

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم المالية والمحاسبية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم المالية والمحاسبية
تخصص: محاسبة

المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب والتصريحات الجبائية والشبه الجبائية لهما - دراسة ميدانية -

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:
عزة الأزهر
المشرف المساعد الدكتورة
خالدي رشيدة

إعداد الطلبة :
سناء زغدي
عبد الرؤوف سعد العايب
عبير قدارة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د. عمار مصطفاوي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
د. بشير بن موسى	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا
أ.د. الأزهر عزة	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا
د. رشيدة خالدي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا مساعدا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الملخص

تهدف الدراسة لإبراز العناصر المكونة للراتب والمعايير المعتمدة في حسابه، مع المعالجة المحاسبية له، وقد أخذت هذه الدراسة شرح وعرض لمكونات الراتب من منح وتعويضات ومكافآت بالإضافة إلى الإقتطاعات والمعالجة المحاسبية التي تطبق عليه.

وللإجابة على إشكالية البحث فقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي عن طريق ما توفر من معلومات حول متغيرات الدراسة من كتب، مجلات، مذكرات ونصوص قانونية وتنظيمية. ولدعم الجانب النظري فلقد إعتدنا في الجانب التطبيقي على الدراسة الميدانية في كل من مصلحة تسيير نفقات المستخدمين بمديرية التربية لولاية الوادي، مؤسسة خاصة (شركة الضيف للخدمات) ومؤسسة اقتصادية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS).

ومن خلال دراستنا للأجور ومحاسبتها أن الأجر له عدة مكونات من أجر أساسي تعويضات، مجموعة من المكافآت والإقتطاعات والتي تنظمها نصوص قانونية وتنظيمية. ولذا فمحاسبة الأجور هي عملية معقدة نوعا ما كونها تخضع لعدة قوانين وهي: قانون العمل - التشريع الجبائي - الضمان الاجتماعي. الكلمات المفتاحية: الأجور والرواتب - الضرائب الجبائية والشبه جبائية - المعالجة المحاسبية

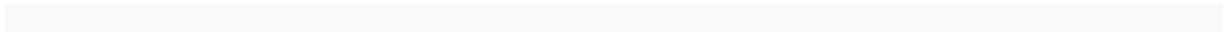
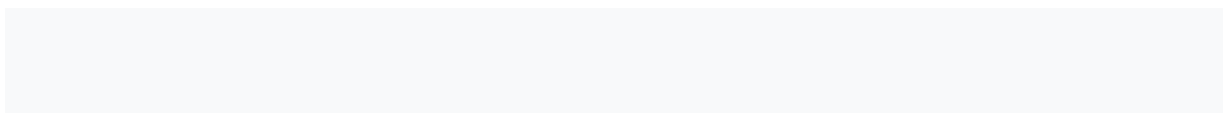
RESUME:

The study aims to highlight the components of the salary and the standards adopted in his account, with the accounting treatment of it, and this study took an explanation and presentation of the salary components of grants, compensations and bonuses in addition to deductions and the accounting treatment applied to it.

In order to answer the research problem, the descriptive and analytical approach was relied upon through the available information about the study variables in books, magazines, notes, and legal and organizational texts. In order to support the theoretical side, we have relied, on the practical side, on the field study in each of the administration of employee expenses in the Directorate of Education of the State of El-oed, a private institution (the Guest Services Company) and an economic institution, the National Social Security Fund for Non-Wages (CASNOS).

Through our study of wages and their accounting, the wage has several components of a basic wage, compensation, a set of rewards and deductions that are regulated by legal and regulatory texts. – Therefore, accounting wages is a rather complicated process, as it is subject to several laws, namely: labor law - tax legislation - social security.

Key words: wages and salaries - tax and quasi-tax taxes - accounting treatment



شكر وتقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان مالم يعلم

أساتذتي الأفاضل أصحاب التميز والعطاء: إلى من تتلمذنا على أيديهم وعلمونا حروفا من ذهب وكلمات من درر، و عبارات من أسمى وأجلى عبارات في العلم، و إلى من صاغوا لنا علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا سيرة العلم والنجاح.

إلى من ضحوا بوقتهم وجهدهم في سبيل تعليمنا وتربيتنا، لكم منا أيها السادة الأفاضل كل معاني الحب والتقدير، والذي يساوي حجم عطائكم اللامحدود،

ومن خلالكم جميعا وبعد استكمال دراسة بحثنا هذا، فمن الواجب استذكار الجهود التي ساهمت في وصوله إلى هذا المستوى، فبعد الفضل لله عز وجل وللذين أوصلوني إلى هذا المستوى من العلم والمعرفة ومنهم السادة: **عبد السلام مصباحي** رئيس مكتب بمصلحة تسيير نفقات المستخدمين بمديرية التربية لولاية الوادي، والسيد **كمال زغدي** المحاسب لشركة " **ضيف للخدمات** " على كرمها وجودها لما قدماه لنا من مساعدة معتبرة مكنتنا من إثراء دراستنا هذه، كما نشيد **بالأستاذ الدكتور الفاضل: الأزهر عزة والدكتورة: خالدي رشيدة** الذين كانت لهما اليد البيضاء في صنعه، وما كان لهذا البحث أن يخرج بهذه الحلة لولا توجيهها السديد والرعاية الفائقة التي شملانا بها، فلقد كانت لملاحظتها وتوجيهاتها القيمة الأثر الكبير في إظهار هذا العمل إلى النور، فضلا عن إشرافها علينا وتشجيعها لنا، حتى أصبح هذا البحث ثمرة يانعة على الرغم من الظروف والأيام الصعبة التي أحاطت بنا، فلها منا جزيل الشكر والإمتنان، وسيظل فضلها يحمل منا لها كل التقدير والإحترام، فلقد قيل " من علمني حرفا صرت له عبدا ومن علمني حرفا أخلصت له ودا وحفظت له الجميل "، فشكرا لكم أستاذتنا الأكارم وجزاكم الله خيرا الجزاء، سائلين الله أن يتم نعمته عليكم ويحفظكم ويسدد خطاكم آمين.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

" قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا، إنك أنت العليم الحكيم. " (البقرة: 32) - صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك.. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك.. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك.. ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك الله جلّ جلاله

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة.. ونصح الأمة.. إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من كلله الله بالهبة والوقار.. إلى من علمني العطاء بدون إنتظار.. إلى من أحمل اسمه بكل إفتخار.. إلى منبع الخير الدافق والحنان الوافر.. إلى من نسج لي طريق النجاح في حياتي.. إلى الذي أوصاني بطاعة الله وترك المعاصي.. إلى من تعلمت منه الصمود مهما كانت الصعاب.. إلى من ستبقى كلماته نجوما أهتدي بها طيلة حياتي. أرجو من الله أن يمدّ في عمره. (والدي العزيز)

إلى ملاكي في الحياة.. إلى معنى الحب ومعنى الحنان والتفاني.. إلى بسمه الحياة وسر الوجود.. إلى الشمس الوضاءة التي أنارت لي دروب النجاح في الحياة.. إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي.. إلى أغلى الحبايب حفظها الله. (أمي الغالية)

إلى من بمن أكبر وعليهن أتمدن.. إلى الشموع المتقدة التي تنير ظلمة حياتي.. إلى من بوجودهنّ اكتسبت قوة ومحبة لا حدود لها.. إلى من عرفت معهنّ معنى الحياة. (أخواتي العزيزات)

إلى من وجدت فيكم سعادة الحياة.. إلى من كنتم رفقاء دربي في هذه الحياة. وفي هذه المناسبة أريد أن أشكركم على مواقفكم النبيلة تجاهي.. يا من تطلعتم لنجاحي بنظرات الأمل.. أسأل الله أن لا يحرمني منكم. (إخوتي)

إلى الذين علموني كيف أخط الحرف وأكتب الكلمة وأعطي للنجاح قيمة، لهم مني كل معاني الحب والتقدير والذي يساوي حجم عطائهم اللامحدود (أساتذتي الأفاضل)

إلى الأخوات اللواتي لم تلدهن أمي.. إلى من يتحلّون بالإخاء ويتميزن بالوفاء والعطاء.. إلى ينابيع الصدق الصافي.. إلى من معهن سعدت وبرفقتهن في دروب الحياة الحلوة سرت.. إلى من كنّ معي على طريق النجاح والخير... (صديقاتي)

إلى كل الذين رافقوني طيلة مشواري الدراسي والمهني ولم يدخروا جهدا في مساعدتي.. إلى الذين يستحيل نسيانهم..

(أساتذتي، زميلاتي وزملائي)

إلى هؤلاء كلهم أهدي هذه الرسالة المتواضعة عربون محبة ووفاء، داعيا المولى سبحانه وتعالى، أن تكفل

بالنجاح والقبول من جانب أعضاء لجنة المناقشة المبجلين.

سواء

الإهداء

بسم الذي خلق الكون ورسم الأرض بالألوان وسخر كل شيء لخدمة الإنسان بعد سنوات الجد و الاجتهاد لا
بد أن يأتي يوم للحصاد ففي يوم كهذا لا أستطيع سواء تقدير الأهل و الأحباب
إلى أُمي الغالية ... من علمتني العطاء وغمرتني بحنانها وكرمها
إلى من عجز لساني أمامه عن الشكر إلى رمز العطاء والروح الطيبة إلى من زرع فيا الأخلاق والوفاء و جعلني أسير
على درب النجاح
" أبي العزيز " رحمه الله واسكنه فسيح جناته
وإلى أخواني وأخواتي من علموني أن الحياة من دون ترابط وحب وتعاون لا تساوي شيء
إلى زوجتي ... من ملأت حياتي بالتحدي وتخطي الصعاب
إلى كل الأساتذة الكرام وبالأخص أستاذي الغالي الدكتور عزة الأزهر
وإلى أصدقائي وزملائي في العمل
إلى جميع من تلقيت منهم النصح والدعم أهديهم خلاصة جهدي العلمي
إلى جميع الطلبة ماستر محاسبة

عبد الرؤوف

الإهداء

إلى من سدد خطاي نحو الأفضل دون ضجر أو منة ولم يغض علي طرف إهتمامه، أبي

إلى من أخلصت لي ودادها وأحاطتني بالكثير الكثير، أمي

حفظهما الله وأدامهما تاج فوق رأسي

إلى زوجي وسكني الذي تحمل كل الصعاب معي

إلى من جعلهم الله زينة الحياة الدنيا أولادي الغاليين

جوري، جواد تاج الدين

إلى من رخص عليهم الغالي والنفيس لأجلي وكانوا خير سندا لي، إخوتي وأخواتي

إلى جد وجدة أولادي الغاليين، حمائي وحماتي

إلى روح جدتاي الغاليتين

إلى الأستاذ الدكتور عزة الازهر

إلى كل أساتذتي وأستاذاتي وكامل الطاقم الإداري بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

إلى جميع الأصدقاء والأحبة، كل باسمه

إلى كل زميلاتي وزملائي في العمل والدفعة، كل باسمه

أهدي هذا العمل

عبر

فهرس المحتويات

.....	الملخص
.....	شكر وتقدير
.....	الإهداء
.....	فهرس الجداول
.....	فهرس الأشكال
أ.....	المقدمة العامة

الفصل الأول: مفاهيم عامة حول الأجر والرواتب

10	تمهيد:
11	المبحث الأول: ماهية الاجور والرواتب
11	المطلب الأول: التطور التاريخي للأجر عبر الازمنة
12	المطلب الثاني: مفهوم الأجر والرواتب
14	المطلب الثالث: أهمية وأهداف الأجر
16	المطلب الرابع: أنواع الأجر
17	المطلب الخامس: دور الأجر
19	المبحث الثاني: تطور ومكونات الرواتب الأجر في الجزائر
19	المطلب الأول: تطور سياسة الأجر في الجزائر
21	المطلب الثاني: سياسة الأجر في الجزائر في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03-06
26	المطلب الثالث: مكونات الأجر
30	المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجر
32	المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية للأجر والرواتب
32	المطلب الأول: مراحل المعالجة المحاسبية للأجر
32	المطلب الثاني: الحسابات المستعملة في عملية التسجيل المحاسبي
34	المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجر والرواتب
36	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الاقتطاعات الجبائية والشبه جبائية

38	تمهيد
39	المبحث الأول: الضريبة على الدخل الإجمالي
39	المطلب الأول: مفهوم الضريبة على الدخل الإجمالي
40	المطلب الثاني: خصائص الضريبة على الدخل الإجمالي
41	المطلب الثالث: مجال تطبيق الضريبة على الدخل الإجمالي
44	المطلب الرابع: كيفية حساب الضريبة
46	المطلب الخامس: آلية حساب الضريبة على الدخل الإجمالي
47	المطلب السادس: كيفية تحصيل الضريبة على الدخل الإجمالي وتقييمها
48	المبحث الثاني: اقتطاعات الضمان الاجتماعي
48	المطلب الأول: ماهية الضريبة على الضمان الاجتماعي
48	المطلب الثاني: المخاطر في مجال الضمان الاجتماعي
51	المطلب الثالث: المكلفين بدفع الاشتراكات في نطاق التأمين الاجتماعي للأجراء
51	المطلب الرابع: التصريح بالأجور
52	المطلب الخامس: تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال الأجراء
54	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: دراسة ميدانية

56	تمهيد
57	المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
57	المطلب الأول: التعريف بمديرية التربية
60	المطلب الثاني: التعريف بمصلحة تسيير نفقات المستخدمين
60	المطلب الثالث: هيكلية مصلحة تسيير نفقات المستخدمين
61	المطلب الرابع: المهام المختلفة المخولة للمصلحة
62	المطلب الخامس: أهم الإنجازات التي حققتها المصلحة
62	المطلب السادس: علاقات المصلحة مع مختلف الشركاء
63	المبحث الثاني: مراحل تسديد الراتب
63	المطلب الأول: شروط الاستفادة من الراتب وأسباب توقفه
66	المطلب الثاني: مراحل تسديد الراتب

69	المطلب الثالث: العمليات الملحقمة للرواتب
70	المطلب الرابع: الشبكة الاستدلالية للأجور
72	المطلب الخامس: عناصر الراتب للأسلاك العاملة في قطاع التربية الوطنية
117	المطلب السادس: الاقتطاعات
127	المطلب السابع: إعداد كشف راتب لشركة الضيف للخدمات
129	المطلب الثامن: المعالجة المحاسبية لأجور مؤسسة ضيف للخدمات
130	المطلب التاسع: مقارنة بين راتب في قطاع التربية وراتب في القطاع الاقتصادي casnos
140	خلاصة الفصل
142	الخاتمة
149	قائمة المراجع
156	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

- الجدول رقم (01): شبكة مستويات التأهيل 22
- الجدول رقم (02): تطور الأجر الأدنى المضمون 27
- جدول رقم (03): الجدول التصاعدي الشهري لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي 45
- جدول رقم (04): الجدول التصاعدي الضريبي للضريبة على الدخل الإجمالي 46
- الجدول رقم (05): يوضح توزيع نسبة الاشتراكات بالنسبة للعمال الأجراء على مختلف المخاطر المضمونة في مجال الضمان الاجتماعي . 50

فهرس الاشكال

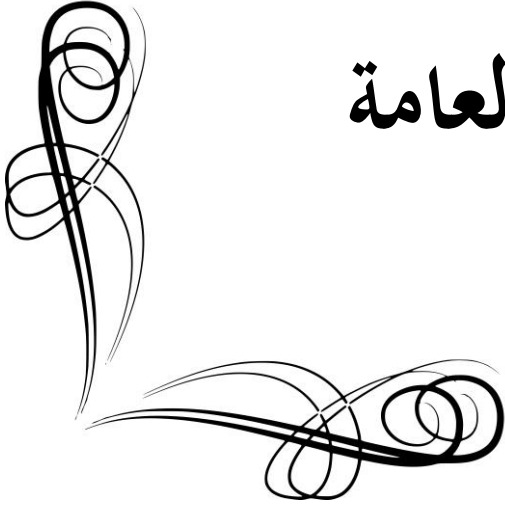
- الشكل رقم (1): الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية الوادي 59
- الشكل رقم (2): الهيكل التنظيمي لمصلحة تسيير نفقات المستخدمين 61

فهرس الملاحق

- الملحق رقم 01 : الشبكة الاستدلالية القديمة 157
- الملحق رقم 02: جدول خاص بمنحة الامتياز الفئة الثالثة 159
- الملحق رقم 03: جدول خاص بمنحة الامتياز الفئة الثالثة 160
- الملحق رقم 04: كيفية التكفل برواتب مستخدمي المؤسسات التعليمية 165
- الملحق رقم 05: كيفية احداث الكشوفات الأصلية الأولية والتكميلية 169



المقدمة العامة



بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى: [وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون] (سورة التوبة: 105) "صدق الله العظيم"

الحمد لله الذي بفضلله قد وهبنا العلم وجعله لنا نورا ونبراسا نختدي به، والشكر لله وحده الذي قد وهبنا العقل لنفكر به، والثناء لله على توفيقه لنا على إتمام هذه الدراسة العلمية وأما بعد:

إنه من دواعي السرور أن نتقدم بهذا البحث العلمي الهام الذي تطلب منا جهدا معتبرا كي نقدمه إلى كل الدارسين والمهتمين بالبحث العلمي ومنهم إلى كل من يربطنا بهم رباط العلم المقدس.

إننا بكل تواضع نضع بين أيديكم هذا البحث الذي نتمنى أن يكون في المستوى المطلوب لينتفع به كل من يهتم بهذا الموضوع الذي كان محل إهتمامنا وتناولناه في دراستنا هذه والمتضمن العناصر المكونة للراتب مع التطرق إلى المعايير المعتمدة في حسابه، بالإضافة إلى كيفية المعالجة الحسابية له.

لقد تم تعريف الأجر بأنه مبلغ من المال يمنح من قبل رب العمل ويدفع للأجير مقابل العمل الذي يؤديه هذا الأخير، وكما يفهم أيضا بأن الأجر هو كل راتب أو دخل يتناسب مع نتائج العمل الذي يتلقاه العامل مقابل العمل المؤدى.

غير أن الأجور كانت ولا زالت من أهم المواضيع المطروحة للنقاشات بين العامل وأصحاب العمل، إذ أن جل النزاعات التي تدور في أوساط الطبقة العاملة سببها الأساسي السعي إلى الرفع من مستوى الأجر، فمن جهة هي تكلفة على عاتق صاحب العمل، ومن جهة أخرى هي مصدر رزق للعامل.

إن الأجور والرواتب التي يتحصل عليها الفرد لقاء جهده المبذول سواء أكان فكريا أو عضليا تلعب دورا مهما وكبيرا في تحقيق مستوى الرضا المتحقق للفرد وبالضرورة تنعكس آثار هذا الرضا على السلوك العام لهذا الفرد، والأداء المتمثل في الاستقرار بالعمل، كما أن نظام الأجور يؤثر على نوعية العاملين والرضا الذي يشعرون به ازاء أعمالهم.

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما انها من أهم إلتزامات صاحب العمل تجاه العامل، وقد إعترف المشرع بهذا الحق وخاصة في المادة 32 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تضمن حق الموظف في الراتب بعد أداء الخدمة.

والأجور هي أداة من الأدوات الفعالة والمؤثرة على أداء الفرد، هذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور، لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية، يساهم في خلق وتكوين طبقة عاملة وفعالة ومنتجة،

وكعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترقيته، ليصبح بذلك رفاة اقتصادي تعتمد عليه الدول في تحريك النشاط الاقتصادي لديها.

والراتب بطبيعته يخضع الى عدة معطيات قانونية وحسابية، وحسابه ليس بالعملية السهلة، حيث أن محاسبة الرواتب تعتبر وظيفة هامة يقوم بها اشخاص مؤهلون لكونها عملية معقدة نوعا ما حيث تخضع بالضرورة لثلاث قوانين وهي: قانون العمل - التشريع الجبائي - الضمان الاجتماعي، ومعالجة الأجور تمثل مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف الحسابية، حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي كنتيجة حتمية لما قدمه من جهد عملي. كما أن المعالجة تعبر عن مجموعة الخطوات والاجراءات المتبعة الهادفة الى تحديد الأجر الصافي للعامل، وكذا إلتزامات كل من صاحب العمل والعامل، ونظرا للأهمية البالغة التي يحظى بها الراتب الذي يتكون من عدة عناصر ومعايير معتمدة في حسابه فهو نظام يعتمد على دراسات علمية ترمي كلها الى تحديد الراتب.

ونظرا للأهمية البالغة التي يحظى بها الراتب إرتأينا في بحثنا هذا أن نتطرق إلى ماهية الأجور والرواتب ثم نتعرض الى تطور ومكونات الرواتب والأجور في الجزائر مع التركيز على المعالجة المحاسبية لها والتعرض إلى الضريبة على الدخل الاجمالي واقتطاعات الضمان الاجتماعي.

إن الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على مكونات الأجر في القطاع العمومي في الجزائر والآليات المعتمدة في حساب الراتب بالإضافة الى كيفية المعالجة الحسابية له، ولزيد من التوضيح والشمولية قمنا بدراسة حالة: مصلحة تسيير نفقات المستخدمين بمديرية التربية لولاية الوادي وتم إختيارنا لهذه المصلحة نظرا لشساعة هذا القطاع وتنوع الرتب فيه، كما قمنا بدراسة مقارنة بين الراتب في قطاع عام والراتب في قطاع إقتصادي قصد الاطلاع على أهم الفوارق والاختلاف بينهما.

