 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، السنة 1998 ، الجزائر ، ص 35 .

القطاع الخاص والعام بصفة أساسية صدر القانون المتعلق بالشروط العامة لها إضافة إلى مجموعة

من النصوص الأخرى المتعلقة بالعدالة في العمل والمدة القانونية له وتحديد اختصاصات مفتشية العمل إلى جانب بعض النصوص التنظيمية الأخرى .

ثانيا: مرحلة ظهور القانون الأساسي العام للعامل (1978-1989

:تعتبر هذه المرحلة منعرجا هاما انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حددها الميثاق الوطني والدستور الصادر عام 1976 ، جاء ما يسمى بالقانون الأساسي العام للعمال الذي عمل على توحيد النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل في البلاد في كافة قطاعات النشاط، حيث صار يحكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها ومهنها والقطاعات التي تنتمي إليها بما فيها قطاع الوظيف العمومي الوظيفة العامة، الأمر الذي أوجب إصدار عدة نصوص قانونية بلغت أكثر من 20 نص قانوني وأكثر من مئة نص تنظيمي تناولت العديد من المسائل أهمها تحديد المدة القانونية والعطل، تنظيم الأجور والمرتبات، الضمان الاجتماعي.

ثالثا: مرحلة ظهور قانون علاقات العمل 90 - 11 : وما بعده بدأ التحضير لهذا القانون مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية نظرا لفشل القانون الأساسي العام للعامل في تحقيق الأهداف المرجوة منه ونظرا لحده من مبادرة المؤسسات لتحسين وتشجيع الإبداع والاختراع وما يستدعي تكييف تلك الأحكام مع المحيط الاقتصادي الجديد إما بتعديلها أو بتعويضها بأخرى جديدة تتماشى ومتطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات الوطنية ومن ثم فإن المرحلة تميزت بتقديم اقتراحات تصحيحية للسلبات التي شهدتها تطبيق القانون الأساسي العام للعامل وجاءت الاقتراحات في شكل خطة عمل تتكون من 3 خطوات أو مراحل¹

1 - غطت الفترة الأولى ما بين 1988 - 1989 :

وتمثلت في تحرير المؤسسات قليلا من قيود القانون الأساسي العام للعامل وفي تحضير التعديل الشامل لهذا القانون.

2 - أما الثانية فغطت سنة 1990 :

وتمثلت في إصدار التعديلات الطارئة على القانون الأساسي العام للعامل أو القانون الجديد في حالة إلغائه.

3- المرحلة الثالثة امتدت من 1990 إلى غاية 1994 :

وتمثلت في متابعة إصدار كل القوانين والنظم الخاصة بقطاع العمل.

رابعا - وأخير فإن ما يميز قوانين العمل الصادرة ما بعد:

¹ أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره ، ص55-54

اعتمادها على فكرة الفصل بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع الوظيف العمومي من جهة أخرى، وهكذا يمكن القول بأن قانون 90 - 11 يساهم بشكل فعال في تطوير القانون العام للعمل واستحداث أحكام جديدة تسير الوضع الجديد للمؤسسات.

ثانيا : علاقات العمل وفقا لقانون 90 - 11 والأحكام الخاصة بالعمل:

قانون العمل رقم 90 - 11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق ل 21 أفريل 1990 م يتعلق بعلاقات العمل ويحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين، وتسبق عملية انعقاد علاقة العمل واثباتها مرور العامل بمرحلتين هما:

أ- المرحلة التجريبية:

ب- وفق هذه المرحلة يتم وضع العامل تحت الملاحظة لفترة محددة للتأكد من كفاءته في أداء العمل الموكل إليه

ب - مرحلة التثبيت أو الترسيم:

بعد انتهاء التجربة بنتيجة إيجابية يتم تثبيت العامل بصفة نهائية في المنصب الذي درب عليه، وهذا وفقا لعقد عمل لمدة محدودة أو غير محددة مقابل أجر معين سلفا، وقد حدد هذا القانون شروط التوظيف وكيفياته، كما حدد حقوق وواجبات العامل.

المطلب الثالث: سياسة الأجور في الجزائر في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06 - 03¹

في هذا الإطار صدر الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونص على موضوع الرواتب والأجور في المواد 2 و 114 إلى 120 كما جاءت عدة مراسيم تطبيقية لمختلف هذه المواد والتي من بينها:

- المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظف بين ونظام دفع رواتبهم.

- المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 - المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 27 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرها وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

و كذلك مراسيم رئاسية أخرى تضمنت زيادات في الأجور سنة 2022 و سنة 2023 و المرتقبة سنة 2024

¹ بوتلجة حمامة، حماني جميلة، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية، دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور ولاية البويرة مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي أمحمد أولحاج، البويرة، الجزائر، السنة الجامعية 2015 - 2014، ص: 35 - 36.

- المرسوم الرئاسي رقم 02 - 139 المؤرخ في 28 شعبان 1443 الموافق ل 31 مارس 2022 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007

الذي يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية.¹

- المرسوم الرئاسي رقم 23 - 55 المؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1444 الموافق ل 16 جانفي سنة 2023 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007

الذي يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية.²

- المرسوم التنفيذي رقم 08 - 60 وقصد إيضاح محتوى هذا الإفصاح من خلال مختلف النصوص القانونية والتنظيمية، فإننا سنحاول التطرق إليه من خلال معايير إعداد الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية .

أولا- معايير إعداد الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية

إن هذا النظام الجديد للتصنيف أعاد الاعتبار للكفاءة والشهادة والجدارة وبالتالي أصبحت من أهم المعايير المعتمد عليها في التصنيف وذلك وفق الأمر رقم 06 - 03 ولأجل ذلك فهناك :
التصنيف الجديد للموظفين: طبقا للمادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يتم التصنيف على حسب مستويات التأهيل والكفاءة، وتشمل شبكة مستويات التأهيل سبعة عشر صنفًا توافق مختلف مستويات التأهيل، كما يوجد أصناف أخرى خارج الصنف³

ثانيا :جدول تصنيف اساتذة التعليم العالي⁴

المادة 67 : تطبيقا للمادة 118 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يحدد تصنيف الرتب التابعة لأسلاك الأساتذة الباحثين طبقا للجدول الآتي :

التصنيف			الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصنف			
1480	قسم فرعي 7	الأساتذة	أستاذ	أستاذ
1280	قسم فرعي 6		أستاذ محاضر قسم "أ"	أستاذ محاضر
1125	قسم فرعي 4		أستاذ محاضر قسم "ب"	
1055	قسم فرعي 3		أستاذ مساعد قسم "أ"	أستاذ مساعد
930	قسم فرعي 1		أستاذ مساعد قسم "ب"	
578	الصنف 13		معيد	معيد

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد 23 05 رمضان عام 1443 هـ 06 ابريل سنة 2022م

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد 03 الثلاثاء 24 جمادى الثانية 1444 هـ 17 جانفي 2023م

³ مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير شعبة علوم المالية والمحاسبية بعنوان متابعة و معالجة الأجور و الرواتب جباثيا و محاسبيا دراسة ميدانية 2022/2021 جامعة حمه لخضر الوادي.

⁴ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد 23 28 ربيع الثاني عام 1429 هـ 04 ماي سنة 2008

رابعاً: جدول الخاصة بالزيادات الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية
لسنة 2023¹

المجموعة	الصف	الرقم الاستدلالي الأدنى	الرقم الاستدلالي للدرجات												
			الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	
د	1	325	16	33	49	65	81	98	114	130	146	163	179	195	
	2	344	17	34	52	69	86	103	120	138	155	172	189	206	
	3	365	18	37	55	73	91	110	128	146	164	183	201	219	
	4	388	19	39	58	78	97	116	136	155	175	194	213	233	
	5	413	21	41	62	83	103	124	145	165	186	207	227	248	
	6	440	22	44	66	88	110	132	154	176	198	220	242	264	
ج	7	473	24	47	71	95	118	142	166	189	213	237	260	284	
	8	504	25	50	76	101	126	151	176	202	227	252	277	302	
ب	9	543	27	54	81	109	136	163	190	217	244	272	299	326	
	10	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347	
ا	خارج الصف	11	623	31	62	93	125	156	187	218	249	280	312	343	374
		12	662	33	66	99	132	166	199	232	265	298	331	364	397
		13	703	35	70	105	141	176	211	246	281	316	352	387	422
		14	746	37	75	112	149	187	224	261	298	336	373	410	448
		15	791	40	79	119	158	198	237	277	316	356	396	435	475
		16	838	42	84	126	168	210	251	293	335	377	419	461	503
		17	887	44	89	133	177	222	266	310	355	399	444	488	532
		قسم فرعي 1	1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633
		قسم فرعي 2	1115	56	112	167	223	279	335	390	446	502	558	613	669
		قسم فرعي 3	1180	59	118	177	236	295	354	413	472	531	590	649	708
		قسم فرعي 4	1250	63	125	188	250	313	375	438	500	563	625	688	750
		قسم فرعي 5	1325	66	133	199	265	331	398	464	530	596	663	729	795
		قسم فرعي 6	1405	70	141	211	281	351	422	492	562	632	703	773	843
		قسم فرعي 7	1605	80	161	241	321	401	482	562	642	722	803	883	963

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد 23 24 جمادى الثانية عام 1444 هـ 17 جانفي سنة 2023م

الفصل الثاني: الجزء التطبيقي

تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول نتطرق فيه التعريف بجامعة الوادي و المبحث الثاني المعالجة المحاسبية لأجور اساتذة التعليم العالي

المبحث الأول : تقديم جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

قبل الانتقال لمعالجة دراسة الحالة بالجامعة و تخصيص تحديد الأجور بالنسبة للأساتذة التعليم العالي نتطرق إلى التعريف بالجامعة و الهيكل التنظيمي لها

المطلب الأول: التعريف بجامعة حمه لخضر-الوادي

جامعة حمه لخضر-الوادي جامعة حكومية في الجزائر. سميت على اسم محمد الأخضر عمارة المعروف ب (حمه لخضر) وهو أحد أشهر المناضلين ضد الاستعمار الفرنسي للجزائر.