وللإحاطة بكل التفاصيل المتعلقة بالموضوع محل هذه الدراسة تم تحديد مشكلة البحث كالتالي:

الإشكالية:

"ماهي العناصر المكونة والمعايير المعتمدة في حساب الراتب ؟ وكيف تتم المعالجة المحاسبية له ؟"

وانطلاقا من هذه الاشكالية الرئيسية، تم طرح الاسئلة الفرعية التالية:

- ما هو المقصود بالراتب ؟
- ما شروط الإستفادة من الراتب في قطاع التربية الوطنية ؟
- ما العناصر المكونة لرواتب المستخدمين في قطاع التربية الوطنية ؟

- ما المستحقات المالية الأخرى التي يستفيد منها مستخدمو قطاع التربية الوطنية ؟
- ما الإقتطاعات التي تمس راتب مستخدمي قطاع التربية الوطنية ؟
- هل تطبيق القانون الجديد للضريبة على الدخل الاجمالي لسنة 2020 كاف لتحسين رواتب الموظفين ؟
- كيف تتم المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور وفق النظام المالي المحاسبي ؟
- هل توجد فوارق في الراتب بين موظفي قطاع التربية الوطنية والقطاع الاقتصادي ؟
- ومن أجل دراسة اشكالية الموضوع انطلقت الدراسة من الفرضيات التالية:

الفرضيات:

- الراتب هو ما يدفع للعامل من مبالغ مالية وتعويضات مقابل جهد يبذله.
- تخضع استفادة مستخدمي قطاع التربية من الراتب لعدة شروط إلزامية وهي ذات الشروط التي يخضع لها اي موظف في القطاع العام.
- يتكون راتب مستخدمي قطاع التربية الوطنية من عدة عناصر تحدد وفقا للسلك الذي ينتمون اليه.
- يستفيد مستخدمو قطاع التربية الوطنية من تعويضات مالية وفقا لنظام تعويضي محدد قانونا لكل سلك
- تخضع التعويضات المالية التي يستفيد منها مستخدمو قطاع التربية الوطنية إلى إقتطاعات عديدة، منها ما هو إلزامي ومنها ما هو اختياري وفقا للنصوص القانونية المعمول بها.
- تطبيق قانون الجديد على الضريبة على الدخل الاجمالي لسنة 2020 مكن من تحسين رواتب الموظفين.
- تتم معالجة المحاسبية للرواتب والأجور في قطاع التربية بولاية الوادي حسب القوانين السارية المفعول.
- توجد فوارق في الراتب بين موظفي قطاع التربية الوطنية وقطاع الاقتصادي من حيث عناصر الراتب من منح وعلاوات وذلك حسب طبيعة العمل.

أهمية البحث:

تعود أهمية هذا الموضوع إلى قيمة الراتب والأجر عند العامل والمؤسسة التي يعمل فيها، ومدى اعتبار الراتب كنظام محفز عند العامل من اجل الزيادة في العمل لتحسين الإنتاج ووفرتة، كما أنه يساهم بشكل كبير في تحسين نوعية الحياة عند الافراد والجماعات، هذا من الجانب النظري إما في الجانب التطبيقي فان عملية محاسبة الأجور هي عملية معقدة لأنها تخضع لعدة قوانين كما أسلفنا الذكر بالإضافة إلى أن له (أي أجر) عدة مكونات وعدة معايير معتمدة في تحديده مع وجود اختلافات في الأسس المتبعة في حسابه من قطاع إلى قطاع مع التعديلات التي عرفها نظام الاجور من حين لآخر، فجاءت هذه الدراسة لإلقاء الضوء على مختلف هذه الصعوبات في حساب الراتب وتسهيل عملية التحكم في حسابه وتوضح كل ماله علاقة بتسديد الراتب.

مبررات إختيار الموضوع:

هناك مجموعة من المبررات التي دفعتنا إلى إختيار هذا الموضوع ومنها الدوافع موضوعية وأخرى ذاتية:
أ _ الدوافع الموضوعية:

- الأهمية البالغة التي يحظى بها الأجر سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسة
- نقص البحوث في مجال المعالجة الحاسوبية للرواتب في مختلف القطاعات.
- اعتبار الراتب مصدر تمويلي أساسي للأفراد والعائلات كما يتوقف عليه المستوى الإقتصادي والاجتماعي للعاملين.
- دور الراتب في تطوير شكل الانتاج
- ب-الدوافع الذاتية:
- ارتباط الموضوع بالتخصص المدروس.
- كون الموضوع مهما وحساسا.
- رغبتنا في فهم آليات الموضوع النظرية والتطبيقية.
- المساهمة في تذليل الصعوبات المتعلقة بحساب الراتب كون العملية الحاسوبية للأجور عملية معقدة وتشهد العديد من التعديلات المستمرة.

أهداف الموضوع:

يمكن تلخيص أهداف هذه الدراسة حسب ما يلي:

- تمكين أصحاب الاختصاص من التحكم الجيد في كل ما يتعلق بحساب الراتب
- ضمان استفادة الموظفين من رواتبهم وكل مستحقاتهم المالية على أكمل وجه.
- عدم ضياع الحقوق المالية للموظفين.
- ضمان حسن تسيير المال العام حيث تشكل المبالغ المدفوعة في إطار مرتبات الموظفين جزءا كبيرا من ميزانية الدولة ومن الضروري تجنب تبديدها عن طريق الدفع غير المستحق

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الحدود المكانية والزمانية التالية:

أ- الحدود المكانية:

جرت دراسة هذا البحث بمديرية التربية لولاية الوادي - مصلحة تسيير نفقات المستخدمين، لكون هذا القطاع عموميا.

ب- الحدود الزمانية: حددت هذه الدراسة زمانيا من سنة 1982 الى سنة 2020، وذلك لضبط عملية حساب الراتب وفقا للقوانين المعمول بها والسارية المفعول إلى تاريخ إنجاز هذا البحث.

الدراسات السابقة:

في حدود اطلاعنا فانه لا توجد دراسات سابقة مطابقة 100% لهذه الدراسة إلا أنها توجد بعض

الدراسات التي تتقاطع معها:

✓ الدراسة الأولى:

بعنوان محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية - دراسة حالة: محاسبة الرواتب والأجور بولاية البويرة من إعداد الطالبتين: بوثلجة حمامة وحماني جميلة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية تخصص محاسبة ومراجعة بجامعة اكلي ام حند اولحاج - البويرة، حيث تناولت هذه الدراسة قيمة الراتب والأجر عند العامل والمؤسسة وإلى عناصره ومعالجته المحاسبية في المؤسسات العمومية وتوصلت إلى النتائج التالية:

- للأجر اهمية بالنسبة للعامل وصاحب العمل كونه يعتبر للأول مصدر رزق وللثاني مصدر تكلفة.

- يعتبر الأجر القاعدي الأساس الذي تحسب من خلاله مختلف التعويضات والمكافآت نتيجة للأجر يتحمل العامل وصاحب العمل مجموعة من الأعباء الاجتماعية الجبائية.

- يحسب الوظيف العمومي أجور موظفيه بالاعتماد على جميع القوانين المنظمة لهذا الأخير، بداية من الأجر الأساسي إلى جميع التعويضات، التغيرات الحاصلة في حساب الأجور شملت جميع الموظفين في مختلف الأصناف والدرجات.

✓ الدراسة الثانية:

بعنوان تطور سياسة الأجور في الجزائر من إعداد الطالبة بوخروبة كلثوم، رسالة نيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام، بجامعة الجزائر 1 كلية الحقوق سعيد حمدين، تناولت في بحثها الإطار النظري لسياسة الأجور والرواتب في الجزائر حيث ركزت على الجانب القانوني وخاصة الأمر: 03-06 وكذلك المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 وتعرضت خلال دراستها أيضا إلى أسس خصوصية الأجر في الوظيفة العمومية ومظاهره، والمعايير والمبادئ المحددة للأجر وعوامل تحديده وكذلك إلى نظام الخصم ونظام الإشتراكات المطابقة على الراتب.

دراسات مختلفة:

توجد كذلك مذكرات وبحوث منجزة مقدمة من طرف موظفي المصالح الاقتصادية ضمن تكوينهم المتخصص وهي تفوق تلك الدراسات والبحوث المقدمة على مستوى الجامعات متناول موضوع الرواتب في مختلف القطاعات.

المنهج المستخدم:

نظرا لطبيعة الموضوع وبغية تحقيق الهدف المنشود من الدراسة على أكمل وجه ومن أجل اختيار صحة الفرضيات المذكورة أعلاه، وقصد الإجابة على مختلف التساؤلات المطروحة والتي تساهم في حل مشكلة البحث، تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي من أجل الإلمام بكافة جوانب الموضوع النظرية والتطبيقية

وبما أن موضوع البحث يتعلق بالراتب فإن عناصره ومكوناته ثابتة ومحددة، والمعالجة المحاسبية له تخضع إلى القوانين السارية المفعول وهي عمليات حسابية دقيقة لدرجة لا مجال للاجتهاد في تفسيرها، فهذا المنهج الوصفي هو المناسب لدراسة ووصف هذه الظاهرة بالإضافة كذلك إلى المرونة التي يتميز بها باعتباره مناسباً لكافة أنواع الدراسات وخاصة منها - دراسة الحالة - التي اعتمدت في هذا البحث.

صعوبات الدراسة:

من أبرز الصعوبات التي واجهتنا أثناء عملية البحث والدراسة هي:

- كثرة التعديلات التي مست رواتب موظفي التربية الأمر الذي نتج عليه تعدد القوانين، المناشير والتعليمات مما تطلب جهدا معتبرا للحصول على المصادر.
- قلة المراجع التي تناولت آخر التعديلات.
- قلة المراجع المتعلقة بمحاسبة الأجور في الجزائر وفق النظام المالي المحاسبي.
- قلة المراجع الأكاديمية لحساب الراتب من حيث الجانب التطبيقي.
- عدم التمكن من الحصول على المراجع الكافية ومقابلة المختصين وصعوبة ممارسة التطبيق الميداني بسبب الظروف الوبائية الاستثنائية الخطيرة التي عاشها العالم بأسره وهذا لتفشي وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) في البلاد وتطبيقا للإجراءات الوقائية من هذا الوباء كغلق الجامعات والمكتبات بمختلف أنواعها بالإضافة إلى الحجر الصحي المفروض وضرورة التباعد بين الأشخاص والعطل الاستثنائية لأغلبية الموظفين.

خطة الدراسة:

تم تقسيم هذا البحث إلى قسمين، جانب نظري والآخر تطبيقي كما يلي:

- الجانب النظري قسم إلى فصلين:

أولا - الفصل الأول: مفاهيم عامة حول الراتب والأجور، وبدوره ينقسم الى ثلاثة مباحث:

- 1 - المبحث الأول: يتضمن ماهية الرواتب والأجور. - وتناول التطور التاريخي للرواتب والأجور عبر الزمن - مفهوم الأجور والرواتب - أنواع الأجور ودورها - أهمية وأهداف الأجور.
- 2 - المبحث الثاني: تطور ومكونات الرواتب والأجور في الجزائر وتناول تطور سياسة الأجور في الجزائر - سياسة الاجور في الجزائر في ظل القانون الأساسي للتوظيف العمومية 06-03 - مكونات الراتب - العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجر.
- 3 - المبحث الثالث بعنوان: المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور حيث تناول:

مراحل المعالجة المحاسبية للأجور، التسجيل المحاسبي للرواتب والأجور وأخيرا الحسابات المستعملة في عملية التسجيل المحاسبي.

ثانيا- الفصل الثاني: لقد تم تخصيص هذا الفصل للإقتطاعات الجبائية والشبه الجبائية المطبقة على صنف الرواتب والذي تم تقسيمه إلى مبحثين هما:

1 - المبحث الأول: الضريبة على الدخل الإجمالي من ناحية مفهومها، خصائصها مجال تطبيقها، آلية كيفية حسابها.

2 - المبحث الثاني: اقتطاعات (اشتراكات) الضمان الإجتماعية وتضمن ماهية الضريبة على الضمان الاجتماعي، المخاطر في مجال الضمان الاجتماعي، المكلفون بدفع الاشتراكات في نطاق التأمين الاجتماعي للأجراء، وأخيرا التصريح بالأجور وطرق تحصيل الاشتراكات

آفاق البحث:

وبما أن موضوع الأجر موضوع حيوي وهام أدى بنا إلى كشف إمكانية مواصلة البحث فيه من جوانب أخرى مثل:

- دراسة تطور الأجر مقارنة مع التطور الإقتصادي وتأثر كل منهما على الآخر.
- إمكانية تكييف الكتلة الأجرية بما يتلاءم والمعطيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية.
- الإهتمام بالعنصر البشري من خلال سياسة أجرية فعالة وواضحة.
- ضرورة إثراء الدراسات الأكاديمية فيما يخص الاختلافات والإختلالات في عناصر الراتب خاصة منها المشتركة لمختلف القطاعات العمومية، الإقتصادية والشبه الإقتصادية.

ختاما نتمنى من الله عز وجل أن نكون قد قمنا بخدمة البحث العلمي، ونكون قد وفقنا في توصيل المعلومات محل الدراسة لكل المهتمين بالبحث العلمي، كما نتمنى من جميع القراء لهذه الدراسة تزويدنا بكل الملاحظات والتوجيهات العلمية الهادفة قصد الاستفادة من خبرتهم.

نسأل الله ان يوفقنا في هذا العمل ويسدد خطانا وأن يديم علينا نعمه وفضله، وأن يحفظ أمتنا بعينه التي لا تنام، وأن يحفظ وطننا الجزائر الغالية وأمتنا الإسلامية، من كل الشرور والمكاييد، ويهدينا جميعا إلى ما يحبه ويرضاه.

الفصل الأول:

مفاهيم عامة حول الأجور والرواتب

تمهيد:

تعتبر الأجور من أهم العوامل التي قد تؤدي إلى إيجاد علاقة حسنة بين العامل والإدارة، كما أنها أداة تعكس مدى رضا الفرد عن عمله، وعن الأجر الذي يحصل عليه من أداء هذا العمل. إن الأجور كانت ولا زالت من أهم المواضيع المطروحة للنقاشات بين العامل وأصحاب العمل، إذ أن جل النزاعات التي تدور في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجر فمن جهة هي تكلفة على عاتق صاحب العمل ومن جهة أخرى مصدر رزق للعامل. وتمثل معالجة الأجور مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف الحسابية، حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي كنتيجة حتمية لما قدّمه من عمل، إذ أن المعالجة تعبّر عن مجموعة من الخطوات والإجراءات المتبعة الهادفة إلى تحديد الأجر الصافي للعامل.

المبحث الأول: ماهية الأجور والرواتب

المطلب الأول: التطور التاريخي للأجور عبر الأزمنة

لم تكن فكرة الأجر بمعناها المتعارف عليه الآن كمبلغ من النقود، بل اختلفت باختلاف تطور الإنسان وبيئته الاجتماعية ونظام معيشتته، فلقد مر الأجر بعدة تحولات عبر الأزمنة حتى وصل إلى ما هو عليه اليوم، وسنوجز هذا التطور فيما يلي:

1. نظام العبودية:

في هذا النظام كان العبد باعتباره شيء من الناحية القانونية مملوك لصاحب عمله ملكية الأشياء، وقته وولده في خدمة صاحب عمله مقابل الالتزام الإداري أو الإنساني بالتكفل بغذاء العبد و إيوائه، ويرتفع هذا المقابل من جانب السيد بقدر ما يكون ذلك مفيدا لتنمية ثروته، فإذا كان عرض العبيد كبيرا وهو ما يحدث أيام الغزوات، فقد كان ينخفض هذا الالتزام إلى أدناه ما دام ثمن العيد زهيدا، والعكس إذا قل العرض ارتفع هذا المقابل.¹

2. نظام رقيق الأرض:

كان نظام رقيق الأرض هو الامتداد الطبيعي لنظام العبودية، إلا أن الرقيق تمتع فيه حق تكوين أسرة وملكية جزء من وقته يعمل فيه لحسابه، فلم يعد الرقيق مملوكا لسيدته ولكنه مرتبط بإقطاعيته، يعمل في الوقت الذي يحدده العرف في مقابل أن يمنحه، قطعة أرض يفلحها لحسابه وتزيد مساحة هذه الأرض الممنوحة للرقيق أو تنقص بحسب الجودة، وهنا نجد أن الأجر تمثل في قطعة الأرض هذه فتغيرت العلاقة بعض الشيء، حيث استمتع الرقيق ببعض المزايا فلم يعد مملوكا كالعبيد، وفي المقابل تكفل بإعاشة نفسه وأسرته.²

3. النظام الحرفي:

أتاح هذا النظام إجراء قدر أكبر من الحرية، فالحرفي إن شارك في نظام رقيق الأرض في منحة الحرمان من حرية الانتقال نظرا للقيود الإقطاعية السائدة والصعوبات التي تفرضها الطوائف المماثلة في كل مدينة إقطاعية. إلا أنه كان يملك أدوات إنتاجية في ورشته ويقوم بتسويق منتجاته، وفي الغالب كان يحصل على الخامات ويردها مصنعة مقابل نسبة معلومة، ولقد كان دخله يتكون من الفارق بين ثمن الخامات والإنتاج الكامل الصنع.³

¹ حماد محمد شنتا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر، 1982، ص07.

² نفس المرجع، ص07.

³ حماد محمد شنتا، مرجع سبق ذكره، ص11.

4. النظام الأجرى الحديث:

بظهور الرأسمالية أصبح المنظم يملك الآلات فقط وليس له على عماله حقوق قانونية تخول له حق امتلاك أشخاصهم، وما دام لم يستطع الحصول على العمل الإجباري سواء بموجب حق تقليدي أو بالشراء، فإن عليه أن يستأجر حق التصرف في وقت أحد العمال مدة يوم أو أسبوع وأن يدفع الأجرة المتفق عليها حسب سعر السوق، ويحصل على ربحه من الفارق بين الأجر الذي عليه أدائه وبين الثمن الذي يتقاضاه على المنتج التام الصنع الذي يبيعه.

تمتع العامل في هذه المرحلة بحقوق قانونية جعلته يقف على قدم المساواة مع رب العمل، كما أصبح العامل من الناحية القانونية حرا في أن يعمل أو لا يعمل لدى رب العمل وبالقدر الذي يتفق مع التعاقد وقبول الأجر المعروض.¹

من خلال هذه المراحل والأشكال التي اتخذتها الأجور نتوصل إلى أن الأجر كان في مراحله الأولى على شكل عيني ومع مرور الزمن تحول إلى أجر، جزء منه عيني وآخر نقدي ليصبح ما هو عليه اليوم.

المطلب الثاني: مفهوم الأجور والرواتب

إن المصطلحات الشائعة في القطاعين العام والخاص بالنسبة لما يدفع للعاملين من مبالغ وتعويضات مقابل جهدهم، لفظ الأجور هو الأكثر شيوعا في مؤسسات القطاع الخاص، أما في المؤسسات الحكومية والقطاع العام فهناك مصطلحات بديلة لمصطلح الأجر حيث نجد مصطلحي الراتب الشهري والمرتب.

لقد تعددت التعاريف لمفهوم كلمة الأجر والراتب 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.²

الراتب: هو المقابل المالي الممنوح للعامل أو الموظف كتعويض لعمله أو لخدمته المقدمة للمؤسسة ابتداء من تاريخ تنصيبه، وهذا طبقا لمبدأ لكل حسب عمله ولا يمكن أن يتقاضى الموظف راتبا من مؤسسة إلا إذا كان معيناً في منصب عمل لديها ويقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب.³

في حين عرفه أحمد ماهر: " الأجر هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد".⁴

¹ حماد محمد شطا، مرجع سبق ذكره، ص 11.

² صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، سنة 2002، ص 286.

³ كاولي نورالدين، تكوتي عبد المالك، حساني ابراهيم، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة تخرج مفتش التعليم المتوسط للتسيير المالي والمادي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش، الجزائر، السنة التكوينية 2013/2014، ص 08.

⁴ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 4، الدار الجامعية، القاهرة، السنة 2004، ص 182.

وعرفه المشرع الجزائري حسب المادة 80 من قانون العمل "للعامل الحق في الاجر مقابل العمل المؤدى، ويستحق العامل أجره بانتظام على أن يتناسب هذا الاجر مع نتائج العمل وعليه فإن الأجر هو مقابل مالي للعامل".¹

ويجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري كرس في كل من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مصطلح الراتب، وفي المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، الذي استعمل مصطلح الأجر معبرا في حقيقة الأمر عما يتقاضاه العمال في القطاع وفي هذا الصدد نصت المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، " أن للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب".

واتفقت على أنه: " كل ما يمنح لشخص ما لقاء عمل قام به"، ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الأجر: " 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 العمل".²

1. 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 يوميا أو أسبوعيا، أما الراتب فهو ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهريا.

أما حديثًا فقد أصبح استخدام اللفظين للتعبير عن مصطلح واحد فكلاهما يعني مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد، وعليه فالأجر أو المرتب يمثل تعويضا ماليا نقديا مباشرا يحصل عليه الفرد نتيجة مساهمته التي يقدمها للمنظمة التي يعمل بها ويدفع له على أساس الزمن أو كمية الإنتاج.³

وذكر أحمد ماهر في كتابه: " التفرقة قد اختلفت تقريبا، وأصبح اللفظان مترادفين وأن كليهما هو مقابل لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد".⁴

لقد تعددت التعاريف لمفهوم كلمة الأجر والراتب لكونهما اتفقا على أنهما: " كل ما يمنح لشخص ما لقاء عمل قام به".

¹ المادة 80 من قانون رقم 90-11، المؤرخ في 11 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17، ص 569.

² ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، سنة 1989، ص 331.

³ محمد مصطفى محمود، بحث حول تصميم هيكل الأجور، مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء والتنمية، ص 05.

⁴ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 182.

المطلب الثالث: أهمية وأهداف الأجور

تحتل الأجور جانبا كبيرا من اهتمام العاملين والمنشآت التي يعملون بها، وتعتبر الحافز الأكبر لرضا العاملين عن العمل.