التعريف بالشهيد¹

هو المجاهد القائد الشهيد محمد الأخضر عمارة المعروف ب (حمه لخضر)، الذي ولد ببلدة الجديدة التابعة لبلدية الدبيلة في حدود سنة 1930، في أسرة ريفية محافظة، عرفت بتمسكها بالقيم الدينية والوطنية، ويعيش أفرادها على رعي الغنم والإبل في الصحراء المجاورة لوادي سوف، وكانت تستقر في بعض أيام السنة، وقد ادخله والده لكتاب، فحفظ بعض سور القرآن الكريم، ولكنه انقطع ليمارس الرعي إلى سن العشرين.

ولكن حب المغامرة، والثورة على الوضع المزري، والرد على ظلم المستعمر، ولدَّ في نفسه روحاً جديدة دفعته إلى السفر إلى مدينة قفصة التونسية، وجلب بعض الأسلحة، فاحتفظ بواحدة وباع الباقي بإلحاح من والده، ثم فضل الفرار من ذلك الواقع إلى العمل في بلدة سيدي ناجي، ولكنه رجع بطلب والاح من والده، واستقر معه، وبقيت الثورة تأجج في نفسه إلى حين.

¹ الموقع الإلكتروني الرسمي لجامعة حمه لخضر الوادي

ولما اندلعت الثورة التحريرية، انخرط فيها، وصار قائدا لعدة معارك، من أهمها معركة حاسي خليفة يوم 17 نوفمبر 1954، وهي أول معارك الثورة الجزائرية، والتي خلدت منطقة وادي سوف بمآثرها الثورية، وجعلتها رائدة في هذا المجال، كما قاد معركة صحن الرتم في 15 مارس 1955 بتكليف من قيادة الاوراس، ومعركة هود شيكة الداخلة ضمن احدث 20 أوت 1955، لما أرسلته القيادة في دورية لجمع الأسلحة، فوَقعت ظروف مفاجئة اضطرته إلى خوض المعركة، بقيادة حمه لخضر، وكانت من أكبر معارك الثورة الجزائرية، استعملت فيها فرنسا الطائرات والمعدات ومئات الجنود وقوات اللفيف الأجنبي، ودامت من 8 إلى 10 أوت 1955، وفيها استشهد حمه لخضر و معظم أفراد كتيبته.

وهي معركة دعت الحاكم الفرنسي إلى القدوم بنفسه إلى الوادي ليذرف الدموع على عشرات الجنود الفرنسيين الذين سقطوا في ارض المعركة، وخلد ذلك شاعر الثورة مفدي زكريا في إلياذته:

أنسى ثلاثة أيام نحس * وسوستال يندب في النائحين
و أخضر يحصد حمر الحواصل * فيها ويقطع منها الوتين

المطلب الثاني تاريخ الجامعة¹

مرت جامعة الوادي بخمس مراحل بداية من سنة 1995 إلى غاية يومنا هذا.

المرحلة الأولى:

ملحقة المعهد الوطني للتجارة بالوادي

أنشأت ملحقة المعهد الوطني للتجارة بالوادي بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 03 جوان 1995 حيث انطلقت الدراسة لأول مرة خلال الموسم الجامعي 1995/1996 والتي تعتبر أول نواة جامعية بولاية الوادي كان مقرها بثنائية تكسبت والتي ظلت لموسمين حتى تم تحويلها إلى مركز الشهداء سنة 1998 والتي يدرس بها شعبة العلوم التجارية بتخصصين:

- إدارة أعمال بداية من الموسم الجامعي 1997/1998

- تجارة دولية بداية من الموسم الجامعي 1999/2000

المرحلة الثانية:

الملحق الجامعي بالوادي

الملحق الجامعي بالوادي وهو التابع لجامعة محمد خيضر ببسكرة ((من سنة 1998 إلى غاية 2001. إضافة إلى ملحقة المعهد الوطني للتجارة التابعة للمعهد الوطني للتجارة بين عكنون – الجزائر العاصمة - فقد استفادت ولاية الوادي من فتح فرع العلوم القانونية والإدارية في الموسم 1998/1999 ومعهد الأدب العربي في الموسم 1999/2000 و التابعتين لجامعة بسكرة ليتشكل الملحق الجامعي بالوادي

المركز الجامعي بالوادي

¹ الموقع الالكتروني ويكيبيديا الموسوعة الحرة التعريف بجامعة حمه لخضر الوادي

المرحلة الثالثة:

انشأ المركز الجامعي بالوادي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 280/06 مؤرخ في 16 أوت 2006 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 277/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 بموجبه تحول الملحق الجامعي إلى مركز جامعي والذي ضم خمسة معاهد وهي :

- معهد العلوم القانونية والإدارية

- معهد الآداب واللغات

- معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

- معهد العلوم والتكنولوجيا

- معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية.

المرحلة الرابعة:

جامعة الوادي أنشئت جامعة الوادي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-243 و المؤرخ في 4 جوان 2012 الموافق لـ 14 رجب 1433 و تضم :

- كلية العلوم والتكنولوجيا

- كلية علوم الطبيعة والحياة

- كلية الآداب واللغات

- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير

- كلية الحقوق والعلوم السياسية

المرحلة الخامسة:¹

تم تسمية جامعة الوادي بجامعة الشهيد حمه لخضر تبعا للمقرر رقم 01 / 14 مؤرخ في 29 ذي الحجة 1435 الموافق 23 أكتوبر 2014 المتضمن تكريس تسمية مؤسسات جامعية، حيث لم تزل الجامعة في تطور إلى أن وصلت في الموسم الجامعي 2021 / 2022 إلى تعداد من الطلبة يفوق الـ 20000 مع ما يزيد عن 700 أستاذ مقسمين عبر مع ما يزيد عن سبع كليات ومعهد للعلوم الإسلامية.