1. أهمية الرواتب:¹

وللرواتب أهمية بالغة تظهر في أكثر من جانب:

- تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العمال والإدارة، فلا شك أن درجة رضا الفرد عن عمله، تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا وعينا.
 - إن الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد.
 - تعتبر حافزا لتشجيع الأفراد على بذل أقصى مجهودهم لزيادة الإنتاج.
 - من الإحصائيات الرسمية تبين أن الأجور وحدها تحتل أهم سبب للمنازعات العمالية كما يمكننا استعراض أهمية الأجور بالنسبة لكل من الأفراد و المؤسسات و المجتمع كما يلي:
- ✓ **أهميتها بالنسبة للأفراد:** يعتبر ما يقبضه الفرد كأجر من مؤسسته نظير الجهد الذي يبذله مهما جدا له، وذلك لعدة أسباب أهمها:

يعتبر الأجر محددًا رئيسيًا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي، فهو يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته وشعوره بالامن الاقتصادي وكمثال بسيط على ذلك:

الفرد الذي يتحصل على دخل مرتفع نسبيا بمقدوره اقتناء جهاز كمبيوتر لأفراد أسرته، وخاصة أنه أصبح من الضروريات في عصرنا هذا، وهذا ما يساهم في رفع مستواهم الثقافي، عكس الفرد الذي يكون له دخل محدود نسبيا والذي لا يكفيه حتى لسد حاجاته اليومية .

كما أن المركز الاجتماعي للفرد ضمن المجتمع يتأثر إلى حد كبير ببعض الرموز، مثلا: السكن الذي يعيش فيه نوع السيارة التي يمتلكها، نوعية الملابس...

من خلال الأجر يقوم الفرد بمقارنة مدخلاته "الأجر الذي يحصل عليه" مع المخرجات "الجهد الذي يبذله" لذا من الضروري أن يكون هناك تقارب بينهما حتى لا يشعر العامل بعدم الارتياح خاصة إذا وجد أن هناك من يبذل جهدا أقل، أو يحصل على أجر أكبر من أجره فتكون مساهمته في نشاط المؤسسة شكلية فقط فلا يهتم نموها ولا استمرارها.

¹ محمد مصطفى محمود، مرجع سبق ذكره، ص 07.06

✓ أهميتها بالنسبة للمؤسسة :

تشكل الأجور مجموعة معتبرة من مجموع التكاليف التي تحملتها المؤسسة، فقد تصل أحيانا إلى 50 % من التكلفة الكلية، لذا فإن المؤسسة تسعى جاهدة لمراقبة مستويات الأجور ومقارنتها مع ما يدفع في المؤسسات الأخرى المنافسة أو المماثلة لها، كما أن المؤسسة تقوم بمقارنة مخرجاتها مع مدخلات الفرد، فإذا شعرت بأنها تدفع أجرا يفوق الجهد المبذول من طرف الفرد فلن تكون مستعدة للاستمرار بالدفع له، وبالتالي تصبح طريقة تحديد الأجر والرواتب والرقابة عليها من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة التي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتخفيض النفقات.

✓ أهميتها بالنسبة للمجتمع :

للأجر أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخائه، ففي المجتمعات التي تكون فيها بمعدلات الأجور عالية، يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مداخيل الأفراد وباعتبار الضرائب مورد مهم لخزينة الدولة، فإما تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس وغيرها وتوفير السيولة النقدية لدى الفرد تمكنه من تحسين مستواه المعيشي الصحي والاجتماعي، فالعائلات الفقيرة تمنع أبناءها من التعلم نظرا لما تعانيه من مشاكل اقتصادية، لذلك فإن الدولة تلجأ إلى إنشاء مصانع في مناطق الفقر لامتناس البطالة الموجودة فيها وتوفير مداخيل نقدية لبعض أفرادها، مما يساهم في تطويرهم وتطوير المنطقة ككل.

2. أهداف الأجور¹

تعدد أهداف التعويضات (الأجور)، بتعدد الأسس والحاجات الداعية إليها، إلا أن مفعول التعويضات (والأجور) يكون أقوى إذا ارتكزت على الأهداف التالية:

✓ الملاءمة: أي تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى الملائم للتعويضات (الأجور).

✓ الإنصاف: فالموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على تعويض أو أجر عادل مقابل دوام عمل عادل.

✓ الضمان: أي حماية العامل أو الموظف من المخاطر الحياتية الطارئة.

✓ القبول: أي القبول بها من جانب الأفراد المتأثرين بها.

✓ التوازن: يعني رصد مزيج من التعويضات المباشرة وغير مباشرة والمادية وغير المادية.

✓ التحفيز: يسعى لجذب والحفاظ على الموارد البشرية، وزيادة الدافعية.

¹ بلوط حسن، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 2002، ص300.

المطلب الرابع: أنواع الأجور

اختلفت وجهات النظر في هذا المجال وخاصة من حيث تعدد أنواع الأجور نظراً لأهميتها البالغة، فنجد أن لكل نوع دور يلعبه في تحديد طبيعة ونوعية الأجور التي يحصل عليها العامل والذي يساعده في قضاء حاجياته ومتطلبات الحياة الضرورية، وتتمثل هذه الأنواع أساساً فيما يلي:

- **الأجر النقدي:** يطلق عليه أحياناً الأجر الاسمي والذي هو عبارة عن مقدار ما يحصل عليه العاملون من مبالغ نقدية والتي تشمل العلاوات والبدلات التي تحدّد لهم في المنشأة.¹
- ويتكوّن الأجر النقدي من جزئين جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يدفع وفق ظروف العمل والجهد المبذول من طرف العامل.²
- **الأجر الثابت:** يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجور في المنظمة وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي.
- **الأجر المتحرك:** تقوم المؤسسة بدفع أجور ثابتة بإضافة مبالغ غير ثابتة تدفع للعامل نتيجة تحقيقه لنتائج ايجابية بالنسبة للمؤسسة.³
- **الأجر العيني:** هو مقابل غير عادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد، ومن أمثلتها الرعاية الطبية (العلاج)، السكن، المواصلات ووجبات الطعام اثناء العمل بالرغم من أنّها تأخذ الشكل الغير العادي في تقديمها، إلا أنّ تكلفتها يمكن حسابها ضمن ميزانية الأجور.
- **الأجر الإجمالي:** وهو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل وظيفية)، قبل خصم أي استقطاعات.
- **الأجر الصافي:** هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاقتطاعات، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده.
- وتتمثل الاقتطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب، ونصيب وظيفية الفرد من التأمينات المختلفة (مثل تأمينات البطالة، الرعاية الصحية والعجز، والمعاش).⁴
- **الأجر الاسمي والأجر الحقيقي:** فالأجر الاسمي هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به، والأجر الحقيقي هو قيمة الأجر الاسمي وقدرته على إشباع الحاجات، أو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي.⁵

¹ يوسف حجيم الطائي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2006، ص 145.

² سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2006، ص 144.

³ سنان الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 142.

⁴ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 182-183.

⁵ نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2010، ص 179.

المطلب الخامس: دور الأجور¹

تلعب معدلات الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية وفي استغلالها بأحسن طريقة ممكنة، فيمكن النظام الأجور أن يجذب الأفراد إلى أعمال معينة، اذا كانت الأجور فيها مرتفعة نسبيا عن الأجور التي يتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة.

✓ كما أن الأجور هي وسيلة الشركة لإبقاء على افضل الكفاءات العاملة حاليا بها.

✓ هو مقابل عادل للعمل، وهو وسيلة الاشاعة العدل بين العاملين.

✓ هو وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.

ويحدد " belcker " الاعتبارات التي تنطوي عليها الأجور بأنها اعتبارات اقتصادية من حيث كون الأجور ثمنا يدفع مقابل عمل، كما للأجر جوانب اجتماعية ونفسية وسياسية واخلاقية ، وسنتناول بالتوضيح هذه الاعتبارات:

1 / اعتبارات اقتصادية : يرى belcker " أن الأجر كالعملة المعدنية له وجهان، الأول يمثل التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، أما الوجه الآخر فيمثل الدخل بالنسبة للعمل، يكون المدفوع مقابل خدمات العامل عبارة عن عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق كأى عملية شراء.

حيث يحاول المشتري أن يحصل على أكبر كمية وأعلى جودة ممكنة، مقابل ما يدفعه من نقود، وكذا المعنى أيضا يبيع العامل خدماته للحصول على أعلى سعر ممكن، وهذه الطريقة يفترض أن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتري وعرض البائعين، مما ينتج عنه تخفيض العنصر الاقتصادي المحدود الكمية وهو العمل الذي من خصائصه انه ليس كأى سلعة يمكن شراؤها.

2 / اعتبارات اجتماعية : ينظر كل فرد منا إلى الأجر الذي يتحصل عليه باعتباره رمز للمركز الأدبي الذي يحتله كل منا بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاتنا، وفي هذا التفسير لما يعلقه الأفراد من دلالات حتى على الاختلافات الطفيفة في الأجر، وما يفسر أيضا الأهمية التي يعلقها الأفراد على طرق الدفع وعلى تكرار الدفع باعتبارها تنطوي على قيمة رمزية، وبصرف النظر على مقدار المبالغ المدفوعة، وتبدو الرغبة في حماية المركز الأدبي الحالي من جانب كل فرد والرعية أيضا في تحسين هذا المركز كقيم إنسانية عامة.

3 / اعتبارات نفسية: تعتبر المكافآت وسيلة لإشباع الحاجات النفسية حيث أن الحاجات هي الحافز للأفراد، فانه إلى المدى الذي تستطيع فيه الأجور إشباع حاجات تصبح وسيلة في تحفيز الأفراد العاملين، كما يتصل بالاعتبارات النفسية إيجاد التوازن بين المكافآت المالية وغير المالية، فيمكن توليد الحافز لدى الأفراد عن طريق عوامل أخرى غير الأجور مثل المشاركة في الإدارة.

¹محمد مصطفى محمود، مرجع سبق ذكره ، ص7.

4 اعتبارات سياسية: ينطوي تحديد المكافآت على مسائل متصلة بالقوة والنفوذ والتي تمثل الاعتبارات السياسية، فالنقابات تستخدم نفوذها في الوقت الذي تجرى مفاوضاتنا عند التعاقد مع الإدارة ليست فقط بالنسبة لمستويات المكافآت المتفق عليها وأيضاً فيما يتعلق ببنود العقد الأخرى المؤثرة على الأجور كما يستخدم أصحاب العمل قوتهم في نفس المواقف بالإضافة إلى ذلك فإن أصحاب العمل يقومون بدور قيادي في الأجور.

5 / اعتبارات أخلاقية: تتفق أغلب الناس في الرأي على أن المكافأة يجب أن تكون عادلة، وليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة ومن هنا ظهرت الاختلافات حول تحديد العوامل التي يدفع أصحاب العمل المكافآت مقابلها ولهذا تنطوي المسائل المتعلقة بالمكافآت على اعتبارات أخلاقية فيجب بقدر الإمكان تحقيق العدالة وتصحيح حالات عدم المساواة.

المبحث الثاني: تطور ومكونات الرواتب الأجور في الجزائر

المطلب الأول: تطور سياسة الأجور في الجزائر

نظرا لأهمية الأحكام التنظيمية ودورها في تحديد وضبط الإطار التنظيمي والعملي لمختلف جوانب علاقة العمل في التنظيم القانوني الجزائري فإننا سوف نخصص هذا القسم لأهم التطورات التي شهدتها الأجر من خلال بيان تطور قانون العمل في الجزائر وكذا علاقات العمل وفق قانون 11/90 أي قانون علاقات العمل والأحكام الخاصة بالعمل.

1.1. مراحل تطور قانون العمل في الجزائر¹:

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.

1.1.1. مرحلة ما قبل ظهور القانون الأساسي العام للعامل:

ما يميز هذه المرحلة أن السنوات الأولى بعد الاستقلال عرفت تطبيق القانون الفرنسي هذا بمقتضى القانون 57-62 المؤرخ في 1962/12/31 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 وبعض النصوص التطبيقية له إلى غاية جوان 1971 بصدر فاتحة قوانين العمل في الجزائر لا سيما فيما يتعلق بتحديد مفهوم العمال وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات، الأمر 71-74 المؤرخ في نوفمبر 1971، غير أنه لم يحدث تنظيم تقني 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، وبحلول سنة 1975 التي تعد انطلاقة سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم من أجل تنظيمها في 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.

2.1.1. 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

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني في علاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، السنة 1998، الجزائر، ص53.

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.

3.1. مرحلة ظهور قانون علاقات العمل 11-90 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 الفعالية 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 أولا- غطت الفترة الأولى ما بين 1988-1989 وتمثلت في تحرير المؤسسات قليلا من قيود القانون الأساسي العام للعامل وفي تحضير التعديل الشامل لهذا القانون.

ثانيا- أما الثانية فغطت سنة 1990 وتمثلت في إصدار التعديلات الطارئة على القانون الأساسي العام للعامل أو القانون الجديد في حالة إلغائه.

ثالثا- المرحلة الثالثة امتدت من 1990 إلى غاية 1994 وتمثلت في متابعة إصدار كل القوانين والنظم الخاصة بقطاع العمل.

رابعا- وأخيرا فإن ما يميز قوانين العمل الصادرة ما بعد 1990 اعتمادها على فكرة الفصل بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع الوظيف العمومي من جهة أخرى. وهكذا يمكن القول بأن قانون 11-90 يساهم بشكل فعال في تطوير القانون العام للعمل واستحداث أحكام جديدة تسير الوضع الجديد للمؤسسات.

2. علاقات العمل وفقا لقانون 11-90 والأحكام الخاصة بالعمل:

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

¹ أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 54-55.

أولاً- المرحلة التجريبية: وفق هذه المرحلة يتم وضع العامل تحت الملاحظة لفترة محددة للتأكد من كفاءته في أداء العمل الموكل إليه.

ثانياً- مرحلة التثبيت أو الترسيم: بعد انتهاء التجربة بنتيجة إيجابية يتم تثبيت العامل بصفة نهائية في المنصب الذي درب عليه، وهذا وفقاً لعقد عمل لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين سلفاً، وقد حدد هذا القانون شروط التوظيف وكيفياته، كما حدد حقوق وواجبات العامل.

المطلب الثاني: 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 الموظفين و نظام 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.

- 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.

أولاً- 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:

- تصنيف متعلق بالموظفين.

- الشبكة الاستدلالية لشاغلي المناصب والوظائف العليا في الدولة .

1. تصنيف متعلق بالأعوان المتعاقدين

¹ بوثلجة 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 أكلي أحمد أولحاج، البويرة، الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015، ص: 35-36.

2. 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 صنفا توافق مختلف مستويات التأهيل، كما يوجد أصناف أخرى خارج الصنف وتنقسم الشبكة إلى أربعة أفواج (أ ، ب ، ج ، د) وهي:

الفوج (د) التنفيذ من الصنف 1 إلى 6

الفوج (ج) التحكم و يطابق الصنفين 7 و 8

الفوج (ب) التطبيق ويطابق الصنفين 9 و 10

التصميم والبحث أو الدراسات من الصنف 11 إلى 17 كما يوجد خارج الصنف سبعة أصناف فرعية وهذا وفق الجدول التالي: ¹

الجدول رقم (01): شبكة مستويات التأهيل

مستويات التأهيل	الأصناف	المجموعات
السنة السادسة من التعليم الأساسي	1	د
السنة السابعة من التعليم الأساسي	2	
السنة الثامنة من التعليم الأساسي		
شهادة تكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهر)	3	
السنة التاسعة من التعليم الأساسي	4	
شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط		
شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 شهرا إلى 18 شهرا من التكوين)	5	
السنة الأولى من التعليم الثانوي.	6	
شهادة التحكم المهني		
السنة الثانية من التعليم الثانوي	7	
السنة الثالثة من التعليم الثانوي		
السنة الثالثة من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين	7	
السنة الثالثة من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين		

¹ المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد

البكالوريا شهادة تقني	8	
البكالوريا +24 شهرا من التكوين	9	ب
شهادة تقني سام شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية البكالوريا +36 شهرا من التكوين	10	
ليسانس ليسانس " ل م د L M D " شهادة الدراسات العليا. DES	11	
شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.	12	
البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي . ماستر نظام " ل م د " L M D ليسانس ما بعد التدرج المتخصص.	13	
ماجستير شهادة المدرسة الوطنية للإدارة الوطنية(النظام الجديد)	14	
صنف مخصص لرتبة الترقية	15	
دكتوراه في الطب العام	16	
صنف مخصص لرتبة ترقية	17	
ماجستير (للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي) دكتوراه دكتوراه دولة	قسم فرعي 1	
شهادة الدراسات الطبية المتخصصة DEMS	قسم فرعي 2	
شهادة الدراسات الطبية المتخصصة DEMS للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي	قسم فرعي 3	
قسم فرعي مخصص لرتب الترقية	قسم فرعي 4	
دكتوراه في العلوم الطبية DEMS	قسم فرعي 5	
التأهيل الجامعي	قسم فرعي 6	
قسم فرعي مخصص لرتب الترقية	قسم فرعي 7	
		خارج الصنف

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية المؤرخة في 29 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية عدد 61، ص 10-11 وما يلاحظ أن:¹

- هذه الشبكة استعملت شبكة مستويات التأهيل اطارا مرجعيا في إعداد الشبكة الاستدلالية في النظام الجديد للتصنيف والرواتب.
 - تشمل الشبكة الاستدلالية الجديدة على رقم استدلاي أدنى ورقم استدلاي أقصى للدرجات يطابقان على التوالي مستوى التأهيل الأدنى، ومستوى التأهيل الأعلى في الوظيفة العمومية.
 - يوافق التدرج في الأرقام الاستدلالية على الصعيد الأفقي الترقية في الدرجة في إطار الحرة المهنية، أما التدرج العمودي يوافق الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى.
 - تشمل الشبكة الاستدلالية على مجموعات وأصناف ودرجات.
- حيث نجد أن الشبكة تبدأ من الرقم الاستدلالي 200 الذي يوافق الرقم الاستدلالي القاعدي في الصنف¹ وتنتهي في الرقم الاستدلالي 2368 أي الدرجة الثانية عشر في القسم الفرعي خارج الصنف الأعلى، وهذا ما يوضحه الملحق رقم (01)

ثانيا- الشبكة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة²

لقد تضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 14 مبدأ الزيادة الاستدلالية، أي تخصيص عدد معين من النقاط الاستدلالية زيادة على الرقم الاستدلالي المطابق للرتبة قصد المكافأة على المسؤولية المرتبطة بالمنصب المشغول لكن الملاحظ هو أن قيمة النقطة الإستدلالية متساوية في مجال الشبكة الاستدلالية للموظفين أي 45 دج.

وبخصوص عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي تحدد بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

كما تنص عليه المادة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 ويسري التوزيع ضمن شبكة تتكون من 14 مستوى في الزيادة الاستدلالية مع حد أدنى 25 نقطة وحد أعلى من 705 نقاط.

تهدف هذه الشبكة في زيادة استدلالية للمصالح المركزية واللامركزية في الدولة إلى:

✓ موافقة المناصب العليا بمكاسب محفزة والتكفل بالمسؤوليات المرتبطة بالمناصب.

¹ المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، مرجع سبق ذكره، ص: 38-39.

² المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، مرجع سبق ذكره، ص: 39.

- ✓ ضمان التدرج بما يتماشى والزيادة الاستدلالية.
- ✓ إدراج كل تعويض يرتبط بشغل المنصب العالي مثل تعويض المسؤولية ضمن الزيادة الاستدلالية.

ثالثا- التصنيف المتعلق بالأعوان المتعاقدين وفق النظام الجديد

لقد حدد المرسوم الرئاسي رقم 07-308¹ توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، كصفات تصنيف الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد ودفع رواتبهم، وذلك طبقاً لأحكام المواد من 19 إلى 21 من الأمر 06-03². يمكن للمؤسسات الإدارية العمومية حسب الحالة ووفق احتياجاتها توظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي وهنا نجد:³

- ✓ الأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم في مناصب شغل الحفظ أو الصيانة أو الخدمات.
- ✓ الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في مناصب شغل توافق رتب الموظفين.
- ✓ والأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في مناصب شغل توافق رتب الموظفين.
- ✓ الأعوان المتعاقدين الموظفون لإنجاز عملية تكتسي طابعاً مؤقتاً.

وفي هذا الإطار يصف الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد وتدفع رواتبهم، حسب الحالة وعلى أساس مستوى تأهيلهم، في إحدى الشبكتين الآتيتين:⁴

✓ الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة في المادة 45 من المرسوم الرئاسي 07-304، وهذا فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في مناصب الشغل المرتبطة بنشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات.

✓ الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-304، فيما يخص الاعوان الآخرين الذين تم توظيفهم وفق الأمر رقم 06-03.

¹ المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد كصفات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية عدد 61.

² الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، جريدة رسمية عدد 46.

³ محمد الكر، سياسة الأجور في الجزائر " واقع وآفاق " 1990-2008، مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، السنة 2008، ص 102.

⁴ المادة 23 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، مرجع سبق ذكره.

المطلب الثالث: مكونات الأجر

يشمل الأجر على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تركيبها من نظام لآخر ومن بلد لآخر، وسوف نركز هنا على مكونات الأجر وفقا للتنظيم القانوني الجزائري الحالي والذي من خلاله يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى ما يلي:

● **الأجر الوطني الأدنى المضمون:** يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط بموجب مرسوم، تبعا للاحتياجات الحيوية للعامل والامكانية الاقتصادية للبلاد.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني المضمون تطور أسعار المنتوجات والخدمات الواسعة الاستهلاك المحددة في ميزانية عائلية نموذجية تحدد بأحكام تنظيمية.

يرتبط تطور مستوى الاجر الوطني الأدنى المضمون بمتطلبات التنمية والأهداف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي تسعى الأمة إلى تحقيقها.

تهدف سياسة الأجور، في إطار هذه المتطلبات والأهداف نفسها إلى القضاء على الفوارق، في مجال الأجر الوطني الأدنى المضمون، القائمة بين الزراعة والقطاعات الأخرى.¹

يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل.

● الخبرة المهنية أو أي تعويض بعنوان الأقدمية.

● تنظيم العمل فيما يخص العمل التناوبي والساعات الاضافية.

● العزلة.

● المردودية والتحفيز أو المشاركة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي.²

وللتذكير فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون المنشأ بموجب الأمر رقم 74-2 المؤرخ في 16 يناير 1974

كان يطلق عليه في سنة 1963 تسمية "الأجر الأدنى المضمون ما بين المهن".

وقد عرف التطورات الآتية:

¹ المادة 129 من قانون رقم 78-12، المؤرخ في 08 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32.