¹ مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير شعبة علوم المالية والمحاسبية بعنوان متابعة و معالجة الأجور و الرواتب جباتيا و محاسبيا دراسة ميدانية 2021/2022 جامعة حمه لخضر الوادي.

المبحث: الثاني: كيفية إعداد وحساب كشف الراتب لصنف الاساتذة الجامعيين
المطلب الأول: مكونات كشف الراتب و كيفية حسابه
و هذا حسب رتبة الأستاذ، مساعد، محاضر بروفيسور¹
أ/: عناصر كشف الراتب

- 1-الأجر القاعدي
 - 2-تعويض الخبرة المهنية
 - 3-تعويض الخبرة البيداغوجية
 - 4-التعويض النوعي للمنصب خاص ببعض المناطق
 - 5-تعويض التأطير أو الإشراف
 - 6-تعويض التوثيق
 - 7-تعويض التأهيل العلمي
 - 8-تعويض المنطقة خاص ببعض المناطق
 - 9-تعويض السكن
 - 10- المنح العائلية (الأولاد، الزوجة اذا كانت لا تعمل)
 - 11-اشتراك الضمان الاجتماعي
 - 12-الضريبة على الدخل الإجمالي
 - 13-صافي الدفع
- فيما يلي نموذج لجدول لكشف الراتب من مصلحة الميزانية

عناصر الأجرة	القيمة	العدد النسبية	الربح	الاقتطاع
الأجر القاعدي				
علاوة الخبرة المهنية				
التعويض النوعي عن المنصب				
تعويض السكن				
تعويض التأهيل العلمي				
تعويض الخبرة البيداغوجية				
تعويض التوثيق				
تعويض التأطير				
تعويض المنطقة				
اشتراك الضمان الاجتماعي				
الضريبة على الدخل الإجمالي				
منح عائلية				
المجموع				
صافي الدفع				

¹ <https://ostadz.com/forum/archives/1148>

مجموع هذه العناصر يشكل ما يسمى بالراتب الخام
يتم إخضاع الراتب الخام لاقتطاع الضمان الاجتماعي ونسبته 9%
ر.خ(الراتب الخام) = الأجر القاعدي+الخبرة المهنية+التعويض النوعي عن المنصب+تعويض السكن+تعويض التاهيل العلمي+تعويض الخبرة البيداغوجية+ تعويض التوثيق+ تعويض التاطير+ **تعويض المنطقة**

اقتطاع الضمان الاجتماعي = الراتب الخام * 0.09 يعني 9%
الراتب الخام.1= الراتب الخام - اقتطاع الضمان الاجتماعي
ب/: نحسب الراتب الخام الخاضع للضريبة

الراتب الخام الخاضع للضريبة = الراتب الخام.1- (تعويض المنطقة+ تعويض السكن) يعني تعويض المنطقة وتعويض السكن لأن هذين التعويضين لا يخضعان للضريبة الشاملة
ج/: الضريبة على الدخل الشامل **irg** المادة 104 من قانون المالية 2022¹

نرجع لجدول الضريبة المنشور من قبل مصالح وزارة المالية
ونرى ما هو مبلغ الضريبة الموافق لقيمة الراتب الخام الخاضع للضريبة

جدول الضريبة على الدخل

شرائح الدخل	المعدل الضريبي
أقل من 20000	0
من 20000 إلى 40000	23%
40000 إلى 80000	27%
80000 إلى 160000	30%
160000 إلى 320000	33%
أكثر من 320000	35%

مع ملاحظة أن قيمة الضريبة على الدخل الشامل تخفض بنسبة 50% في مناطق الجنوب
يعني نلاحظ القيمة في الجدول ونقسمها على اثنين
د/:الراتب الصافي

ر.ص = ر.خ - (إ.ض.إ + قيمة **irg**)

ولنبدأ على بركة الله بشرح عناصر الراتب عنصرا بعنصر
أولا/ الأجر القاعدي

وهو الأجر المقابل لتصنيف الأستاذ حسب شهادته في الشبكة الوطنية للأجور وفي القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث

-تصنيف الأساتذة الجامعيين حسب المادة (67) من القانون الأساسي للأستاذ الباحث:

مثلا: يصنف الأستاذ المساعد قسم (ب) في التصنيف: خارج الصنف، القسم الفرعي 1 : الرقم الاستدلالي الأدنى: 1055

يتم احتساب الأجر القاعدي بضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الاستدلالية = 45 دج

مثلا : الأجر القاعدي للأستاذ المساعد قسم (ب) = 1055 * 45 دج = 47.475 دج

¹ المادة 104 من قانون المالية 2022

ثانياً: تعويض الخبرة المهنية

وهو يمثل تطور سنوات الأقدمية للموظف من الدرجة 1 الى غاية الدرجة 12 ونرجع في حسابها إلى الجدول الخاص بالدرجات طبقاً للموظف الجديد يكون في الدرجة 0 يعني لا يستفيد من تعويض الخبرة المهنية وإذا كان الموظف في درجة ما فإننا نضرب قيمة تعويض الخبرة المهنية المقابل للدرجة في 45 دج يعطينا قيمة تعويض الخبرة المهنية