² المادة 87 من قانون رقم 90-11، المؤرخ في 11 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سبق ذكره.

الجدول رقم (02): تطور الأجر الأدنى المضمون

السنة	الأجر الأدنى المضمون
1970	1,36 دج/ساعة
1974	8 دج/ساعة
1976	460 دج/شهر
1990/01/01	1000 دج
1991/01/01	1.800 دج
1991/07/01	2000 دج
1992/04/01	2500 دج
1994/01/01	4000 دج
2004/01/01	10.000 دج
200/01/01	12.000 دج
2010/01/01	15.000 دج
2012/01/01	18.000 دج

المصدر: وزارة العمل والضمان الاجتماعي

الأجر الأساسي: حسب المادة 81 من قانون العمل يقصد بالأجر الأساسي "المقابل للتصنيف المهني

في الهيئة المستخدمة".¹

إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور، ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل، حيث يعطي لكل منصب عمل مجموع من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب، والتي تختلف من منصب إلى آخر، ويمكن أن تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المطلوب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه.²

حسب المادة 148 من الأمر 03-06 "يطابق الأجر الأساسي أي عمل يستجيب لمعايير منصب

العمل، وينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل".³

¹ قانون رقم 90-11، المؤرخ في 11 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سبق ذكره.

² زين ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، منشورات كليك، الجزائر، السنة 2013، ص 178.

³ الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، مرجع سبق ذكره.

ولا يمكن أن يكون الأجر الأساسي اقل من الأجر الوطني المضمون والذي حالياً قيمته 18.000.00. كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة، تمثل ثمن أو سعر أو مقابل النقطة، وبالتالي فإن الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية.¹

$$\text{الأجر الأساسي} = \text{الرقم الاستدلالي للمنصب} \times \text{القيمة المالية للنقطة الاستدلالية}$$

3. تعويض الضرر:

حسب المادة 152 من الأمر 03-06 "يمنح التعويض عند الضرر عندما يشتمل منصب العمل على مهام وظروف العمل تنطوي على جهود شاقة، أو قذارة، أو عناصر غير صحية، أو على خطر".² وتم إحالة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غيرها من العناصر، وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر من الأجر الأساسي، وذلك بمشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة وفقاً للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل.³

4. تعويض العمل التابع للمنصب:

هو تعويض يدفع للعمال من أجل الأوقات غير العادية التي يتطلبها منصب العمل، كالعمل المتناوب، أو العمل ليلاً وفي الأعياد.⁴ حيث نصت المادة 81 من القانون 90-11 في فقرته الثانية على أن "التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاص، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة".

5. مكافأة المردود الجماعي أو عقوبته: حسب المادة 166 من القانون الأساسي العام للعامل "تعد مكافأة المردود الجماعي أو عقوبته جزاء عن إنتاجية عمل قامت به جماعة من العمال، وتكون شهرية وتدفع في الوقت الذي يدفع فيه أجر المنصب.

وتقاس بإنتاجية العمل، نتائج جماعية من العمال يؤدون مهام متكاملة ويسهمون بمجهودهم المشترك في إنجاز أهداف ضمن برنامج إنتاج دوري يمكن تحديد كميتها.

¹ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره، ص178.

² الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره.

³ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره، ص180.

⁴ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره، ص180.

تعاقب بكيفيات تحددها أحكام تنظيمية ماعدا الحالات القاهرة، كل جماعة من العمال تسهم بنشاطها في مردود سلمي لمجموعة مترابطة من العمال.¹

6. تعويض الساعات الإضافية أو التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة

1. أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما لا يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا.

2. وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة.

غير أنه يجوز مخالفة الحدود المنصوص في الفقرة 2 من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه

وضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات الجماعية، وهي:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها، بحكم طبيعتها في أضرار.
- يستشار وجوبا في هذه الحالات ممثلو العمال ويعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا.²
- يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة.³

7. تعويض الخبرة:

يهدف تعويض الخبرة إلى مكافأة الأقدمية المولدة للخبرة المهنية.

وتحدد هذه الطرق بالقوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط.⁴

يتقاضى العامل الذي لم تتغير رتبته مدة تزيد عن ثلاث سنوات، تعويض خبرة يكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، وبأقدمية العامل في رتبة الاخير.

ويبلغ تعويض الخبرة حده الأقصى عند نهاية فترة عمل تتراوح مدتها ما بين 25 و30 سنة متتالية أو غير

متتالية، قضاها العامل في المؤسسة أو عدة مؤسسات مستخدمة.⁵

تكافأ الخبرة المهنية مع ذلك، وكقاعدة عامة عن طريق الترقية ولاسيما الترقية لمناصب أعلى.

¹ المادة 166 من قانون رقم 78-12، المؤرخ في 08 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سبق ذكره.

² المادة 31 من قانون رقم 78-12، المؤرخ في 08 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سبق ذكره.

³ المادة 32 من قانون رقم 78-12، المؤرخ في 08 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سبق ذكره.

⁴ المادة 160 من قانون رقم 78-12، المؤرخ في 08 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سبق ذكره.

⁵ المادة 161 من قانون رقم 78-12، المؤرخ في 08 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سبق ذكره.

ولا تكتسب الخبرة المهنية ذاتها بأقدمية فحسب ولكن أيضا وعلى وجه الخصوص بالتكوين المهني للعامل وتحسين هذا التكوين في منصب عمله أو بالتعليم المناسب.¹

وإضافة على العناصر المذكورة سابقا في الأجر يدرج إليها منحة أخرى تدخل ضمن التعويضات وهي:

8. **تعويض المنطقة:** يترتب الحق في تعويض المنطقة على مناصب العمل الواقعة في المناطق أو قطاعات النشاط، أو الوحدات الاقتصادية أو مشاريع التنمية، وكذا المؤهلات التي لها الأولوية في مخططات التنمية.

وكذلك الأمر بالنسبة لمناصب العمل المعزولة أو الواقعة في أماكن عمل معزولة.²

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجر³

يتأثر الأجر بعوامل أهمها القوانين وتكاليف المعيشة وندرة العمل

1. القوانين:

لا توجد دولة حاليا ليس لها قوانين تنظم الأجور، فهذه القوانين ملزمة لكافة الإدارات العمومية والخاصة، هذه القوانين تحدد الحدود الدنيا للأجر والضمانات والتعويضات المستحقة كساعات العمل والعطل ... إلخ .

يجب أن يراعي نظام الأجور الحد الأدنى للأجر الذي تنص عليه التشريعات المشار إليها سابقا

2. تكاليف المعيشة :

يجب أن يتم تحديد مستوى الأجر خاصة لفئات الأجر الدنيا والوسطى، بحيث يوفر دخلا كافيا لتغطية متطلبات المعيشة. لا توجد صعوبات في تحديد الأجر لعلاقته بتكاليف المعيشة في الوظيفة العمومية لكن قد تحدث صعوبة بالنسبة للإدارة التي تدير مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي عندما يتقاضى الموظف أو العامل في مؤسسة "س" أجرا أعلى من الذي يتقاضى أجرا أقل في مؤسسة اقتصادية "ع" ؟

وتتفاقم الصعوبات وبطبيعة الحال في كل المؤسسات الخاصة التي لها فروع في بلدان مختلفة حيث المستوى المعيشي فيها يكون هو الآخر مختلفا.

3. جماعة الضغط: إن النقابة واتحاد العمال يهدفان إلى تحسين الأوضاع المالية وغير المالية

الخاصة بموظفي وعمال القطاعات المختلفة في الوظيفة العمومية وفي المؤسسات الصناعية المهنية.

¹ المادة 162 من قانون رقم 78-12، المؤرخ في 08 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سبق ذكره.

² المادة 163 من قانون رقم 78-12، المؤرخ في 08 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سبق ذكره.

³ بوخروبة كلثوم، تطور سياسة الأجور في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، علوم في القانون العام، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر، الجزائر، السنة 2016-2017، ص 81-84.

يقتصر عمل النقابة على المساومة مع أصحاب العمل للتواصل إلى اتفاق موحد مع جميع أصحاب العمل حول موضوع الأجور والظروف المالية الأخرى كالإجازات المدفوعة الأجر والتأمين الصحي والتقاعد ... إلى جانب المسائل غير المالية مثل السلامة وقواعد الاقدمية والفصل والتوقيف ... إلخ

4 - حالة الاقتصاد الوطني:

إن الوضع الاقتصادي والصحة المالية للدولة يؤثر في مستوى الأجور، وفي فترة الأزمات الاقتصادية والمالية يكون مستوى الأجور منخفضا ولكن مع ذلك يتمسك الموظفون والعمال بمناصبهم ويخشون شبح التسريح . أما إذا كانت الصحة الاقتصادية والمالية للدولة على أحسنها وفي قوتها فتكون الأجور مرتفعة لكن لمن يكون أكثر تأهيلا وقدرة للاحتفاظ بها.

5- قدرة الإدارة على رفع الأجور :

قد تقرر الدولة رفع الأجور ليس تحت ضغط النقابات أو الجماعات الضاغطة الأخرى ولكن نتيجة وضعها المالي الذي يسمح لها بذلك.

6- الوظائف النادرة:

قد تكون ندرة في بعض المؤهلين مما يتطلب رفع أجورهم أكثر من قيمتها حتى تتمكن الإدارة من تعيينهم في الوظائف التي تحتاج هذه الأشخاص النادرة من حيث التأهيل. وتعمل الدولة على رفع أجور مثل هذه الوظائف.

7- الموازنة ما بين العدالة الاجتماعية والفعالية الاقتصادية:

لقد استجابت السلطات العمومية في العشرية الأخيرة لكثير من المطالب في مجال رفع الأجور والمرتببات في قطاعات كثيرة، كما قررت رفع الأجور إلى 18.000 دج لكل عمال المؤسسات العمومية الاقتصادية ولكل المتعاقدين،¹ لكن هذه الزيادات لا تحل مشكلة الفقر والحرمان في بلادنا لأن الأمر يتعلق بكل الأجور والمداخيل بما في ذلك المداخيل الاجتماعية الدنيا .

إن نسبة الفقر تقدر بالنسبة المئوية للأشخاص أصحاب المداخيل التي هي 50% من المداخيل (المدخول) المتوسطي .

¹ عن اجتماع مجلس الوزراء برئاسة الجمهورية في يوم 02-01-2016.

المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب

المطلب الأول: مراحل المعالجة المحاسبية للأجور¹

بعد إعداد كشف الأجور ثم ترحيله بالتفصيل الى دفتر الأجور تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات

التالية:

- تسجيل عناصر الأجور، الاقتطاعات، وبالتالي صافي الاجور القابل للدفع .
- احتساب ثم تسجيل الاعباء الملحقه للأجور .
- تسجيل دفع الاجور الى الأجراء .
- تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية في الآجال القانونية للاشتراكات في الضمان الاجتماعي (القسط الخاص بالأجراء والخاص بصاحب العمل)، الضريبة على الدخل الاجمالي IRG على الأجور تعاونية ضمان والى ممثلي العمال فيما يخص تمويل النشاطات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة .

المطلب الثاني: الحسابات المستعملة في عملية التسجيل المحاسبي

صنف (SCF) عناصر مصاريف المستخدمين كالتالي (حدد مستوى تفصيل ارقام الحسابات بثلاثة فقط

ولهذا ما زاد عنها فهو اختياري) :

1- ح / 631 أجور المستخدمين

ح/ 63100 اجور ورواتب

ح/ 63101 ساعات اضافية

ح/ 63102 منح ومكافآت

ح/ 63120 تعويضات

ح/ 63150 المنح العائلية

ح/ 634 اجور المستغل الفردي

¹ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره، 190-193

2- ح/ 635 الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية

ح/ 6351 اشتراكات في الضمان الاجتماعي CNAS

ح/ 6353 اشتراكات في صناديق التقاعد

ح/ 6358 اشتراكات في منظمات اجتماعية اخرى CACOBATH

ح/ 636 الاعباء الاجتماعية للمستغل الفردي

3- ح/ 637 الاعباء الاجتماعية الاخرى

ح/ 6371 آداءات مباشرة

ح/ 6378 مدفوعات اجتماعية اخرى (الطب، الصيدلية..)

ح/ 638 اعباء المستخدمين الاخرى (تعويض الأعمال الخطيرة..)

4- ديون المؤسسة تجاه الغير المتعلقة بالأجور:

تشكل اشتراكات الضمان الاجتماعي، الضريبة على الدخل والاعتراض على الاجور ديون المؤسسة تجاه الغير ،
فتسجل في الحسابات التالية :

ح/ 42 المستخدمون

ح/ 421 المستخدمون، الاجور والرواتب

ح/ 422 أموال الخدمات الاجتماعية

ح/ 425 المستخدمون، تسبيقات و مدفوعات على الحساب

ح/ 427 المستخدمون، الاعتراضات على الاجور

ح/ 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة

ح/ 431 الضمان الاجتماعي

ح/ 432 الهيئات الاجتماعية الاخرى

ح/438 الهيئات الاجتماعية - الأعباء الواجب دفعها والمنتجات الواجب استلامها

ح/ 44 الدولة، والجماعات المحلية

ح/422 الدولة، الضرائب و الرسوم القابلة للتحويل من الاطراف الاخرى (IRG)

ح/ 447 الضرائب الاخرى و الرسوم و التسديدات المماثلة (الدفع الجزائي)

المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور والرواتب

1- تسجيل عناصر الأجرة : وهو تسجيل العناصر الموجودة في سجل الاجور، وذلك على النحو التالي:

عناصر الأجور	من ح/ اجور ورواتب	63100
	ح/ ساعات اضافية	63101
	ح/ تعويضات	63120
	ح/ آداءات مباشرة	637
الإقتطاعات	إلى ح/ الضريبة على الرواتب والاجور	442
	ح/ اقتطاع الاشتراك في ض. إ	431
	ح/ الاعتراض على الاجور	427
الأجر الصافي	ح/ المستخدمون - الاجور المستحقة	421

2- تسجيل أعباء المستخدم :

تخص هذه المرحلة تسجيل مصاريف الاجور و الرواتب على عاتق المؤسسة:

xxxx	xxxx	من ح/ اشتراكات في الضمان الاجتماعي إلى ح/ الضمان الاجتماعي تحديد قيمة الاشتراكات	431	635
xxxx	xxxx	من ح/ الدفع الجزائي إلى ح/ ديون الدفع الجزائي تحديد قيمة الدفع الجزائي	447	641

3. تسجيل مرحلة التسديد:

xxxx	xxxx	من ح/ ديون المستخدمين إلى ح/ السيولة تسديد الاجور	53	421
	xxxx	من ح/ الضرائب على الرواتب والأجور		442
	xxxx	ح/ ديون دفع الجزائي		447
xxx		إلى ح/ السيولة تسديد الضرائب مع التصريحات	53	
	xxxx	من ح/ اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي		432
	xxxx	ح/ هيئات اجتماعية		431
xxxx		إلى ح/ السيولة تسديد الاشتراكات	53	

خلاصة الفصل

تعتبر الأجور من أحد أهم العوامل التي تضمن إستقرار العامل في عمله وتعكس مدى الرضا عنه ، فهي تعد من أهم الحوافز التي تدفع بالفرد إلى بذل أقصى جهد وتحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، إذ توصلنا في هذا الفصل من خلال دراستنا للأجور ومحاسبتها أن الاجر له عدة مكونات: من أجر أساسي، تعويضات، مجموعة من المكافئات، الخصائص والاقتطاعات والتي تحظى بحماية نصوص قانونية أو تنظيمية كالقواعد العامة للعمل.

لذا فمحاسبة الأجور هي عملية معقدة نوعا ما لأنها تخضع لثلاث قوانين : قانون العمل –التشريع الجبائي - الضمان الاجتماعي، كما أن النظام المحاسبي المالي لم يأت بمبادئ وطرائق محاسبية جديدة تخص معالجة الأجور مع وجود إختلاف في الحسابات المستخدمة في معالجتها مقارنة بالمخطط الوطني المحاسبي، حيث يتم التسجيل المحاسبي لها بناء على مذكرة الأجور التي يتم من خلالها تسجيل مختلف العمليات المتعلقة بها.

الفصل الثاني

الاقتطاعات الجبائية والشبه الجبائية

تمهيد

تعد الضريبة على الدخل الإجمالي وسيلة الدولة في معرفة المستوى الاقتصادي لأفراد شعبها فهي تميز بين مختلف المداخيل والإيرادات ولتحقيق غاية الدولة فإنها تخضع لنسب وكذا الشروط الغير ثابتة من أجل جعلها أكثر مرونة مع ما يشهده الاقتصاد الداخلي للبلاد وكذا الاقتصاد الدولي من تغيرات مستمرة.

كما عمل المشرع الجزائري منذ 1983 عند اصداره النصوص المتعلقة بمجال الضمان الاجتماعي إلى توحيد نظام التأمينات الاجتماعية لمختلف القطاعات لضمان حماية اجتماعية شاملة للمؤمنين من كافة المخاطر التي تعترضهم، لذلك أقر المشرع على المكلفين التزامات متعددة ومختلفة أهمها دفع الاشتراكات.

المبحث الأول: الضريبة على الدخل الإجمالي

تعتبر الضريبة على الدخل الإجمالي إحدى نتائج الإصلاح الضريبي الذي عرفته الجزائر سنة 1992 م، حيث وجب إيجاد ضريبة مباشرة تهتم بحماية الأشخاص الطبيعيين، حيث أنشئت بموجب المادة 38 من قانون المالية لسنة 1991م، لتحقيق أهداف الإصلاح الضريبي في فصل ضرائب الشخص الطبيعي على المعنوي. ومن خلال هذا المبحث سيتم التعرض بشكل مفصل لمفهوم الضريبة على الدخل الإجمالي والمداخيل الخاضعة لها بالإضافة إلى جملة المداخيل المعفية منها.

المطلب الأول: مفهوم الضريبة على الدخل الإجمالي¹

سيتم من خلال هذا المطلب التطرق إلى تعريف الضريبة، والدخل الإجمالي والصافي، والنتيجة الجبائية بالإضافة إلى مفهوم الضريبة على الدخل، والضريبة على الدخل الإجمالي. أولاً- الصور الفنية للضريبة على الدخل الإجمالي

تعريف الضريبة: الضريبة هي اقتطاع إلزامي ونهائي من المال محدد سلفاً بدون مقابل يقع على كاهل الذمة المالية لبعض الجماعات والأفراد من أجل أن تحقق نفعا عاما وتغطية النفقات العامة.

تعريف الدخل الإجمالي: هو ذلك الدخل أو مجموع الإيرادات التي يتحصل عليها الأشخاص الطبيعيين نتيجة مزاولتهم لنشاط أو مهنة معينة تدر عليهم مداخيل وإيرادات دون طرح الأعباء منها أو المصاريف وتتمثل هذه النشاطات في التجارة أو الصناعة أو الحرف أو المهن الحرة أو تنازل عن بعض العقارات المبنية أو غير المبنية. وبصفة عامة الدخل الإجمالي هو مجموع ما يحققه الشخص من مداخيل مهما كان نوعها.

$$\text{الدخل الصافي} = \text{الدخل الإجمالي} + \text{مجموع الأعباء والنفقات القانونية}$$

تعريف الدخل الصافي: ونقصد به ذلك الدخل الإجمالي الذي يطرح منه مجموع الأعباء والنفقات التي تدخل في النشاط والمهن التي تنتج عنها هذه المداخل وبمعنى أدق:

$$\text{الدخل الصافي} = \text{الدخل الإجمالي} + \text{مجموع الأعباء والنفقات القانونية}$$

تعريف النتيجة الجبائية: وهي النتيجة التي تحسب عليها الضريبة وتحسب من خلال العلاقة:

$$\text{النتيجة الجبائية} = \text{النتيجة المحاسبية} + \text{الأعباء الغير قانونية}$$

¹ بن اعمار منصور، أعمال موجهة في تقنيات الجبائية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، السنة 2009، ص107.

تعريف الضرائب على الدخل: هي ضرائب تفرض على دخل الأشخاص سواء الطبيعيين أو الاعتباريين أي الدخل المتولد من رأس المال، ففي الأشخاص الطبيعيين تفرض على دخولهم إما الأشخاص الاعتباريين تفرض على الأرباح الموزعة للشركات وهنا إما تفرض الضريبة على الدخل أو تفرض ضريبة نوعية على الدخل وهي تتولد عن واقعة تحقق الدخل.¹

ثانيا- تعريف الضريبة على الدخل الإجمالي

استخلاصا من نص المادة الأولى من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2016: تؤسس ضريبة سنوية وحيدة على دخل الأشخاص الطبيعيين وتسمى الضريبة على الدخل الإجمالي وتفرض هذه الضريبة على الدخل الصافي الإجمالي للمكلف بالضريبة.²

وعليه تعرف الضريبة على الدخل الإجمالي بأنها ضريبة وحيدة سنوية تأسس على الدخل الصافي وهي ضريبة متزايدة تدخل ضمن الضرائب المحصل عليها لصالح الخزينة.³

ونقصد بها الضريبة التي تفرض على مجموع الدخل المتحقق للمكلف بالضريبة من مصادر متعددة.⁴

المطلب الثاني: خصائص الضريبة على الدخل الإجمالي

تتميز هذه الضريبة بالخصائص التالية:

- **ضريبة سنوية:** أي أنها تفرض سنويا على المداخل المحققة خلال السنة، مع استثناء الأجراء الذين يتقاضون أجرا وحيدا إذ تقتطع من مداخلهم الشهرية حسب سلم ضريبي شهري.
- **ضريبة وحيدة:** بحيث تفرض مرة واحدة على مجموع المداخل الصافية لأصناف الدخل المحددة بالمادة 2 من قانون الضرائب المباشرة.
- تفرض على الأشخاص الطبيعيين فقط
- **ضريبة تصاعدية:** حيث تحسب وفق جدول تصاعدي، باستثناء المداخل الخاضعة للاقتطاع من المصدر، فإنها تخضع لمعدل نسبي.
- **ضريبة شخصية:** حيث تأخذ في الحسبان الوضعية الشخصية للمكلف بدفعها.