الجدول الخاص بالدرجات موجود أعلاه

مثال: أستاذ في الدرجة الأولى:

النقطة الاستدلالية للدرجة الأولى = 53

قيمة تعويض الخبرة المهنية = $53 * 45$ دج = 2.385 دج

ثالثاً: تعويض الخبرة البيداغوجية

وهو يمثل كذلك تثمين للخبرة التربوية أو البيداغوجية للأستاذ

أسس بالمرسوم الرئاسي رقم 334-02 المؤرخ في 16 أكتوبر 2002

هو عبارة عن زيادة إضافية لتعويض الخبرة المهنية بنسبة 2% من الأجر القاعدي للرتبة عن كل درجة استدلالية

كيفية حساب هذا التعويض؟؟؟

يتم احتسابه أولاً طبقاً للتصنيف القديم لأنه عبارة عن تعويض، والمعروف أن التعويضات والمنح حالياً

تحتسب طبقاً للنظام القديم

أولاً: جدول التصنيف القديم:

مثال:

أستاذ مساعد قسم (ب) مرقى للدرجة الأولى:

تصنيف الأستاذ المساعد القديم : 880

يضرب في 19 وهي قيمة النقطة الاستدلالية للوظائف العليا، حيث سابقاً كان يعامل الأستاذ الجامعي

معاملة الموظف السامي في قيمة النقطة الاستدلالية، أي كرئيس الدائرة والوالي والمدير والوزير

وغيرهم...

قيمة الدرجة الأولى في التصنيف القديم = 62.

إذن: $1 (الدرجة الأولى) * 2\% * 880 * 0.02 = 16720 * 0.02 = 334.40$ دج

وهو تعويض الخبرة البيداغوجية لأستاذ مساعد قسم (ب) في درجته الأولى أي بعد قضاء سنتين ونصف من التعيين

رابعاً: التعويض النوعي للمنصب

أحدث بموجب المراسيم التنفيذية التالية:

أ- 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995 بالنسبة لولايات: أدرار، تمنراست، تندوف وإيليزي

ب- 95-300 المؤرخ في 04 أكتوبر 1995 بالنسبة لولايات: بشار، البيض، ورقلة غرداية، النعامة، الأغواط، الوادي، وبعض بلديات الجلفة وبسكرة.

ج- 95-330 المؤرخ في 25 أكتوبر 1995 بالنسبة لولايات: خنشلة، تبسة، المسيلة، سعيدة، قالمة،

تيارت، باتنة، أم البواقي، تيسمسيلت، سوق أهراس، بسكرة والجلفة

يتم احتساب التعويض كما يلي:

المنطقة الاولى: نسبة 150 % من الأجر الأساسي للرتبة وفق التصنيف القديم وهي تخص ولايات الجنوب الكبير أي أدرار، تندوف، إيليزي وتمنراست.
المنطقة الثانية: نسبة 120% من الأجر الأساسي للرتبة وفق التصنيف القديم وهي تخص ولايات: بشار، البيض، ورقلة وغرداية.
المنطقة الثالثة: نسبة 100% من الأجر الأساسي للرتبة وفق التصنيف القديم وهي تخص ولايات: النعامة، الأغواط والوادي.

المنطقة الرابعة: نسبة 80% من الأجر الأساسي للرتبة وفق التصنيف القديم وهي تخص ولايات: خنشلة، تبسة، المسيلة، سعيدة، قالمة، تيارت، باتنة، أم البواقي، تيسمسيلت، سوق أهراس، بسكرة والجلفة.
قلنا بأن هذا التعويض يحتسب من الأجر الأساسي
الأجر الأساسي = الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية
وبما أن هذا تعويض فهو يحتسب وفق الحساب القديم
مثال:

أستاذ مساعد بجامعة تمنراست: مرقى في الدرجة الأولى:
الأجر الأساسي = $19 \times 880 = 16720$ + $(19 \times 62 = 1178) = 16720 + 1178 = 17898$ دج

التعويض = $17898 \times 150\% = 17898 \times 1.5 = 26847$ دج
خامسا: تعويض التأطير أو الإشراف وهو تعويض يحسب حسب مرسوم سنة 2002 حسب الرتبة:
أستاذ التعليم العالي: 11900 دج أستاذ محاضر: 8100 دج أستاذ مساعد: 4300 دج
سادسا: تعويض الوثائق أو التوثيق
يدفع شهريا حسب الرتبة: أستاذ التعليم العالي: 16000 دج أستاذ محاضر : 15000 دج أستاذ مساعد
مكلف بالدروس (أستاذ مساعد قسم أ حاليا): 14500 دج
مساعد (المعيد سابقا الذي هو في طور الحصول على الماجستير): 12000 دج
سابعا: تعويض المنطقة الجغرافية
أحدث بموجب المرسوم رقم 82-183 وهو يخص في حسابه لمعادلة معقدو يحسب وفق جدول الأجور لسنة 1989 وهو لا يعني جميع المناطق بل المناطق الصعبة المعزولة والنائية

مثلا بالنسبة للأستاذ المساعد: الرقم الاستدلالي القديم 880.
يضرب في 10 ثم يضرب في النسبة المئوية حسب المناطق مثلا في تمنراست تبلغ نسبته 35%
يعني حسابه كما يلي $880 \times 10 \times 0.35 = 3080$

ثامنا: تعويض السكن

وهو مبلغ مالي شهري غير خاضع للضريبة يدفع للموظف الذي لم يستفد من سكن وظيفي أو الذي هو بحاجة لسكن وظيفي لضرورة الخدمة الملحة ومن هذا نفهم أن الموظفين سواسية في حق السكن لضرورة الخدمة الملحة ومن الفئة المعنية بهذا السكن هم الحراس، حراس المؤسسات الإدارية الذين يفرض عليهم طبيعة عملهم التواجد بصورة دائمة في المؤسسة.

المهم يخضع للمراسيم الخاصة بامتيازات ولايات الجنوب الكبير والهضاب العليا المذكورة سابقا والصادرة في سنوات 1995 وغيرها وتبلغ قيمته:

2000 **دج بالنسبة لولايات : أدرار، تندوف، تمنراست وإيليزي
1500 **دج بالنسبة لولايات : بشار، البيض، ورقلة، غرداية، النعامة، الأغواط، الوادي، بسكرة،
الجلفة،وبقية الولايات المعنية بالتعويض النوعي عن المنصب.

المطلب الثاني: العمليات الحسابية لكشف الراتب

لدينا الرتب التالية التي سنقوم بعملية حساب كشف الراتب لها: أستاذ تعليم عالي الدرجة : 6/ أستاذ مساعد الدرجة : 6 قسم أ/ أستاذ مساعد قسم ب الدرجة : 3/ أستاذ مساعد قسم ب الدرجة : 8 / أستاذ مساعد قسم أ الدرجة : 5 حيث تم احتساب الأجور الجديدة بزيادة 75 نقطة الى الرقم الاستدلالي لكل صنف الشبكة الاستدلالية الجديدة للأجور لسنة 2023 وهذا بالاعتماد على محاكاة أجر الأستاذ الجامعي الجزائري 2023 النسخة 5.7 - شبكة الأجور الجديدة.

1/ أستاذ تعليم عالي في الدرجة : 6

الملحق رقم (01) : يمثل الجدول كشف الراتب لأستاذ أستاذ تعليم عالي في مؤسسة محل الدراسة¹

الرقم :

الفترة : جوان /2023

اللقب والاسم : متحفظ عليه

تاريخ التنصيب : 2009/12/31

الرتبة : أستاذ تعليم عالي

الحالة العائلية : م / 2/0

الدفع والتسديد : ح.ج.ب

الدرجة : 6

عناصر الأجرة	القيمة	العدد النسبية	الربح	الاقتطاع
الأجر القاعدي	93915.00			
علاوة الخبرة المهنية				
التعويض النوعي عن المنصب	93915.00	100%		
تعويض السكن	1500,00			
تعويض التأهيل العلمي	37566.00			
تعويض الخبرة البيداغوجية	17334.00			
تعويض التوثيق	16000,00			
تعويض التأطير	56349.00			
تعويض المنطقة	2688.00			
اشتراك الضمان الاجتماعي		9%		28734.03
الضريبة على الدخل الإجمالي		33%		79592.20
منح عائلية	300,00	2	600,00	
المجموع	291132.97			
صافي الدفع	211540.77			

¹ المصدر وثيقة من مؤسسة محل الدراسة

الوادي : 21/05/2023

الملحق رقم (02) : يمثل الجدول كشف الراتب لأستاذ مساعد قسم أ في مؤسسة محل الدراسة (جامعة الشهيد حمه لخضر -الوادي)²

الرقم : الفترة : جوان /2023
 اللقب والاسم : تاريخ التنصيب : 2011/10/01
 الرتبة : أستاذ مساعد قسم أ الحالة العائلية : م 6/0
 الدفع والتسديد : ح.ج.ب الدرجة : 6

عناصر الأجرة	القيمة	العدد/النسبة	الربح	الاقتطاع
الأجر العادي	69030.00			
علاوة الخبرة المهنية				
تعويض النوعي عن المنصب	69030.00	%100		
تعويض السكن	1,500,00		1,500,00	
تعويض التأهيل العلمي	10354.50	%30		
تعويض الخبرة البيداغوجية	12744.00			
تعويض التوثيق	8000.00		8000.00	
تعويض التأطير	20709.00	%50		
تعويض المنطقة	2016.00		2,016,00	
اشتراك الضمان الاجتماعي		%9		17404.51
الضريبة على الدخل الاجمالي				42011.80
علاوة الأجر الوحيد	800,00		800,00	
منح عائلية	300,00	6	1,800,00	
المجموع	195983.49			
صافي الدفع	136567.18			

¹ المصدر وثيقة من مؤسسة محل الدراسة

² الملحق رقم (02) : يمثل الجدول كشف الراتب لأستاذ مساعد قسم أ في مؤسسة محل الدراسة (جامعة الشهيد حمه لخضر -الوادي)

المصدر وثيقة من مؤسسة محل الدراسة

الوادي : 21/05/2023

الملحق رقم (03) : يمثل الجدول كشف الراتب لأستاذ مساعد قسم ب في مؤسسة محل الدراسة (جامعة الشهيد حمه لخضر -الوادي)