¹ خلاصي رضا، شذرات النظرية الجبائية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، السنة 2014، ص 149.

² المادة الأولى من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2016، المديرية العامة للضرائب، وزارة المالية، ص 15.

³ المادة الأولى من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2016، المديرية العامة للضرائب، وزارة المالية، نفس المرجع.

⁴ بن أعمارة منصور، مرجع سبق ذكره، ص 108.

- **ضريبة تصريحية:** تعتمد على تصريح المكلف بالضريبة إذ يلتزم الأشخاص الخاضعين لضريبة الدخل اكتباب وارسال قبل الفاتح أفريل من كل سنة إلى مفتش الضرائب المباشرة لمكان إقامتهم، تصريحاً بدخلهم الإجمالي، وهذا لغرض تحديد أساس هذه الضريبة.¹

واستنادا إلى خصائص الضريبة على الدخل الإجمالي المذكورة أعلاه، يمكن القول بأنها تتميز بالشفافية من جراء النظرة الشاملة والإجمالية لمجموع مداخيل المكلف، وكذا طريقة تحديد الدخل الخاضع للضريبة، وكذلك تمتاز بكونها أكثر تحقيقاً لقاعدة العدالة في الضريبة لكونها تأخذ في الحسبان المقدرة التكلفة للمكلف لتحديد حد أدنى معفي منه، والذي يمثل في طياته شريحة اجتماعية، بالإضافة على التصاعدي بالشرائح.

كما أن هذه الضريبة تمتاز بالبساطة سواء بالنسبة للمكلف، أو إدارة الضرائب، فبالنسبة للمكلف فإنه يكتفي باكتباب تصريحي واحد عوض تصريحات متعددة إلى مصالح ضريبية مختلفة عن كل صنف من أصناف دخله. أما بالنسبة لإدارة الضرائب، فإنها تكتفي بفحص تصريح واحد، تطبق عليه إجراءات موحدة فيما يخص ربط وتحصيل الضريبة، والطعن فيها، مما يسمح بتخفيض النصوص الضريبية، ومن ثمة العمل على استقرار النظام الضريبي في جانبه التنظيمي والقانوني.²

المطلب الثالث: مجال تطبيق الضريبة على الدخل الإجمالي

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى مجال تطبيق الضريبة على الدخل الإجمالي:

أولاً- الأشخاص الخاضعون للضريبة على الدخل الإجمالي والمعفون منها³

1- الأشخاص الخاضعون للضريبة على الدخل الإجمالي

يخضع للضريبة على الدخل الإجمالي كل من:

■ الأشخاص الذين يوجد موطن تكليفهم في الجزائر وهم:

✓ الأشخاص الذين يتوفر لديهم مسكن بصفته مالكين له أو منتفعين به ومستأجرين له عندما يكون

الإيجار في هذه الحالة الأخيرة قد اتفق عليه باتفاق وحيد أو اتفاقات متتالية لفترة متواصلة مدتها سنة

واحدة على الأقل.

✓ الأشخاص الذين لهم في الجزائر مكان إقامتهم الرئيسية أو مركز مصالحهم الأساسية.

✓ أعوان الدولة الذين يمارسون وظائفهم أو حتى يكلفون بمهامهم في بلد أجنبي والذين لا يخضعون في هذا

البلد لضريبة شخصية على مجموع دخلهم.

¹مستور أوسرير، محاضرات في جباية المؤسسات، الطبعة الأولى، مكتبة الشركة الجزائرية بوداود، الجزائر، السنة 2009، ص95.

² بوزيدة حميد، النظام الضريبي الجزائري وتحديات الإصلاح الاقتصادي في الفترة 1992 - 2004، أطروحة لنيل درجة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، السنة 2005-2006، ص 72.

³ بوزيدة حميد، التقنيات الجبائية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 11.

- ✓ الأشخاص غير المقيمين بالجزائر والذين يحصلون على مداخيل ذات مصدر جزائري.
- ✓ الأشخاص من جنسية جزائرية أو أجنبية الذين يحصلون في الجزائر على أرباح ومداخيل يعود فرض الضريبة عليها إلى الجزائر بموجب اتفاقية دولية خاصة بازدواجية فرض الضريبة.
- الشركاء في شركات الأشخاص والشركات المدنية المهنية، الأعضاء في الشركات المدنية بشرط أن تكون منظمة على شكل شركات أسهم وقانونها الأساسي ينص على المسؤولية غير المحدودة للشركاء فيما يخص ديوان الشركة.
- الأعضاء في شركة المساهمة الذين لديهم المسؤولية التضامنية وغير المحدودة فيها، المسيرين ذوي الأغلبية في الشركات ذات المسؤولية المحدودة ومسيري شركات التوصية فيما يخص المكافآت عن وظائفهم.
- المساهمون في شركات الأموال فيما يتعلق بأرباح الأسهم والأرباح والنسب المئوية من الربح.

2- الأشخاص المعفون من الضريبة على الدخل الإجمالي

يعفي من الضريبة على الدخل الإجمالي الأشخاص:¹

- الذين يساوي دخلهم الإجمالي السنوي الصافي أو يقل عن الحد الأدنى للإخضاع الجبائي المنصوص عليه في جدول الضريبة على الدخل الإجمالي.
- المداخيل التي لا تتعدى مبلغ 30.000 دج²
- السفراء والأعوان الدبلوماسيون والقناصل والأعوان القنصليون من جنسية أجنبية عندما تمنح البلدان التي يمثلونها نفس الامتيازات للأعوان الدبلوماسيين والقنصليين الجزائريين.³

¹ المادة 05 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2016، المديرية العامة للضرائب، وزارة المالية، مرجع سبق ذكره، ص 16.

² القانون رقم 20-07، المؤرخ في 04 يونيو سنة 2020، يتضمن قانون المالية التكميلي، الجريدة الرسمية عدد 32.

³ المادة 05 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2016 المديرية العامة للضرائب، وزارة المالية، مرجع سبق ذكره.

ثانيا- المداخل الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي والمعفاة منها:

1. المداخل الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي

- تعريف الدخل الخاضع للضريبة: هو ذلك الدخل مطروح منه جميع الإعفاءات القانونية وبمعنى أدق:¹

الدخل الخاضع للضريبة = الدخل الإجمالي أو الإيراد الإجمالي - النفقات والأعباء القانونية إضافة إلى طرح الإعفاءات القانونية.

- يخضع للضريبة على الدخل الإجمالي المداخل الصافية للفئات التالية:

- الأرباح الصناعية والتجارية والحرفية.
- أرباح المهن الغير التجارية.
- المداخل الفلاحية.
- الإيرادات المحققة من إيجار الملكيات المبنية والغير مبنية.
- مداخل ريع رؤوس الأموال المنقولة.
- المرتبات والأجور والمعاشات والريوع العمرية.
- فوائض القيمة الناتجة عن التنازل بمقابل عن العقارات المبنية وغير المبنية.²

2. المداخل المعفاة من الضريبة على الدخل الإجمالي

بالنسبة للأرباح الصناعية والتجارية: تستفيد من الإعفاء الدائم بالنسبة لضريبة الدخل الإجمالي كل من:

- المؤسسات التابعة لجمعيات الأشخاص المعاقين المعتمدة من طرف الدولة، وكذلك الهياكل التابعة لها.
- مبالغ الإيرادات المحققة من قبل الفرق المسرحية.
- يستفيد من إعفاء الضريبة على الدخل الإجمالي ولمدة 10 سنوات كل من الحرفيين التقليديين، وكذلك الممارسين لنشاط حرفي في.
- تستفيد الأنشطة التي يقوم بها الشباب المستثمر المستفيد من إعانة الصندوق الوطني لتدعيم وتشغيل الشباب من إعفاء كامل لمدة 03 سنوات على الدخل الإجمالي من تاريخ بداية الإنتاج أو الاستغلال.
- كما تحدد مدة الإعفاء بست سنوات (06) ابتداء من دخول المشروع في الإنتاج والاستغلال، إذا كانت هذه الأنشطة ممارسة في مناطق يراد ترقيتها.

¹ بن أعمارة منصور، مرجع سبق ذكره، ص 107.

² تم إلغائها بموجب المادة 07 من قانون المالية لسنة 2009.

- يستفيد من الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي لمدة 5 سنوات المستثمرون في النشاطات، أو المشاريع المؤهلة للاستفادة من إعانة الدولة لدعم القرض المصغر.

بالنسبة للإيرادات الفلاحية :

- تعفى من الضريبة على الدخل الإجمالي كليا زراعة الحبوب والبقول الجافة والتمور.
- كما تعفى من الضريبة لمدة 10 سنوات كل من: الإيرادات الناتجة عن الأنشطة الفلاحية وتربية الحيوانات الممارسة في الأراضي المستصلحة حديثا.

- إيرادات ناتجة عن الأنشطة الفلاحية في المناطق الجبلية.

3. المداخل الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي:

تدرج المرتبات والتعويضات والأتعاب والأجور والمنح والريوع العمرية في تكوين الدخل الإجمالي المعتمد أساسا لإقرار الضريبة على الدخل الإجمالي.

تعتبر أجور لتأسيس الضريبة كل من:

المداخل المدفوعة إلى الشركاء والمسيرين لشركات ذات مسؤولية محدودة والشركاء في شركات الأشخاص والشركات المدنية والمهنية وأعضاء شركات المساهمة.

المبالغ المقبوضة من قبل أشخاص يعملون في بيوتهم بصفة فردية لحساب الغير وهذا مقابل عملهم التعويضات والتسديدات والتخصيصات الجزافية المدفوعة لمديري الشركات لقاء مصاريفهم.

علاوات المردودية والمكافآت أو غيرها التي تمنح لفترات غير شهرية بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين. والمبالغ المسددة لأشخاص يمارسون إضافة إلى نشاطهم الأساسي نشاط التدريس كأجراء أو البحث أو المراقبة أو كإسائذة مساعدين بصفة مؤقتة وكذلك المكافآت الناتجة عن كل نشاط ظرفي ذي طابع فكري.

المطلب الرابع: كيفية حساب الضريبة

- تخضع الرواتب والأجور المدفوعة من قبل المستخدمين، لجدول الضريبة على الدخل الإجمالي المحسوبة شهريا.
- تستفيد المداخل التي تفوق مبلغ 30.000 وتقل عن 35.000 دج من تخفيض إضافي ويتم تحديد الضريبة على الدخل الإجمالي المستحقة بالنسبة لهذه الفئة من الدخل وفقا للصيغة الآتية:¹

$$\text{الضريبة على الدخل الإجمالي} = \text{الضريبة على الدخل الإجمالي (وفقا للتخفيض الأول)} \times (3/8) - 3/20.000$$

¹ القانون رقم 20-07 مؤرخ في 12 شوال عام 1441 هـ الموافق لـ 4 يونيو سنة 2020 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020 المعدل والمتمم لأحكام المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة الجديدة الرسمية عدد 33.

- تخضع علاوات المردودية والمكافآت أو غيرها وكذا استدراقات الرواتب، التي تمنح لفترات غير شهرية بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين إلى 10 % من دون تطبيق تخفيض.
- تخضع المبالغ المسددة لأشخاص يمارسون إضافة إلى نشاطهم الرئيسي كأجراء نشاط التدريس أو البحث أو المراقبة أو كأساتذة مساعدين بصفة مؤقتة، وكذا المكافآت الناتجة عن كل نشاط ظرفي ذو طابع فكري دون تطبيق تخفيض 15 %.
- يكسبي هذا الاقتطاع طابعا تحريريا من الضريبة على الدخل الإجمالي، إلا في حالة المكافآت الناتجة عن الأنشطة الظرفية ذات الطابع الفكري عندما يتجاوز مبلغها السنوي 2.000.000 دج.
- تخضع أجور الموظفين والمؤطرين ذوي الجنسية الأجنبية المشغلين من طرف المؤسسات الأجنبية العاملة في الجزائر إلى 20 % دون الحق في تطبيق تخفيض.

جدول رقم (03): الجدول التصاعدي الشهري لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي

نسبة الضريبة	قسط الدخل الشهري الخاضع للضريبة (بالدينار)
0 %	لا يتجاوز 10.000 دج
20 %	من 10.000 دج إلى 30.000 دج
30 %	من 30.000 دج إلى 120.000 دج
35 %	يتجاوز 120.000

المصدر: منشورات المديرية العامة للضرائب - النظام الجبائي الجزائري 2010

وفيما يتعلق بالراتب الشهري الذي يفوق 28.750 دج يطرح من المبلغ المتحصل عليه مبلغ 1500 دج كتخفيض من الضريبة.

طريقة تحصيل الضريبة: طبقا لأحكام المادة 66 من ق ض م م تحصل الضريبة عن طريق الإقتطاع من كل مبلغ مدفوع .

يتعين على المكلفين بالضريبة الذين يقبضون من أشخاص طبيعيين يوجد مقرهم الجبائي خارج الجزائر مرتبات أو أتعاب أو أجور أو إكراميات أو معاشات أو ريعو العمرية، بما فيها مبلغ الامتيازات العينية أن يحسبوا بأنفسهم الضريبة المطابقة للمبالغ المدفوعة كلها وأن يدفعوا مبلغ هذه الضريبة وفقا للشروط والآجال المحددة بخصوص الاقتطاعات التي يلزم بها المستخدمون والمدينون بالراتب.

يتم اقتطاع ضريبة الدخل من المصدر وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 128 و 130 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، بعد أن تم تحديد وعاء الضريبة لا بد من تحديد مقدار الضريبة الذي يتم دفعه إلى مصلحة الضرائب.¹

¹ بوزيدة حميد، التقنيات الجبائية، مرجع سبق ذكره، ص 108.

المطلب الخامس: آلية حساب الضريبة على الدخل الإجمالي

إن مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي يتم حسابه وفقا لجدول محدد، يقسم الدخل إلى شرائح متزايدة ويطبق على كل شريحة معدل معين. ولكل ضريبة تقييم خاص بها.

تشمل الآلية الأساسية الحساب الضريبة على الدخل الإجمالي العمليات التالية:¹

العملية الأولى: الدخل الخام الإجمالي الذي يتكون من إجمالي الإيرادات الصافية الفئوية.

العملية الثانية: الدخل الصافي الإجمالي يحصل عليه عن طريق خصم الأعباء المحددة قانونا من الدخل الخام الإجمالي.

العملية الثالثة: الدخل الإجمالي الخاضع للضريبة الذي يحصل عليه عن طريق خصم التخفيض الخاص المقدر بـ 10% الممنوح في إطار تصريح ضريبة مشتركة من الدخل الصافي الإجمالي،

العملية الرابعة: مبلغ الضريبة الإجمالي ويحصل عليه بتطبيق الجدول (حساب الضريبة) على الدخل الصافي الخاضع للضريبة.

جدول رقم (04): الجدول التصاعدي الضريبي للضريبة على الدخل الإجمالي

نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة
0%	لا يتجاوز 20.000 دج
20%	من 120.001 دج إلى 360.000 دج
30%	360.000 دج إلى 1.440.000 دج
35%	أكثر من دج 1.440.000

المصدر : قانون المالية 2008 الجزائر

العملية الخامسة: الضريبة الصافية ويحصل عليها بخصم من الضريبة الإجمالية كل من القرض الضريبي المتعلق بمدخيل الأموال المنقولة، والتخفيضات إن وجدت والخاصة بالنشاطات المتمركزة في ولايات الجنوب وهي (تندوف، اليزي، تمنراست، وأدرار) والمقدرة بـ 50% من الربح لمدة 5 سنوات وبصفة إنتقالية ومن أجل ذلك يتوفر شرطان أساسيان وهما:

1- أن تكون الإقامة في إحدى هذه الولايات المذكورة سابقا

2- وتحقيق مداخيل متأتية من نشاط ممارس في هذه الولايات

¹ ابن اعماره منصوره، مرجع سبق ذكره ، ص 9.

المطلب السادس: كيفية تحصيل الضريبة على الدخل الإجمالي وتقييمها

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى:

أولاً- مفهوم تحصيل الضريبة: يعني تحصيل الضريبة مجموعة الإجراءات والقواعد المتبعة لنقل قيمة الضريبة من ذمة المكلف إلى الخزينة العمومية

ثانياً- يتم تحصيل الضريبة بعدة طرق أهمها:

- الدفع بواسطة المكلف المباشر: فيقوم المكلف بدفع قيمة الضريبة إلى إدارة الضرائب من تلقاء نفسه دون مطالبة من الإدارة بأدائها، وتعتبر هذه الطريقة من أبسط الطرق ومن أكثرها شيوعاً في الوقت الحالي.
- الدفع بواسطة شخص آخر غير المكلف: ويطلق عليه الحجز من المنبع، حيث يقوم الغير بدفع قيمة الضريبة إلى مصلحة التحصيل وهذا بعد تحصيلها من المكلف بالضريبة.
- الدمغة: تحدث كثيراً بالنسبة للضرائب على التداول، يتم دفع الضريبة عن طريق لصق دمغة على العقود والمحررات والمطبوعات والإعلانات أو عن طريق استعمال أوراق مدموغة أو ختم الأوراق بالدمغة، حيث يقوم المكلف بنفسه بهذه العملية وتحت إشراف الجهات الإدارية.¹

¹ حسين عوض الله زينب، مبادئ المالية العامة، الدار الجامعية، الجزائر، السنة 1998، ص 190-192.

المبحث الثاني: اقتطاعات الضمان الاجتماعي

يخضع الأجر بالإضافة إلى الإقتطاعات الجبائية المتمثلة في ضريبة الدخل الإجمالي الخاصة بالأجور والرواتب، إلى اقتطاعات أخرى إجبارية، تدفع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بقصد تأمين العامل على مختلف الحوادث والأخطار التي يمكن أن يواجهها سواء في مقر عمله أو خارجه.

المطلب الأول: ماهية الضريبة على الضمان الاجتماعي

هو النظام الذي يشمل كافة العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم مواطنين أو أجناب، ومهما كانت طبيعة عملهم يدويا أو فكريا، ومهما كانت مدة عملهم دائمة أو مؤقتة، ومهما كان القطاع الذي يعملون به عاما أو خاصا عن طريق المساهمة في صندوق التأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية بمعدلات معينة سنراها لاحقا.

المطلب الثاني: المخاطر في مجال الضمان الاجتماعي

تشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد يتواجد بها العامل، أثناء سريان علاقة العمل وبعد انتهاء علاقة العمل.

1. **التأمين على المرض:** العامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبتا طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه، الحق في تعويضه يومية تقدر كما يلي:

- من اليوم الأول (01) إلى الخامس عشر (15) الموالي للتوقف عن العمل 50% من الأجر اليومي بعد إقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة.¹

- اعتبارا من اليوم السادس عشر (16) الموالي لتوقفه عن العمل 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع الاشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة.

- في حالة المرض طويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق نسبة 100% اعتبارا من يوم توقفه عن العمل.²

2. **التأمين عن الولادة:** خلال فترات ما قبل وبعد الولادة، تستفيد العاملات من إجازة الأمومة، ويمكن أن تستفيد أيضا من التسهيلات حيث الشروط المنصوص عليها في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

¹ المادة 7 من الأمر 96-17، المؤرخ في 06 جويلية 1996، المعدل والمتمم القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² المرسوم رقم 84-27، المؤرخ في 10 فيفري 1984، المعدل بالمادة 1 من المرسوم 88-209 المؤرخ في 18 أكتوبر 1988 يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 07.

يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100 % من الأجر اليومي بعد إقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضرية.¹

3. التأمين على العجز:

يكون للمؤمن الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز يضعف قدرته على العمل، ويقدر مدى العجز باعتبار ما يلقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية.

4. التأمين على الوفاة

يعتبر الوفاة من بين المخاطر التي نص عليها قانون التأمينات الإجتماعية، حيث يعد النهاية الحتمية والمؤكدة لحياة الإنسان ويهدف هذا النوع من التأمين إلى توفير الحماية لعائلة المؤمن له في حالة وفاته. فيتحصل ذوي حقوقه على منحة الوفاة المحددة قانونا.

لقد وضع المشرع الجزائري معيار من أجل تحديد المبلغ المستحق لذوي حقوق المتوفى، حدد بأثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعاً، المتقاضى خلال السنة التي تسبق وفاة المؤمن له اجتماعيا مع العلم أن هذا الأجر هو نفسه المعتمد في حساب الاشتراكات، في كل الأحوال لا يجب أن يقل هذا المبلغ عن أثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون وتوزع منحة الوفاة على ذوي الحقوق في حالة تعددهم بنسب متساوية تدفع لهم دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له.²

5. التأمين على التقاعد

يعتبر التقاعد حق معترف به للعامل عند استيفائه الشروط التي يتطلبها القانون حيث يتخذ التقاعد ثلاث

صور:

التقاعد العادي: يستفيد منه كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء وكذا كل الأشخاص الطبيعيين غير الأجراء الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا حرًا وتمثل الحقوق التي يضمنها التأمين على التقاعد فيمايلي:

أ. معاش مباشر: يمنح للعامل على أساس النشاط الذي قام به بالذات ويضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول.

ب. معاش منقول: يشمل معاشا للزوج الباقي على قيد الحياة ولليتامي ومعاشات تمنح للأصول.³

التقاعد المسبق: يستفيد العامل الأجير من الاحالة للتقاعد بصفة مسبقة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية المحددة للإحالة على التقاعد.⁴

¹ المادة 8 من القانون 08-11، المؤرخ في 05 جوان 2011، يعدل ويتم القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² أوهاب كززة، بوليمة كريمة، تحصيل الإشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية تيزي وزو، جامعة مولود معمري، الجزائر، السنة 2014-2015، ص 12-13.

³ كشيده باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، السنة 2009-2010، ص 37.

⁴ المرسوم التشريعي رقم 94-10، المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية عدد 34.