الرقم : الفترة : جوان /2023

اللقب والاسم : متحفظ عليه تاريخ التنصيب : 2016/01/10

الرتبة : أستاذ مساعد قسم ب الحالة العائلية : م 0/0

الدفع والتسديد : ح.ج.ب الدرجة : 3

عناصر الأجرة	القيمة	العدد/النسبة	الربح	الاقتطاع
الأجر القاعدي	54585.00			
علاوة الخبرة المهنية				
تعويض النوعي عن المنصب	54585.00	%100	54585.00	
تعويض السكن	1,500,00		1,500,00	
تعويض التأهيل العلمي	54585.00	%25	13646.25	
تعويض الخبرة البيداغوجية	5697.00		5697.00	
تعويض التوثيق	12,000,00		12,000,00	
تعويض التأطير	54585.00	%45	24563.25	
تعويض المنطقة			1848,00	
اشتراك الضمان الاجتماعي		%9		12898.78
الضريبة على الدخل الاجمالي				28021.00
المجموع	143319.75			
صافي الدفع	102399.97			

المصدر وثيقة من مؤسسة محل الدراسة

الوادي : 21/05/2023

الملحق رقم (04): يمثل الجدول كشف الراتب لأستاذ مساعد قسم ب في مؤسسة محل الدراسة جامعة الشهيد حمه لخضر -الوادي

الرقم : الفترة : جوان /2023

اللقب والاسم : تاريخ التنصيب : 2011/12/29

الرتبة : أستاذ مساعد قسم ب الحالة العائلية : م 0/0

الدفع والتسديد : ح.ج.ب الدرجة : 8

عناصر الأجرة	القيمة	العدد/النسبة	الربح	الاقتطاع
الأجر القاعدي	66465.00			
علاوة الخبرة المهنية				
تعويض النوعي عن المنصب	66465.00	%100	66465.00	
تعويض السكن	1,500,00		1,500,00	
تعويض التأهيل العلمي	66465.00	%10	6646.50	
تعويض الخبرة البيداغوجية	15192.00		15192.00	
تعويض التوثيق	6,000,00		6,000,00	
تعويض التأطير	66465.00	%25	16616.25	
تعويض المنطقة			1848.00	
اشتراك الضمان الاجتماعي		%9		16130.95
الضريبة على الدخل الاجمالي				15192.00
المجموع	15611225			
صافي الدفع	124789.30			

المصدر وثيقة من مؤسسة محل الدراسة

الوادي : 21/05/2023

الملحق رقم (05) :يمثل الجدول كشف الراتب لأستاذ مساعد قسم أ في مؤسسة محل الدراسة (جامعة الشهيد حمه لخضر -الوادي)

الرقم : الفترة : جوان /2023
 اللقب والاسم : تاريخ التنصيب : 2010/12/15
 الرتبة : أستاذ مساعد قسم أ الحالة العائلية : أ 0/0
 الدفع والتسديد : ح.ج.ب الدرجة : 5

عناصر الأجرة	القيمة	العدد/النسبة	الربح	الاقتطاع
الأجر القاعدي	66375.00			
علاوة الخبرة المهنية				
تعويض النوعي عن المنصب	66375.00	%100	66375.00	
تعويض السكن	1,500,00		1,500,00	
تعويض التأهيل العلمي	66375.00	%15	9956.25	
تعويض الخبرة البيداغوجية	106200.00			
تعويض التوثيق	8,000,00		8,000,00	
تعويض التأطير	66375.00	%30	19912.50	
تعويض المنطقة			1848,00	
اشتراك الضمان الاجتماعي		%9		16492.93
الضريبة على الدخل الاجمالي				39465.85
المجموع	183254.75			
صافي الدفع	127295.97			

المصدر وثيقة من مؤسسة محل الدراسة

الخاتمة

إن الأجور والرواتب والحوافز تعتبر من أهم العوامل التي تربط الإدارة مع العامل، وعليه ينعكس ذلك على رضا الفرد عن عمله.

ومنه فإن تحديد الأجور والرواتب لها دور كبير في تحفيز العاملين في أي مجال أو قطاع ومن خلالها يتم إعداد كشف الراتب من أجل الوصول إلى الأجر الصافي للموظف وتمر بعدة خطوات وعمليات .

وكحوصلة إجابة عن إشكالية المطروحة حول كيف يتم تحديد الأجور في مؤسسات التعليم العالي واعتمادا على الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة تم الخروج بمجموعة من النتائج و التوصل إلى اختبار صحة هذه الفرضيات

اختبار صحة الفرضيات

- **الفرضية الأولى:** الأجر هو ما يتقاضاه العامل أو يحصل عليه لقاء خدمة ما ،يتم حساب الأجر عبر مراحل وقوانين وعمليات حسابية، وتتضمن الأجر القاعدي ،ومختلف والمنح والعلاوات التعويضات والضرائب للوصول إلى الأجر الصافي والذي يدفع لصاحبه وهذا ما تم التطرق إليه في الفصل الأول.
- **الفرضية الثانية:** - نقصد بعناصر الأجر تلك البيانات و العناصر الموجودة في كشف الراتب ،والتي من خلالها يحسب أجر العامل مثل الأجر القاعدي ، والمنح والتعويضات الاخرى والضريبة علي الدخل وغيرها من المعلومات الاخرى وتم إثبات صحة الفرضية في الفصل الثاني.
- **الفرضية الثالثة:** نظام الأجور والحوافز هو الركيزة الأساسية لتحديد الأجور الممنوحة للعمال وتم إثبات صحة الفرضية في الفصل الأول.
- **الفرضية الرابعة:** في مجال الرواتب والأجور هنالك دائما يوجد تحديثات قانونية لأنه يمتاز بالمرونة ويتغير بمرور الزمن خاصة في الضرائب على الدخل الإجمالي تحديث جدول الضرائب عل الدخل الإجمالي وتم تحديث الشبكة الاستدلالية للأجور تم إثبات صحة الفرضية .
- من خلال دراستنا النظرية والتطبيقية لتحديد الأجور والرواتب بمؤسسات التعليم العالي.
- يلخص الأجر في وثيقة تحمل اسم كشف الأجر، حيث يتم حساب المبلغ الصافي منه بعد تحديد العناصر المكونة له، ثم طرح مختلف الاقتطاعات بنوعيتها الضريبة على الدخل والضمان الاجتماعي يعتبر الأجر من أهم الحوافز التي لها تأثير مباشر على المستوى الاجتماعي للعامل ومستوى أدائه.
- يمر كشف الأجر بعمليات حسابية يتم إعداد كشف الأجر فيها .
- للأجر أهمية بالغة بالنسبة للاستاد كونه مصدر رزق له، وبالنسبة للمستخدم و المؤسسة هو استثمار و إنتاج للكفاءات.
- يتحدد الأجر القاعدي عن طريق الشبكة الاستدلالية للأجور.

قائمة المراجع

- سليبي مسعود وبوزيد دراجي الحضني ، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي (دراسة حالة دراسة مقارنة بين الوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي)، مقدمة صمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص محاسبة وتدقيق، قسم العلوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2020-2021، ص 5.
- سلامي كريمة، دور نظام الأجور في تعزيز ولاء العالم للمؤسسة- دراسة ميدانية سونلغاز قالمة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع وتنظيم العمل، قسم علم الاجتماع ، كلية علوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2017-2018، ص9.
- بالعيد عبد الله، اصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2018-2019، ص 09.
- رشا عبد الرزاق جاسم، المبادئ الحديثة للتوظيف العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، 2015، ص78.
- سايب مسعود و بوزيد دراجي حضني، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي- دراسة حالة دراسة مقارنة بين الوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص محاسبة وتدقيق، قسم العلوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2021-2022، ص5.
- أقطى جوهرة، محاضرة مدخل مفاهيمي للأجور، نظم الأجور والحوافز، 2022، قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، سنة 2019-2020، ص 27.
- مصطفى زروال، محاسبة الأجور في المؤسسة العمومية ذات طابع اداري، دراسة حالة طفولة المسعفى -عين التوتة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص محاسبة وتدقيق ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2021-2020، ص 18.
- الهزام محمد، سياسة الأجور ودافعية المستخدمين دراسة حالة مؤسسة الرياض وحدة مطاحن بشار، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية ، قسم علوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير ، جامعة وهران، 2006-2007، ص 51.
- سلامي كمال شيخاوي ابوبكر، دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية (دراسة حالة ميدانية بمصنع الاسمنت بأدرار)، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية جامعة أحمد دارية أدرار، 2021-2022، ص 11.
- بوطواط أمين وسلطان عمر، أثر نظام الحوافز على القطاع الوظيفي(دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية لتتقليل)، مذكرة ضمن شهادة ليسانس المهني في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، قسم المناجمنت، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016-2017، ص 3.
- ياسر أحمد عربيات، مفاهيم الإدارية الحديثة، لدار يافا للنشر والتوزيع ، عمان -الأردن ، 2008، ص 206-207.

- وجيه محمد السيد سلامة و أحمد محمد عاطف أحمد، دور الحوافز المادية والمعنوية لرفع مستوى أداء العاملين بالفنادق المصرية مع اقتراح برنامج لتقييم طرق التحفيز العاملين في الفنادق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد 12، العدد 2، ديسمبر 2015.
- بشيري فاطمة ودرة جازية، الحوافز وتأثيرها على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمستشفى عبد الكريم بودرغومة تيلان، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص تنظيم العمل، قسم علوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة أحمد دارية أدرار، 2020-2021، ص 26.
- غازي حسن عودة الحلابية، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن (دراسة تطبيقية على أمانه عمان الكبرى)، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2013 ص 16.
- محمد فاتح المغربي، أصول الإدارة والتنظيم، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، القاهرة، مصر، 2018، ص ص 298-299.
- مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير شعبة علوم المالية والمحاسبية بعنوان متابعة و معالجة الأجور و الرواتب جبايا و محاسبيا دراسة ميدانية 2022/2021 جامعة حمه لخضر الوادي.
- المادة 104 من قانون المالية 2022
- الموقع الالكتروني: <https://ostadz.com/forum/archives/1148>
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد 23 24 جمادى الثانية عام 1444 هـ 17 جانفي سنة 2023م