التقاعد النسبي: يمكن للعامل الاستفادة من معاش تقاعد نسبي إبتداء من خمسين (50) سنة بشرط أن يكون قد قام بعمل فعلي ترتب عنه دفع اشتراكات تساوي (20) سنة على الأقل، وتستفيد النساء العاملات من إنقاص خمس (05) سنوات من العمل.¹

6. التأمين على البطالة:

يهدف هذا النوع من التأمين إلى حماية العمال الذين يتعطلون عن عملهم لأسباب اقتصادية غير إرادية، حيث يمنح لهؤلاء العمال تعويض عن أجورهم التي فقدوها بسبب البطالة، ويكون ذلك في شكل منحة تسمى بمنحة البطالة.²

7. حوادث العمل والأمراض المهنية

يتعلق الأمر بحوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أي كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه، يكون أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية، وذلك أيا كانت طريقة دفع الأجر.³

الجدول رقم (05): يوضح توزيع نسبة الاشتراكات بالنسبة للعمال الأجراء على مختلف المخاطر المضمونة في مجال الضمان الاجتماعي:⁴

المجموع %	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية %	الحصة التي يتكفل بها الأجير %	الحصة التي يتكفل بها المستخدم %	الفروع
14	-	1,5	12,5	التأمينات الاجتماعية
1,25	-	-	1,25	حوادث العمل والأمراض المهنية
1,50	-	0,50	01	التأمين على البطالة
17,25	0,50	6,75	10	التقاعد
0,50	-	0,25	0,25	التقاعد المسبق
34,50	0,50	9	25,00	المجموع

¹ المادة 6 مكرر من القانون رقم 83-12، المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 37.

² درار عياش، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، السنة 2004-2005، ص 47.

³ القانون رقم 83-13، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 37.

⁴ المصدر مجموعة النصوص التشريعية للضمان الاجتماعي، منشورات المعهد الوطني للعمل.

المطلب الثالث: المكلفين بدفع الاشتراكات في نطاق التأمين الاجتماعي للأجراء

أولاً: المكلفين بدفع الاشتراكات في نطاق التأمين الاجتماعي للأجراء

يقع التزام دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال الأجراء على كل من صاحب العمل حسب ما جاء في القانون رقم 83-14 سالف الذكر، كما يتعين على العامل الأجير للاستفادة من الحماية الاجتماعية المساهمة في تمويل قطاع الضمان الاجتماعي عن طريق الاشتراكات المدفوعة من قبله، بالإضافة للمساهمة التي تتكفل بها الدولة في هذا المجال.

1. المستخدم: المكلف هو الذي يقع على عاتقه التكليف، وهو صاحب العمل الذي يستخدم عاملاً أو أكثر بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل التي تربطه به، حيث يلتزم المستخدم بالاشتراك في تغطية النسبة المحددة للأجراء.¹

فتنص المادة 3 من القانون رقم 83-14 على أنه يعتبر كأصحاب عمل مكلفين، الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون الذين يستخدمون عاملاً واحداً أو أكثر، أي كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها، كما هي محددة في التشريع والتنظيم المتعلقين بعلاقات العمل.²

ويعتبر أيضاً كأصحاب عمل مكلفين، الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالاً مهما كانت صفتهم وذلك مقابل أجر.³

3. الدولة: تساهم الدولة بجزء ولو بسيط من اشتراكات الضمان الاجتماعي التي تخص العمال الأجراء، وذلك من خلال مختلف الخدمات الاجتماعية التي توفرها لهذه الفئة والرامية لتحسين معيشة هؤلاء العمال مادياً ومعنوياً عن طريق تكملة لأجر العمل في شكل خدمات في كافة المجالات ذات الطابع الاجتماعي.⁴

المطلب الرابع: التصريح بالأجور

على صاحب العمل أن يوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحاً اسمياً بالأجور والأجراء بين فيه الأجور المتقضاة بين أول وآخر يوم من ثلاث أشهر الاشتراكات المستحقة، وذلك في ظرف ثلاثين (30)

¹ كشيده باديس، مرجع سبق ذكره، ص 41

² قانون رقم 83-14، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 37.

³ المادة 4 من القانون رقم 83-14، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الاجتماعي، نفس المرجع.

⁴ المرسوم رقم 82-179، مؤرخ في 15 مايو سنة 1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الجريدة الرسمية، عدد 20، صادر بتاريخ 18 مايو 1982، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 96-74 المؤرخ في 3 فبراير سنة 1996، الجريدة الرسمية، عدد 9، صادر بتاريخ 04 فبراير 1996.

يوما الموالية لإنتهاء كل سنة مدنية، وإذا لم يتم ذلك تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتحديد مؤقت المبلغ الاشتراكات بناء على ما تم دفعه خلال الشهر أو الثلاثة أشهر أو السنة السابقة على أساس جزائي يحسب بالنظر إلى كل عنصر من عناصر التقدير وتضاف لها زيادة بـ 5%.¹

أما في حالة تخلف صاحب العمل عن التزامه المتعلق بالتصريح بالأجور في الآجال المشار إليها فإنه يتعرض لجزاءات متمثلة فيما يلي:

- دفع غرامة قدرها 15% من الاشتراكات المستحقة ويضاف لها زيادات تحدد بنسبة 2% عن كل شهر تأخير تحسب أيضا من مبلغ الاشتراكات.

كما يتعرض المستخدم في حالة إغفاله ذكر عامل أجير في التصريح بالأجور أو ارتكابه عمدا خطأ في مبلغ الأجور المصرح به لغرامة تحدد بـ 1000 دج عن كل عامل أو مغالطة توقعها عليه هيئة الضمان الاجتماعي وهو ما نصت عليه المادتان 16 و 16 مكرر من القانون رقم 83-14 المعدل و المتمم.²

المطلب الخامس: تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال الأجور

تعد الاشتراكات المتعلقة بالعمال الأجور من أهم الأنواع كونها تغطي أكبر فئة من المؤمنين فهي تشكل النسبة الأكثر من حيث التحصيل، يعتمد في حساب اشتراكات هذه الفئة على قسط من أجر العامل يدعى بوعاء الاشتراك.³ ويختلف مبلغ الاشتراك المستحق حسب نوع المخاطر المؤمن عليها، كما حدد المشرع نسب الاشتراكات بالنسبة لفئة المشبهين بالأجور.

1. **وعاء الاشتراك:** لقد قام المشرع الجزائري بإصدار الأمر رقم 95-01 الذي يحدد وعاء الاشتراك المعتمد عليه في دفع الاشتراكات وحساب التعويضات، حيث أكدت المادة الأولى منه على أنه: "تتشكل مصادر الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر الدخل الجزئي والأجر الناتجة عن العمل باستثناء المبالغ ذات الطابع العائلي والتعويضات المتعلقة بالمصاريف والمنح الخاصة والتعويضات المرتبطة بالظروف الاستثنائية وخاصة بالسكن والعزل.

وأضافت المادة الثالثة منه أن الأجرة المؤسسة لوعاء الاشتراك هي أجرة المنصب.⁴

¹ المادة 14 و 15 من القانون رقم 83-14، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الاجتماعي، مرجع سبق ذكره.

² كشيده باديس، مرجع سبق ذكره، ص 49-50

³ ريف أسيا، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجور بالجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، السنة 2012، ص 57.

⁴ الأمر رقم 95-01، المؤرخ في 21 يناير 1995، يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 05، صادر بتاريخ 01 فبراير 1995.

كما حدد المشرع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-208 المؤرخ في 05 يونيو 1996،¹ عناصر الدخل المستثناة من أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي و تتمثل في:

أ. **الآداءات ذات الطابع الخاص:** تشمل كل الآداءات ذات الطابع العائلي مثل: المنح العائلية والمنحة الدراسية المدفوعة بعنوان تشريع الضمان الاجتماعي، التعويضات الخاصة بالأجر الوحيد، منح الولادة والزواج وجميع العلاوات الأخرى المدفوعة في المناسبات العائلية.

ب. **المنح والتعويضات الخاصة بالمصاريف:** تضم كل المصاريف التي تنفق عند القيام بمهمة ما، وكذا مصاريف العتاد والنقل إذا دعت لذلك ظروف العمل والآداءات المرتبطة بالعلاج والرعاية الطبية.

ج. **المنح والتعويضات ذات الطابع الاستثنائي (الخاصة) تشمل:**

- ✓ المبالغ المقدسة للعامل كتعويض عن الضرر الذي لحق به، كتعويض عن التسريح
- ✓ التعويضات والعلاوات و المنح ذات الطابع الخاص كتعويض الدخول في التقاعد.
- ✓ التعويضات الخاصة بظروف الإقامة والعزلة: يقصد بها التعويضات التي تمنح للعمال الذين تتوفر في ظروف عملهم الظروف التالية:

- السكن في عربة متنقلة أو خيمة أو قاعة حياة

- العمل بنظام التناوب الذي يتطلب دورية دائمة لمدة أسابيع عمل فعلي متبوع بفترة راحة

- العمل في مكان يصعب الوصول إليه وبعيد عن أي مركز حضري.²

كل عنصر لم يتم ذكره في المرسوم التنفيذي رقم 96-208 فهو خاضع للاشتراك، إضافة لذلك فإن عناصر الأجر الخاضعة للاشتراك غير محددة على سبيل الحصر وإنما على سبيل المثال بتحديد طبيعتها فقط.³

وفي كل الأحوال لا يجب أن يكون الأجر الخاضع لاقتطاع الاشتراكات أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG، وإذا كان أقل منه تقوم مصلحة الاشتراكات بإحالة الملف لمصلحة مراقبة أصحاب العمل للقيام بمراقبة قيمة الأجور المصرح بها من طرف المستخدم حيث تأخذ هذه المصلحة كافة الإجراءات اللازمة للتأكد من الأجور الحقيقية التي يتقاضاها العمال.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 96-208، مؤرخ في 05 يونيو 1996، يتعلق بتحديد عناصر الأجر غير الخاضعة للاشتراك، الجريدة الرسمية، عدد 35، الصادرة بتاريخ 09 يونيو 1996.

² ريف أسيا، مرجع سابق، ص 59.

³ سماتي الطيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، مداخلة قدمت في ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، يومي 25 و 26 أبريل 2011، ص 28.

خلاصة الفصل

ما يمكن أن نقوله بان الإصلاح الضريبي أحدث البساطة في التعامل مع الأشخاص الطبيعيين والمعنويين، حيث قام بإنشاء ضريبة على الدخل الإجمالي على مداخيل الأشخاص الطبيعيين التي تتميز بأنها :

- ضريبة سنوية
- ضريبة وحيدة
- ضريبة تصاعدية
- ضريبة شخصية
- ضريبة تصريحية

كما أنها تمتاز بالبساطة سواء بالنسبة للمكلف أو إدارة الضرائب ويتم تحصيلها للمكلف أو إدارة الضرائب ويتم تحصيلها إما عن طريق المكلف المباشر أو الدفع عن طريق شخص آخر غير مكلف كما تم شرحه خلال فصلنا هذا.

ويخضع الاجر الى اقتطاعات أخرى شبه جبائية وإجبارية تتمثل في إقتطاعات الضمان الاجتماعي الذي بدوره يقوم بحماية المؤمن من عدة مخاطر تتمثل في :

- __ التأمين عن المرض
- __ التأمين عن الولادة
- __ التأمين عن العجز
- __ التأمين عن الوفاة
- __ التأمين عن التقاعد
- __ التأمين عن البطالة

كذلك التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية.

الفصل الثالث

دراسة ميدانية

تمهيد

إن عملية تسيير وانجاز الرواتب عملية معقدة ومرتبطة بعدة قوانين أساسية تتطلب منا دراية كاملة وشاملة واطلاعا دقيقا على جميع المناشير والقوانين التي تحكم وتسير هذا المجال الواسع والمتغير كلما تغيرت المعطيات وأحدثت الدولة زيادة أو تغيرات لبعض عناصر الراتب.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى مراحل تسديد رواتب موظفي قطاع التربية التي تشرف عليها وتسييرها مصلحة تسيير نفقات المستخدمين على مستوى مديرية التربية، كما سنتطرق إلى شروط الاستفادة من الراتب مع ذكر أسباب توقفه، ومن ثم سنقوم بالشرح لجميع عناصر الراتب المطبقة في هذا القطاع والاقتطاعات الخاصة به.

وبما أن مصلحة تسيير نفقات المستخدمين لا تقوم بعملية التسجيل المحاسبي في صرف الرواتب مثلها مثل جميع المؤسسات العمومية، قمنا بدراسة حالة لمؤسسة خاصة وهي "شركة الضيف للخدمات" من أجل إسقاط وتطبيق عملية المعالجة المحاسبية على الراتب حتى نتمكن من إثراء مذكرتنا.

كما ارتأينا التعرض في دراستنا هذه إلى دراسة بعض الاختلافات بين الراتب في قطاعين مختلفين كنموذج وهما قطاع التربية وقطاع اقتصادي.

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

المطلب الأول: التعريف بمديرية التربية

بناء على ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 90-174¹، تغير من جديد تنظيم الإدارة المدرسية الولائية وأطلق اسم "مديرية التربية" على الهيكل المشرف في الولاية على قطاع التربية، كما أطلق اسم "مدير التربية" على المسؤول لهذه المديرية. وأصبح مدير التربية يمثل وزير التربية الوطنية على مستوى الولاية. كما تشمل كل مديرية للتربية على مصالح ومكاتب، يختلف عدد المصالح والمكاتب من ولاية إلى ولاية من 04 إلى 07 مصالح حسب أهمية المهام المرسومة². وبالنسبة لمديرية التربية لولاية الوادي حددتها المادة 12 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1423 الموافق لـ 2 يونيو سنة 2002³، "تشتمل مديرية التربية، تحت سلطة مدير التربية في ولاية الوادي... على ما يأتي:

1- مصلحة البرمجة والمتابعة

2- مصلحة التمدرس والامتحانات

3- مصلحة المستخدمين

4- مصلحة التكوين والتفتيش

5- مصلحة تسيير نفقات المستخدمين (وهي محل دراستنا)

● تتولى مديرية التربية الموضوعة تحت سلطة وزير التربية ما يلي⁴:

- تنشيط مجموع النشاطات التربوية في مجال التعليم الأساسي، والتعليم الثانوي والتكوين، على مستوى قطاع التربية، وتنسيقها ومتابعتها.

- السهر بالاتصال مع الهياكل والهيئات المعنية، على توفير الشروط التي تمكن من الأداء العادي للأنشطة المدرسية والموازية للمدرسة، والسير الحسن لمؤسسات التربية والتكوين التابعة للقطاع. وتكلف بهذه الصفة، في إطار التنظيم الجاري به العمل على الخصوص، بما يلي:

¹ المرسوم التنفيذي رقم 90-174، المؤرخ في 9 يونيو 1990 الذي يحدد كفاءات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 24.

² المرسوم التنفيذي رقم 02-71، المؤرخ في 07 ذي الحجة عام 1422 الموافق لـ 19 فبراير سنة 2002، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-174، الذي يحدد كفاءات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها.

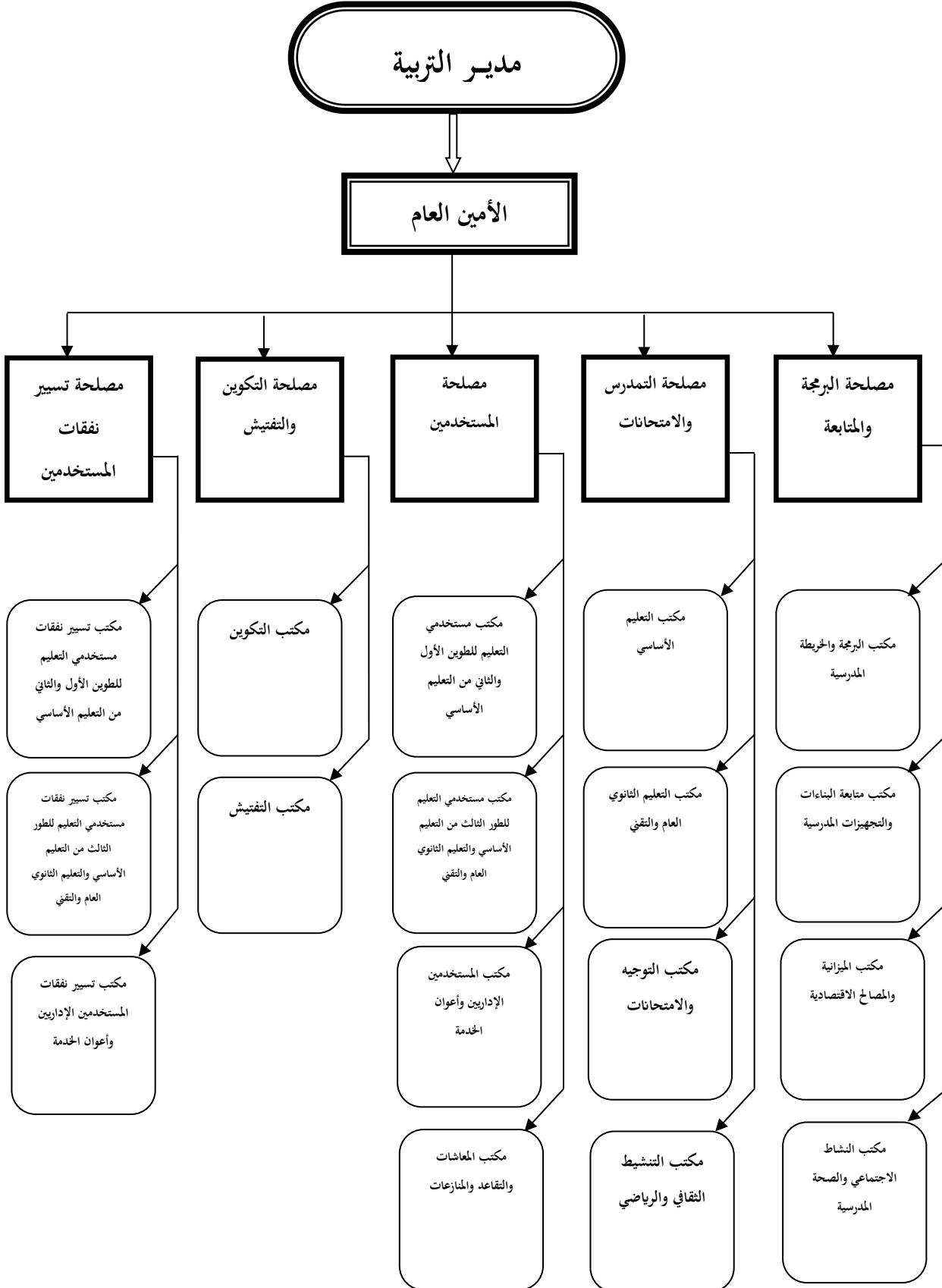
³ قرار وزاري مشترك، المؤرخ في 02 يونيو 2002، يتضمن تنظيم مصالح مديريات التربية ومكاتبها على مستوى الولايات ومفتشية أكاديمية ولاية الجزائر، النشرة الرسمية عدد 462، ص 05.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 90-174، المؤرخ في 9 يونيو 1990 الذي يحدد كفاءات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، مرجع سبق ذكره.

- إعداد الخريطة المدرسية لمختلف مراحل التعليم والقيام بتحديثها بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية.
 - جمع الإحصاءات المدرسية ومعالجتها وتحليلها والقيام بكل عمليات السير والتحقيقات لتقدير احتياجات الولاية في ميدان التربية.
 - السهر على التنظيم والمتابعة والمراقبة التربوية لمؤسسات التربية والتكوين الموضوعة تحت وصاية وزير التربية.
 - السهر على تطبيق برامج التعليم واحترام التنظيم المدرسي.
 - القيام بتعيين الموظفين التربويين والإداريين والتقنيين وأعوان الخدمة في المؤسسات ومتابعتهم وتسيير شؤونهم في إطار التنظيم الجاري به العمل.
 - تنظيم الامتحانات والمسابقات التابعة للقطاع ومتابعتها بالاتصال مع الهياكل والهيئات المؤهلة وتسليم البراءات والشهادات المتعلقة بالامتحانات والمسابقات المذكورة في إطار التنظيم الجاري به العمل.
 - تنظيم عمليات التوجيه والتقييم المدرسي وتنفيذها.
 - تنفيذ عمليات تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم.
 - تنظيم نشاط أسلاك التفتيش وتنفيذه، بالاتصال مع المصالح والأجهزة المعنية.
 - ترقية الأنشطة التربوية والثقافية والرياضية في المؤسسات المدرسية، بالاتصال مع القطاعات والأجهزة والجمعيات المعنية.
 - السهر على احترام مقاييس حفظ الصحة والأمن في مؤسسات التربية والتكوين التابعة للقطاع.
- وفي المادة 6 من نفس القرار الوزاري المشترك " يكون مدير التربية آمرا ثانويا بالصراف فيما يخص الاعتمادات المالية المخصصة له وينفذ بهذه الصفة، العمليات المتعلقة بالإيرادات والنفقات".

الشكل رقم (1): الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية الوادي

القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1423 الموافق لـ 2 يونيو 2002، يتضمن تنظيم مصالح مديريات التربية ومكاتبها على مستوى الولايات ومفتشية أكاديمية ولاية الجزائر.



المطلب الثاني: التعريف بمصلحة تسيير نفقات المستخدمين

قبل سنة 2002 كانت رواتب موظفي قطاع التربية تسدد عن طريق المسيرين الماليين لكل مؤسسة تربوية على حدى (ثانوي-إكمالي) ونظرا للتوجهات الجديدة التي أقرتها وزارة التربية الوطنية تقرر استحداث طريقة جديدة لتسديد الأجور وذلك بمركزها في مصلحة واحدة على مستوى مديرية التربية (الوصاية) تشمل جميع موظفي قطاع التربية والتعليم لكل ولاية، وقد سميت هذه المصلحة بمصلحة تسيير نفقات المستخدمين والهدف من إنشاء المصلحة هو:

- التحكم في الاعتمادات المالية
- التحكم في المناصب المالية
- النجاعة في التسيير
- توحيد منهجية المحاسبة
- ترشيد النفقات

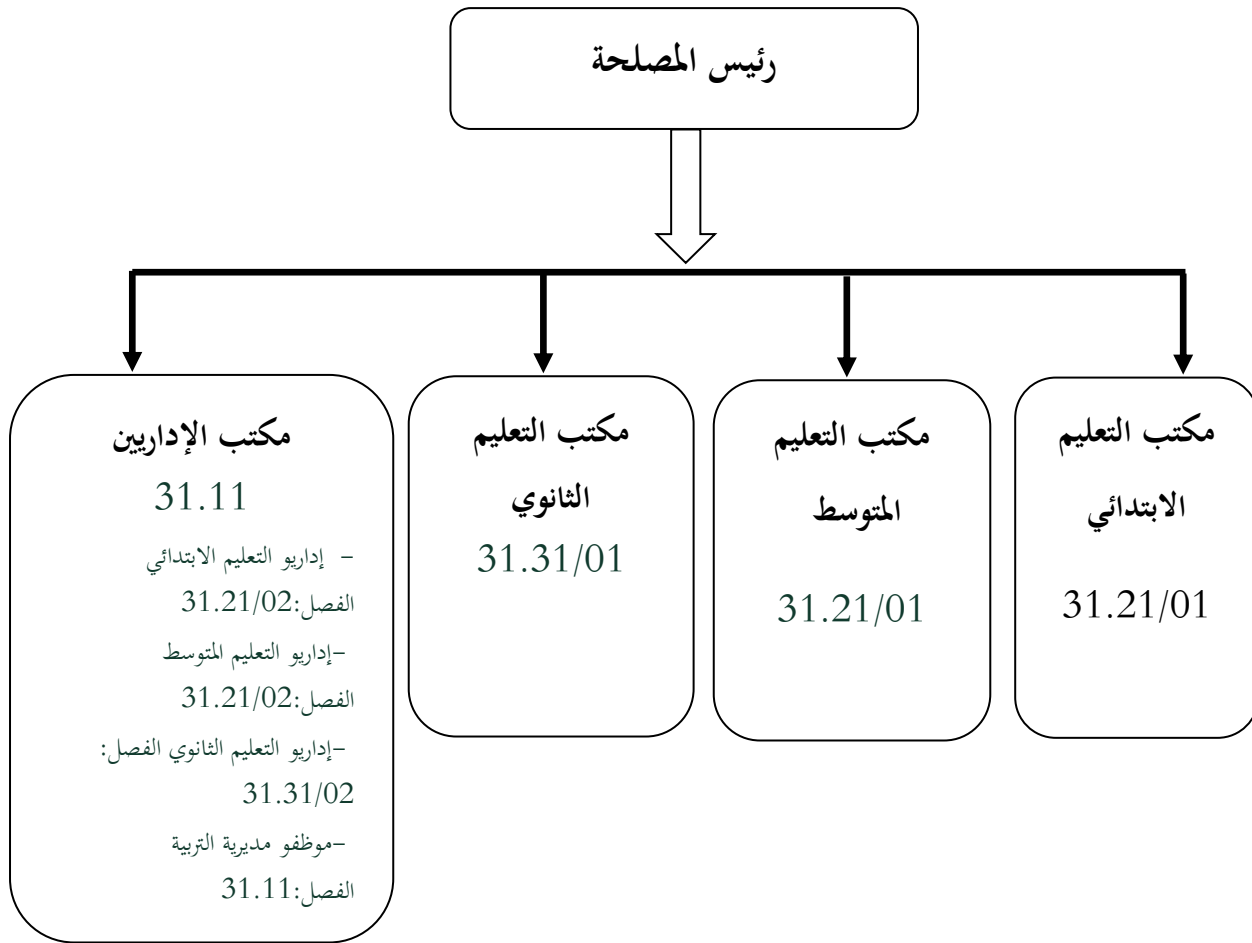
لقد أنشأت مصلحة تسيير نفقات المستخدمين على مستوى الولايات للمصالح اللامركزية لمديريات التربية بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 01-232¹ حيث حددت مهامها في التكفل بتسيير جميع العمليات الخاصة بالأجور والرواتب.

المطلب الثالث: هيكلية مصلحة تسيير نفقات المستخدمين

- 1- مكتب التعليم الابتدائي: الفصل: 31.21/01 (أساتذة التعليم الابتدائي)، الإدارة رقم: 01
- 2- مكتب التعليم المتوسط: الفصل: 31.21/01 (أساتذة التعليم المتوسط)، الإدارة رقم: 03
- 3- مكتب التعليم الثانوي: الفصل: 31.31/01 (أساتذة التعليم الثانوي)، الإدارة رقم: 05
- 4- مكتب الإداريين لموظفي جميع الأطوار، ويضم الإدارات التالية على الترتيب:
 - إداريو التعليم الابتدائي الفصل: 31.21/02، الإدارة رقم: 02
 - إداريو التعليم المتوسط الفصل: 31.21/02، الإدارة رقم: 04
 - إداريو التعليم الثانوي الفصل: 31.31/02، الإدارة رقم: 06
 - موظفو مديرية التربية الفصل: 31.11، الإدارة رقم: 07

¹ المرسوم التنفيذي رقم 01-232، المؤرخ في 09 أوت 2001 والذي يتضمن مركز تسيير الإعتمادات المخصصة بعنوان نفقات مستخدمي موظفي مؤسسات التعليم، جريدة رسمية عدد 45.

الشكل رقم (2): الهيكل التنظيمي لمصلحة تسيير نفقات المستخدمين



المطلب الرابع: المهام المختلفة المخولة للمصلحة:

- 1- التزام وصرف رواتب الموظفين
- 2- التزام وصرف العمليات الملحقة بالراتب (المردودية، مخلفات الترقيات، منحة تحسين الأداء التربوي، منحة تحسين الأداء التسييري، المنح العائلية، منحة التمدرس... إلخ)
- 3- التزام وصرف التعويضات الخاصة بالساعات الإضافية.
- 4- التزام وصرف جميع المخلفات المستحقة للموظفين المعنيين مهما كان نوعها.
- 5- التزام وصرف رواتب المستخلفين على عطل مرضية ومناصب شاغرة.
- 6- إنجاز وثائق مختلفة (كشوف الراتب، شهادات العمل والأجر، التقاعد... إلخ)

المطلب الخامس: أهم الإنجازات التي حققتها المصلحة:

- 1- التحكم في عملية تقدير الاحتياجات المالية المختلفة الخاصة بالأجور والمنح.
 - 2- التحكم في ضبط تعداد مستخدمي القطاع.
 - 3- تسوية وتسديد رواتب الموظفين في آجالها المحددة حسب الرزنامة.
 - 4- تسوية وتسديد مختلف مخلفات موظفي القطاع في السنة المالية الخاصة بهم.
- المطلب السادس: علاقات المصلحة مع مختلف الشركاء

- 1- المراقب المالي: خول له القانون الإلتزام بحيث أن جميع أعمال مصلحة تسيير نفقات المستخدمين تخضع للتأشيرة القبلية المسندة لهيئة الرقابة المالية، التي تقوم بمتابعة الإلتزام والمناصب المالية.
- 2- الخزينة العمومية: وهي تمثل سلطة المحاسب العمومي في المراقبة المالية والتدقيق والتصفية، بحيث تتابع مختلف التسديدات وتراقب الكشف المالي الشهري وذلك لمتابعة استهلاك القروض.
- 3- الضمان الاجتماعي: وهي الهيئة التي خول لها القانون بتحصيل مبالغ التأمينات الاجتماعية للموظفين. والعلاقة معها تكمن في استصدار الكشف السنوي الإسمي التفصيلي لمبالغ الاشتراكات في جدول محوصل وقرص مضغوط يسلم قبل 31 جانفي من كل سنة.
- 4- المؤسسات التربوية: وهي النواة الأساسية للمصلحة حيث تنجز كل العمليات المرتبطة بالراتب وملحقاته ومن خلال الوثائق التي ترسلها إلى المصلحة وفق رزنامة إدارية، وتعتبر أيضا همزة وصل بين المصلحة وموظفي القطاع.

المبحث الثاني: مراحل تسديد الراتب

المطلب الأول: شروط الاستفادة من الراتب وأسباب توقيفه

من أجل دراسة موضوع الرواتب في قطاع التربية الوطنية لابد من التطرق إلى شروط الاستفادة من الراتب وأسباب توقيفه.

1- شروط الاستفادة من الراتب¹

لكي يستفيد موظفو قطاع التربية من الراتب وجميع المستحقات المالية لابد من توفر العديد من الشروط

يمكن حصرها في ما يلي:

- ✓ توفر المنصب المالي وشغوره
- ✓ التعيين
- ✓ التنصيب
- ✓ تأدية المهام
- ✓ الملف المالي للموظف

1-1- توفر المنصب المالي وشغوره:

تضبط المناصب المالية المفتوحة والمرخص بها قانونا ضمن خرائط مدرسية تربوية وإدارية، وتصدر سنويا من طرف مصلحة التنظيم التربوي بمديرية التربية.

أما على مستوى المؤسسة فيقوم رئيس المؤسسة عند كل دخول مدرسي جديد بضبط وتحديد المناصب المشغولة، على ضوء هذه العملية يتم تحديد مناصب الشغل الشاغرة

1-2- التعيين:

بعد عملية التوظيف التي تتم بناء على التنظيم المعمول به يتم تعيين الموظف، ويعتبر قرار التعيين

الوثيقة الرسمية للاتحاق بمنصب العمل، كما تضبط بقرار التعيين المعلومات التالية:

- ✓ هوية الموظف
- ✓ عنوان ومقر المؤسسة المستقبلية
- ✓ رتبة الموظف وتصنيفه

وتصدر التعيينات من هيئتين مختلفتين هما:

أ/ الوزارة: للموظفين الخاضعين للتسيير المركزي

¹ فضيل صليحة، فضيل سعاد، محفوظ مداني، رسالة نهاية التكوين لرتبة مقتصد، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم بن زهرة الغالي بمستغانم، الجزائر، سنة 2007، ص 6-10.

ب/ مديرية التربية: للموظفين المسيرين لا مركزيا

ويستلم المقتصد نسخة من التعيين لكل موظف يلتحق بمنصب العمل، ويرتب في الملف المالي الخاص به (الذي يعتبر كوثيقة ثبوتية لصرف مرتبه الشهري)

1-3- محضر التنصيب:

ينصب كل موظف ألتحق بالمؤسسة لشغل وظيفة ما، وهذا بإعداد وثيقة (محضر التنصيب) لاستلام المهام الواجب القيام بها، وتحدد بها المعلومات المذكورة في مقرر التعيين مع تحديد تاريخ التنصيب، ويستلم المقتصد نسخة منه ترتب في الملف المالي الخاص بالموظف.

1-4- مباشرة العمل:

إن دفع نفقة المستخدمين حسب قوانين المالية العامة يستوجب على الموظفين والعمال تأدية مهامهم أولا وعلى الأمر بالصرف إثبات العمل المنجز أو ما يعرف Le service fait هذا على مستوى مصلحة تسيير نفقات المستخدمين.

أما اثبات عملية الالتحاق بالمنصب وتأدية المهام تكون من مسؤولية مدير المؤسسة الذي يتوجب عليه اعلام الوصاية عن طريق ارسال نسخ من محضر التنصيب وارسال تقارير الغياب.

1-5- الملف المالي للموظف¹

1. الملف المالي للموظف على مستوى مصلحة تسيير نفقات المستخدمين:

بمجرد التحاق الموظف الجديد، العائد من الإستيداع، العائد من الإنتداب ودخول الولاية بالمؤسسة يحرر له محضر تنصيب بناء على مقرر التعيين، ويشكل له ملف يرسل لمصلحة تسيير نفقات المستخدمين يتكون من الوثائق التالية:

- ✓ 03 نسخ من قرار التعيين (01 المراقب المالي، 01 الخزينة، 01 مصلحة تسيير نفقات المستخدمين)
- ✓ 03 نسخ من محضر التنصيب (01 المراقب المالي، 01 الخزينة، 01 مصلحة تسيير نفقات المستخدمين)
- ✓ 03 بطاقة عائلية للحالة المدنية
- ✓ 03 نسخ من تصريح شرقي لعدم عمل الزوجة.
- ✓ شهادة مدرسية للأطفال المتدرسين أكبر من 17 سنة.
- ✓ صك مشطوب أو نسخة واضحة.
- ✓ قرار (تقاضي) تكفل بالمنح العائلية من مديرية التربية بالنسبة للزوجة العاملة وزوجها بطل.
- ✓ شهادة عدم تقاضي المنح العائلية من الضمان الاجتماعي بالنسبة للزوجة العاملة.

¹كاوى نور الدين، تكوي عبد المالك، حساني ابراهيم، مرجع سبق ذكره، ص 1 - 2.

- ✓ نسخه من بطاقة الضمان الاجتماعي أو بطاقة الشفاء.
 - ✓ صور شمسية
 - ✓ قرار التكفل بالنسبة لدخول الولاية
 - وقرار التعيين في الرتبة "قرار التربص"
 - ✓ قرار إعادة الإدماج بالنسبة للعودة من الاستيداع والعودة من الانتداب
 - وقرار التعيين أو الترقية في الرتبة "قرار التربص أو الإدماج"
 - ✓ قرار آخر ترقية " قرار آخر درجة "
 - ✓ قرار التربص عند بداية مساره المهني
 - ✓ شهادة توقيف راتب بالنسبة للعودة من الاستيداع والعودة من الانتداب أو دخول الولاية.
 - ✓ نسخة من بطاقة الاشتراك في التعاضدية الوطنية لعمال التربية "اختياري إن أمكن"
 - ✓ شهادة تبين الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية
- إضافة إلى ما ذكر في هذه الأخيرة أي أن المؤسسة مجبرة على إيداع كل الأمور التي تخص الموظف كالتقنيات، المنح العائلية، الغيابات... ولا يتقاضى الموظف أجرا إلا بعد قيامه بالمهام المسندة إليه حسب ما ورد في قرار التعيين وإيداع الوثائق المذكورة لدى مصلحة الرواتب.

2- أسباب توقيف الراتب

تنتهي علاقة العمل بين الموظف والإدارة، والإدارة المستخدمة، إما من طرف الموظف أو من طرف المستخدم وفقا لما تنص عليه القوانين والتنظيم الساري المفعول، وقد يكون هذا التوقيف نهائيا أو مؤقتا.

1-2 التوقيف النهائي للراتب

ويكون ذلك على اثر انتهاء علاقة العمل والتي يمكن أن تنهى إما من طرف الموظف أو من طرف المستخدم والذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف وهذا حسب المادة 216 من الأمر رقم 03-06¹ وهي في احدى الحالات التالية:

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.
- فقدان الحقوق المدنية.
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.
- العزل.
- التسريح.
- الإحالة على التقاعد.

¹ الامر رقم 03-06، المؤرخ في 15 يونيو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره.

- الوفاة.

2-2 التوقيف المؤقت للراتب¹

يتم توقيف راتب الموظف مؤقتاً في الحالات التالية:

- عطلة الأمومة.

- العطلة المرضية طويلة المدى.

- العجز

- الإحالة على الاستيداع

- الخدمة الوطنية

- الإلتحاق بالمجالس المنتخبة.

- التوقيف التحفظي (ويتخذ في حق الموظف المتابع تأديبياً أو جزائياً خلال المراحل السابقة لإصدار القرار

أو الحكم النهائي في حقه طبقاً للأمر رقم 06-03² حيث يستفيد الموظف خلال فترة التوقيف التحفظي من نصف راتبه الاساسي مع المنح العائلية لمدة لا تتجاوز الستة أشهر على ان يعوض له المبالغ المخصومة في حاله براءته وهذا حسب ما جاء في المادة 174 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

المطلب الثاني: مراحل تسديد الراتب

1- مرحلة الالتزام: لقد نصت عليه المادة 5 من المرسوم التنفيذي 92-414³ على مصلحة تسيير

نفقات المستخدمين التقيد بما يلي:

✓ الجداول الاسمية: التي تعد عند قفل كل سنة مالية

✓ الجداول الأصلية الأولية: التي تعد في بداية السنة والجداول الأصلية المعدلة التي تطرأ أثناء السنة المالية.

وبعد وضع الاعتمادات المالية موضوع التنفيذ ينجز الآمرون بالصرف الجداول البيانية للأجور والمرتبات

التي تضمن وجوباً مبالغ الأجور والتعويضات الممنوحة في 31 ديسمبر من السنة الماضية، إضافة إلى الوضعية الاسمية للمستخدمين بصفة دقيقة.

كما يجب أن تحدد في الجداول البيانية التكميلية أو المعدلة التغيرات في تعداد المستخدمين ووضعياتهم

الإدارية والمحاسبية التي تحدث للموظفين خلال السنة الجارية.⁴

¹ لأكرب حميد، معمر محفوظ، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة التخرج لرتبة مفتش التعليم المتوسط للتسيير المالي والمادي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش، الجزائر، السنة التكوينية 2014/2015، ص 4.

² الامر 06-03، المؤرخ في 15 يونيو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره.

³ المرسوم التنفيذي رقم 92-414، المؤرخ في 14 نوفمبر سنة 1992، يتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها، جريدة رسمية عدد 82.

⁴ التعليم رقم 10، المؤرخة في 9 ماي 1995، تحدد كيفيات إعداد الجداول الأصلية الأولية والتكميلية أو التعديلية لأجور والمرتبات، الصادرة عن وزارة المالية.

ينجز الكشف أو عدة كشوف إجمالية أولية لجميع الموظفين الذين فتحت مناصبهم المالية ضمن نفس المادة من ميزانية التسيير، وقصد مهمة الفحص والرقابة الفعالة عند ارتفاع تعداد الموظفين الملحقين لنفس المادة من الميزانية، يمكن توزيع هؤلاء الموظفين على عدة كشوف إجمالية أولية مجزأة، بحيث يتضمن كل جزء شريحة تتكون من ألف (1000) موظف كحد أقصى وهذا حسب مقاييس متفق عليها محليا.

تقدم الكشوف الإجمالية الأولية المكتملة والمعدلة إلى المراقبين الماليين المعنيين في اليوم العشرين (20) من الشهر الذي يسبق الشهر المتعلق بدفع الرواتب.¹

تخضع الجداول البيانية أو التعديلية للمراقبة وتأشيرة المراقب المالي قبل التكفل بما لدى المحاسبين العموميين المخصصين.

توضع بيانات التأشيرة بالترتيب في رأس الجداول، وأيضا على الكشوف المكونة لها أو الكشوف الملحقة بالجداول الأصلية.²

وقد صدرت التعليمية رقم 4627³، حيث خصّ بها الأعوان المتعاقدين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية تنص على: "يجب على الأعوان المتعاقدين الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية، في إطار العقود غير المحدد المدة الممارسين لمهامهم بالتوقيف الكلي أو الجزئي، أن يظهروا ضمن كشف أصلي منفصل على ذلك المتعلق بالموظفين المرسمين والمتربصين".

تقييد النفقات المتعلقة برواتب الأعوان المتعاقدين الموظفين في إطار العقود المحددة المدة أو غير محددة المدة، الممارسين لمهامهم بالتوقيت الكلي أو الجزئي، في الباب الخاص بالمستخدمين المتعاقدين.⁴

الجداول الإسمية والأصلية وجهان لعملة واحدة:

- الأولى تضم الاسماء والمسار المهني.
- الثانية تضم الأسماء والتفصيل المدقق لعناصر الرواتب.

ملاحظة: الالتزام يكون خلال سنة كاملة والأولوية في الغالب تكون للراتب قبل العمليات الأخرى.

¹ منشور وزاري مشترك رقم 1988، المؤرخ 31 ديسمبر 2001، يتعلق بشروط التكفل بنفقات مستخدمي المؤسسات التعليمية.
² التعليمية رقم 10، المؤرخة في 9 ماي 1995، تحدد كفاءات إعداد الجداول الأصلية والأولية والتكميلية أو التعديلية لأجور والمرتبات، مرجع سبق ذكره.

³ التعليمية رقم 4627، المؤرخة في 3 ماي 2010، المعدلة والمتممة للتعليمية رقم 10 المحددة لكفاءات أحداث الكشوف الأصلية والأولية والتكميلية.
⁴ التعليمية رقم 4627، المؤرخة في 3 ماي 2010، المعدلة والمتممة للتعليمية رقم 10 المحددة لكفاءات أحداث الكشوف الأصلية والأولية والتكميلية، نفس المرجع.

2- مرحلة التصفية:

يجب على الأمرين بالصرف أن يرفقوا الجداول التكميلية أو التعديلية بأوامر وحوالات الدفع، وتحتوي هذه الحوالات على:¹

- بيان قبض الضمان الاجتماعي
- بيان قبض التعاضدية
- القائمة الاسمية لمبالغ اشتراكات المتعاضدين
- سند الدفع
- بيان قبض ضريبة الدفع
- جدول التحصيل لضريبة الدخل.
- بيان ينص على اقتطاع الغيابات، اقتطاع الإضرابات، المعارضة
- القائمة الاسمية لمبالغ اقتطاع الغيابات، الإضرابات، المعارضة.
- بيان اقتطاعات أخرى (الخدمات الإجتماعية، التعاونية الاستهلاكية).
- القائمة الاسمية لمبالغ الاقتطاعات المختلفة (الخدمات التعاونية الاستهلاكية).
- حالة الدفع.
- الكشف الاسمي للراتب.

3- الإذن بدفع نفقات المستخدمين:

تودع حوالات دفع نفقات المستخدمين من قبل الأمر بالصرف وقت عنايته لدى مصالح المحاسب بالدفع، وهذا بعد إتمام الترتيبات الخاصة بالتأشير المسبقة.²

تودع الأوامر بصرف الرواتب الشهرية لدى خزينة كل ولاية مرفوقة بقرص مرن للتحويل من طرف مصالح الأمر بالصرف، بدلا لأوامر التحويل المألوفة، هذا القرص يتضمن جميع الموظفين الذين يتلقون رواتبهم الشهرية، وهذا مهما كان عدد حوالات الدفع المصدرة.³

¹التعليمية رقم 4627، المؤرخة في 3 ماي 2010، المعدلة والمنتمية للتعليمية رقم 10 المحددة لكيفيات احداث الكشوف الاصلية الأولية والتكميلية، مرجع سبق ذكره.

²المنشور الوزاري رقم 1039، المؤرخ في 2001/10/23، المتعلق بكيفيات التكفل برواتب مستخدمي المؤسسات التعليمية من طرف مفتشية أكاديمية الجزائر ومديريات التربية بالولاية.

³منشور وزاري مشترك رقم 1988، المؤرخ 31 ديسمبر 2001، يتعلق بشروط التكفل بنفقات مستخدمي المؤسسات التعليمية، مرجع سبق ذكره.

4- مرحلة التسديد:

بعد قبول النفقات ومراقبة مطابقتها مع الوثائق المحاسبية والقرص المرن للتحويل، وهذا القرص المرفق بصك التحويل يسلمه مباشرة أمين خزانة الولاية إلى القابض الرئيسي للبريد والمواصلات بالولاية، الذي يعالجه وفقا للكيفيات التقنية المحددة من طرف إدارته.¹

المطلب الثالث: العمليات الملحقة للرواتب

❖ **دورية:** عادة ما تتم خلال السنة المالية في حال توفر الاعتمادات المالية، حيث تمس عمليات الحمل على عاتق الموظفين الجدد (دخول الولاية، العودة من الاستيداع، العودة من العطلة المرضية طويلة المدى، أو معاش العجز، أو العودة من الانتداب، الناجحون في المسابقة، أو التوظيف المباشر)

❖ **ثلاثية:** تتمثل في العمليات الدورية وهي علاوة المردودية، تعويض تحسين الأداء التربوي، تعويض تحسين الأداء في التسيير، الساعات الإضافية للثلاثي الرابع من السنة المالية، جميع التسويات المرتبطة بالعمليات الدورية.

❖ **سنوية:** وتخص غالبا جانب المخلفات ذات الطابع المهني (الترقية في الدرجة أو الإطار) وذات طابع عائلي (تغيرات في الوضع العائلي، منحة التمدرس) بالإضافة إلى الساعات الإضافية السداسي الأول من السنة المالية.

ملاحظة:

في بعض الحالات الاستثنائية يتم التكفل بالوضعيات العالقة والغير مسواة وكل هذه العمليات تخضع لنفس قواعد تصفيات الراتب من إلزام وتأشيرة وتصفية وتسديد وتنجز كشوف أصلية تكميلية لكل عملية.

¹ منشور وزاري مشترك رقم 1988، المؤرخ في 31 ديسمبر 2001، يتعلق بشروط التكفل بنفقات مستخدمي المؤسسات التعليمية، مرجع سبق ذكره.

المطلب الرابع: الشبكة الاستدلالية للأجور¹

إن المرسوم التنفيذي رقم 85-03 والمتم بمرسوم رقم 86-08 والمعدل بالمرسوم رقم 88-250، قد حدد الشبكة الوطنية الاستدلالية للأجور بعشرين (20) صنفا وكل صنف مقسم إلى أقسام وكل قسم يحتوي على عشرة درجات استدلالية محددة كما يلي:

- من الصنف 01 إلى الصنف 09 هناك ثلاثة أقسام.
- من الصنف 10 إلى الصنف 13 هناك أربعة أقسام.
- من الصنف 14 إلى الصنف 20 هناك خمسة أقسام.

وبعد صدور القانون الأساسي للتوظيف العمومي في 15/07/2006 تمت إعادة النظر في الشبكة الوطنية للأجور ولهذا الغرض صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-304² المادة الأولى منه.

لقد نصت المادة الثانية من نفس المرسوم على أن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين تشمل مجموعات وأصناف وأقسام فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته، كما حددت المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف والأرقام الاستدلالية الدنيا والدرجات والأرقام الاستدلالية المرافقة طبقا للجدول الآتي:

¹ المرسوم رقم 85-03، المؤرخ في 05/01/1985 + المرسوم رقم 86-08، المؤرخ بتاريخ 07/01/1986 + المرسوم 88-250، المؤرخ بتاريخ 31/12/1988، الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، جريدة رسمية عدد 01.

² المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29/09/2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، مرجع سبق ذكره.

الجدول (6): الشبكة الاستدلالية للمرتبات

المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	المجموعة
12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	200	1	د
120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	219	2	
131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	240	3	
144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	263	4	
158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	288	5	
173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	315	6	
209	191	174	157	139	122	104	87	70	52	35	17	348	7	ج
225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	8	
251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	9	ب
272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	10	
299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	11	أ
322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	12	
347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	13	
373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	626	14	
400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	15	
428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713	16	
457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	17	
558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	390	ق.ف.1	أ خارج الصف
594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990	ق.ف.1	
633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055	ق.ف.1	
675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	ق.ف.1	
720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200	ق.ف.1	
768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	ق.ف.1	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	ق.ف.1	

المطلب الخامس: عناصر الراتب للأسلاك العاملة في قطاع التربية الوطنية

طبقا للمرسوم رقم 315-08 المؤرخ في: 2008/10/11 والمرسوم التنفيذي رقم: 12-240 المؤرخ في: 2012/05/29 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 315-08 المشار إليه أعلاه لقد تم تصنيف موظفي قطاع التربية كالتالي:

1- الموظفين المنتمين لقطاع التربية.

2- الأسلاك المشتركة.

3- أسلاك الشبه الطبي للصحة العمومية.

وطبقا للمادة الرابعة من المرسوم الرئاسي رقم 304-07¹، للموظف بعد أداء الخدمة الحق في راتب

يشتمل على ما يلي:

■ الراتب الرئيسي

■ العلاوات والتعويضات

أولا- الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية

حسب المادة الخامسة (5) من المرسوم الرئاسي رقم 304-07² فان الراتب الرئيسي ينتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المنقولة في قيمة النقطة الاستدلالية.

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 315-08³ والمرسوم التنفيذي رقم 12-240⁴ المعدل والمتمم المرسوم

التنفيذي رقم 315-08 المشار إليه أعلاه فقد تم تصنيف عمال قطاع التربية حسب الجداول الآتية:

¹ المرسوم الرئاسي رقم 304-07، المؤرخ في 2007/09/29 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد 61.

² المرسوم الرئاسي رقم 304-07، المؤرخ في 2007/09/29 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، نفس المرجع.
³ المرسوم التنفيذي رقم 315-08، المؤرخ في 2008/10/11، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التربية الوطنية، جريدة رسمية عدد 59.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 12-240، المؤرخ في 29/05/2012، المعدل والمتمم المرسوم التنفيذي رقم 315-08 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، جريدة رسمية عدد 34.

الجدول (7): تصنيف عمال قطاع التربية

المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم: 12-240 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالتربية الوطنية
1 - موظفو التعليم:

الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	الرتب	الاسلاك
348	7	- معلم مساعد	معلمو المدرسة الابتدائية
453	10	- معلم المدرسة الابتدائية	
498	11	- استاذ المدرسة الابتدائية	اساتذة المدرسة الابتدائية
537	12	- استاذ رئيسي للمدرسة الابتدائية	
621	14	- استاذ مكون في المدرسة الابتدائية	
498	11	- استاذ التعليم الاساسي	اساتذة التعليم الأساسي
537	12	- استاذ التعليم المتوسط	اساتذة التعليم المتوسط
578	13	- استاذ رئيسي للتعليم المتوسط	
666	15	- استاذ مكون في التعليم المتوسط	
498	11	- استاذ تقني في الثانوية، رئيس ورشة	الاساتذة التقنيون في الثانويات
537	12	- استاذ تقني في الثانوية، رئيس اشغال	
578	13	- استاذ التعليم الثانوي	اساتذة التعليم الثانوي
621	14	- استاذ رئيسي للتعليم الثانوي	
713	16	- استاذ مكون في التعليم الثانوي	
713	16	- استاذ مبرز	الاساتذة المبرزون

2 - موظفو التربية:

الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	الرتب	الاسلاك
348	7	- مساعد التربية	مساعدو التربية
379	8	- مساعد رئيسي للتربية	
453	10	- مشرف التربية	مشرفو التربية
498	11	- مشرف رئيسي للتربية	
578	13	- مستشار التربية	مستشارو التربية
578	13	- مستشار رئيسي للتربية	
621	14	- ناظر ثانوية	نظار الثانويات

3 - موظفو التوجيه والارشاد المدرسي والمهني

الاسلاك	الرتب	الصف	الرقم الاستدلالي الادنى
مستشارو التوجيه المدرسي والمهني	- مستشار التوجيه المدرسي والمهني	10	453
مستشارو التوجيه والارشاد	- مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني	12	537
المدرسي والمهني	- مستشار رئيسي للتربية	13	578

4 - موظفو المخابر

الاسلاك	الرتب	الصف	الرقم الاستدلالي الادنى
المساعدون التقنيون للمخابر	- مساعد تقني للمخبر	4	263
الاعوان التقنيون للمخابر	- عون تقني للمخابر	5	288
المعاونون التقنيون للمخابر	- معاون تقني للمخابر	7	348
الملحقون بالمخبر	- ملحق بالمخبر	8	379
	- ملحق رئيسي بالمخابر	10	453

5 - موظفو التغذية المدرسية

الاسلاك	الرتب	الصف	الرقم الاستدلالي الادنى
مستشارو التغذية المدرسية	- مستشارو التغذية المدرسية	11	498

6 - موظفو المصالح الاقتصادية

الاسلاك	الرتب	الصف	الرقم الاستدلالي الادنى
مساعدو المصالح الاقتصادية	- مساعد المصالح الاقتصادية	7	348
	- مساعد رئيسي للمصالح الاقتصادية	8	379
نواب المقتصدين	- نائب مقتصد	10	453
	- نائب مقتصد مسير	11	498
المقتصدون	- مقتصد	13	578
	- مقتصد رئيسي	14	621

7- موظفو ادارة مؤسسات التعليم

الاسلاك	الرتب	الصف	الرقم الاستدلالي الادنى
مديرو المدارس الابتدائية	-	مساعد مدير المدرسة الابتدائية	537
	-	مدير المدرسة الابتدائية	621
مديرو المتوسطات	-	مدير المتوسطة	666
مديرو الثانويات	-	مدير الثانوية	713

8- موظفو التفتيش

الاسلاك	الرتب	الصف	الرقم الاستدلالي الادنى
مفتشو التعليم الابتدائي	-	مفتش التعليم الابتدائي	666
مفتشو التوجيه والارشاد المدرسي والمهني	-	مفتش التوجيه والارشاد المدرسي والمهني	666
مفتشو التعليم المتوسط	-	مفتش التعليم المتوسط	713
مفتشو التربية الوطنية	-	مفتش التربية الوطنية	762

لقد تأسس النظام التعويضي للموظفين المتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية بموجب المرسوم

التنفيذي رقم 10-78¹ وهذا الأخير عدل وتم بالمرسوم التنفيذي رقم 11-373².

3 المادة الثانية من المرسوم 11-373³

وقد نصت المادة الثانية من المرسوم 11-373 على أن يستفيد الموظفون المتمون للأسلاك الخاصة بالتربية

الوطنية الحالة من العلاوات والتعويضات الآتية:

■ علاوة تحسين الأداء التربوي

■ علاوة تحسين الأداء في التسيير

■ علاوة المردودية.

■ تعويض التأهيل

■ تعويض التوثيق التربوي

■ تعويض الخبرة البيداغوجية

■ تعويض الخدمات التقنية

¹ المرسوم التنفيذي رقم 10-78، المؤرخ في 24/02/2010، الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، جريدة رسمية عدد 14.

² المرسوم التنفيذي رقم 11-373، المؤرخ في 26/10/2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 10-78، جريدة رسمية عدد 60.

³ المرسوم التنفيذي رقم 11-373، المؤرخ في 26/10/2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 10-78، نفس المرجع.

■ تعويض الضرر

■ تعويض الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية.

وانطلاقاً من النصوص السالفة الذكر نتعرض إلى مختلف المنح والعلاوات:

1- الراتب الأساسي¹:

من سنة 1985/01/01 إلى غاية 2007/12/31 كان الأجر القاعدي (الراتب الأساسي) يحسب وفق المرسوم التنفيذي رقم 85-03² والمتمم بالمرسوم رقم 86-08 والمتغير بالمرسوم رقم 88-250. لقد عرف الأجر القاعدي تطوراً من خلال تغيير قيمة النقطة الاستدلالية عدة مرات رغم عدم تغيير الرقم الاستدلالي خلال تلك الفترة وكل عامل يستفيد من أجر قاعدي شهري مرتبط بمنصب عمله الأصلي.

الأجر القاعدي = الرقم الاستدلالي للصف والقسم × قيمة النقطة الاستدلالية

الرئاسي رقم 07-304³ وابتداءً من هذه الفترة أصبحت قيمة النقطة الاستدلالية تقدر ب 45 دج لكل الأصناف حسب المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304.

2- تعويض الخبرة المهنية⁴:

استناداً إلى المرسوم رقم 85-58 تم تمييز الخبرة المهنية وفق نمط الترقية السارية المفعول آنذاك والمراد بها: ما يستفيد منه الموظف من تعويض مالي من أقدمية محددة تضاف إلى مرتبه الأساسي وهي محددة بعشر (10) درجات إلى غاية 2007/12/31.

وبعد 2008/01/01 حدد إثني عشر درجة (12) لجميع الأصناف (المرسوم الرئاسي رقم: 07-304 والأمر رقم: 06-03)

¹ المرسوم التنفيذي رقم 85-03، المؤرخ في 1985/01/05، الذي يحدد الرقم الاستدلالي الوسيط، الجريدة الرسمية عدد 02+ المرسوم التنفيذي رقم 86-08، المؤرخ في 1986/01/07، الذي يحدد الرقم الاستدلالي الوسيط، الجريدة الرسمية عدد 01+ المرسوم رقم 88-250 المؤرخ في 1988/12/31، الذي يحدد الرقم الاستدلالي الوسيط، الجريدة الرسمية عدد 01.

² المرسوم التنفيذي رقم 85-03، المؤرخ في 1985/01/05، الذي يحدد الرقم الاستدلالي الوسيط، نفس المرجع.

³ المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، مرجع سبق ذكره.

⁴ المرسوم رقم 85-58، المؤرخ بتاريخ 1985/03/23، يتعلق بتعويض الخبرة المهنية وفق نمط الترقية، الجريدة الرسمية عدد 13+ المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، مرجع سبق ذكره. + الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، مرجع سبق ذكره.

يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في الترقية في الدرجة وفقا للمادة التاسعة (9) من الأمر 03-06¹ والمادة التاسعة (9) من المرسوم 07-304².

الجدول (8): جدول الترقية

المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم

الترقية	المادة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من الالتحاق بالمنصب إلى الدرجة الأولى	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الأولى إلى الدرجة الثانية	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثانية إلى الدرجة الثالثة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الرابعة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الرابعة إلى الدرجة الخامسة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الخامسة إلى الدرجة السادسة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة السادسة إلى الدرجة السابعة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة السابعة إلى الدرجة الثامنة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثامنة إلى الدرجة التاسعة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة التاسعة إلى الدرجة العاشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة العاشرة إلى الدرجة الحادية عشر	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الحادية عشر إلى الدرجة الثانية عشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموع	30 سنة	36 سنة	42 سنة

❖ وتجدر الإشارة إلى أن الموظفين التابعين إلى سلك التعليم، ترقيةهم تكون على أساس المدة الدنيا والمدة المتوسطة حسب المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 08-315³.

طريقة حساب الخبرة المهنية:

الخبرة المهنية = قيمة النقطة × عدد النقاط الاستدلالية المقابلة للدرجة

¹ الأمر 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره.

² المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، مرجع سبق ذكره.

³ المرسوم التنفيذي 08-315، المؤرخ في 2008/10/11، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

ملاحظة: الراتب الرئيسي يخضع إلى:

- اقتطاع الضمان الاجتماعي.
- الضريبة على الدخل الاجمالي.

■ تعاضدية عمال التربية 1 % من الأجر الخاضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي وليست إجبارية وإنما اختيارية.

3. تعويض الخبرة البيداغوجية:

يستفيد منها موظفو التعليم، موظفو التربية، موظفو التوجيه والإرشاد المدرسي، موظفو التغذية المدرسية، موظفو الإدارة المؤسسات التعليمية، موظفو التفيتش وهذا طبقا للمرسوم 90-192¹ المعدل بالمرسوم 91-269².

بالإضافة إلى المنشور الوزاري رقم: 883/1271/01 المؤرخ في: 18/05/1991 وفيما يلي نوضح تطور احتسابها:

- 5 % من الأجر القاعدي من 1991/07/01 إلى غاية 1991/06/30 (على أساس 0.50 % لكل درجة).

- 10 % من الأجر القاعدي من 1991/07/01 إلى غاية 1991/12/31 (على أساس 1 % لكل درجة).

- 15 % من الأجر القاعدي من 1992/01/01 إلى غاية 1992/06/30 (على أساس 1.5 % لكل درجة)

- 20 % من الأجر القاعدي من 1992/07/01 إلى غاية 2007/12/31 (على أساس 2 % لكل درجة)

وإبتداء من 2008/01/01 إلى يومنا هذا أصبح تعويض الخبرة البيداغوجية يحتسب بنسبة 64 % من الراتب الأساسي الجديد.

ملاحظة 1: طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 10-78³ تم إدراج المساعدين التربويين للاستفادة منها وبأثر رجعي منذ 2008/01/01.

¹ المرسوم التنفيذي 90-192، المؤرخ في 23/06/1990 يتم المرسوم رقم 85-58 المؤرخ في: 23 مارس 1985، المعدل والمتعلق بتعويض الخبرة، الجريدة الرسمية عدد 26.

² المرسوم التنفيذي 91-269، المؤرخ في 10 غشت 1991 يعدل المرسوم رقم 85-58 المؤرخ في: 23 مارس 1985 المعدل والمتعلق بتعويض الخبرة، الجريدة الاسمية عدد 38.

³ المرسوم التنفيذي 10-78، المؤرخ في 24/02/2010، الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

ملاحظة 2: تعويض الخبرة البيداغوجية خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الاجمالي.

4-منحة الأوراس:

يستفيد منها جميع الموظفين العاملين في عمالة الأوراس وذلك طبقا للمرسوم التنفيذي رقم: 69-42¹.
ثم المنشور التطبيقي رقم: 69/11399 المؤرخ في: 1969/04/21، ونص تعليمه وزارة المالية رقم: 2436 بتاريخ 1969/06/23 وحددت نسبتها ب 10 % من الأجر الرئيسي لسلم الأجور إلى غاية 30 جوان 1989.

ملاحظة: منحة الأوراس خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والتقاعد والضريبة على الدخل الإجمالي.

5- منحة المنطقة الجغرافية:

أنشأت بموجب المرسوم رقم: 82 - 183² قد نصت المادة الأولى منه على ما يلي:
"يحدد مبلغ تعويض المنطقة تبعا للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق وقطاعات النشاط للوحدات الاقتصادية ومشاريع التنمية، والمؤهلات المهنية ومناصب العمل المعزولة ومواقعها".
أما المادة 2 من ذات المرسوم فهي تنص على ما يلي:
توزع المعاملات المخصصة للمناطق التي تشتمل على مناصب عمل تحول الحق في تعويض المنطقة على ثلاث مجموعات في حدود 500 نقطة³.

المادة السادسة من نفس المرسوم تنص على ما يلي:

تحدد قوائم المناطق ومناصب العمل المعزولة ومواقعها وقطاعات النشاط والمشاريع، والوحدات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والثقافية، والمؤهلات المهنية بمرسوم بناء على تقرير مشترك بين الوزير المكلف بالتخطيط والتهيئة العمرانية، والوزير المكلف بالعمل، والوزير الوصي المعني".

والمادة السابعة من نفس المرسوم تنص على ما يلي: "يتقاضى العمال تعويض المنطقة على أساس أيام

العمل الفعلية"

والمادة الثامنة من نفس المرسوم تنص على ما يلي: "يحصل على مبلغ تعويض المنطقة محسوبا بالدينار،

وعن كل يوم عمل بتطبيق الصيغة التالية:

¹ المرسوم التنفيذي 69-42، المؤرخ في 1969/04/21، المتضمن منح تعويض خاص إلى الموظفين وأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين في عمالة الأوراس، جريدة رسمية عدد 35.

² المرسوم التنفيذي 82-183، المؤرخ في 1982/05/15، المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، جريدة رسمية عدد 20.

³ المرسوم التنفيذي 82-183، المؤرخ في 1982/05/15، المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، نفس المرجع.

$$ت م = م / 1000 \times ن م \times أ ي$$

ت م: تعويض المنطقة

م م: النسبة المئوية لتعويض المنطقة بالقياس إلى الأجر الأساسي.

أ ي: الأجر الأساسي اليومي

1000: مجموع المعاملات المخصصة للمقاييس المذكورة في المادة الأولى من هذا المرسوم.

وتنص المادة التاسعة من نفس المرسوم على ما يلي:

" لا يستفيد من الأحكام المقررة في هذا المرسوم الأشخاص المعينون للعمل خارج الوطن القيمة الاستدلالية التي تؤخذ بعين الاعتبار هي تلك المطبقة إلى غاية 30 / 06 / 1990".

ملاحظة: منحة المنطقة خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي وغير خاضعة للضريبة على الدخل الاجمالي.

6- منحة التعويض النوعي للمنصب (منحة الجنوب أو الامتياز)

وتنقسم إلى ثلاث مناطق وهي:

أ- المنطقة الاولى:

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95-28¹، الذي عدل بالمرسوم التنفيذي رقم 13-210² وتصرف لبعض الموظفين والأعوان العموميين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية الذين يستوفون شروط تأهيل يوافق الأصناف من 8 فما فوق من الشبكة المنصوص عليها في المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304³، العاملين بإحدى الولايات الآتية: أدرار وتامنغست وتندوف وإيليزي.

. من الصنف 8 إلى 10:

35% بالنسبة لبلديات مقر للولايات: أدرار، تامنغست، تندوف، إيليزي

45% بالنسبة لباقي بلديات للولايات: أدرار، تامنغست، تندوف، إيليزي

من الصنف 11 وأكثر

80% بالنسبة لبلديات مقر للولايات: أدرار، تامنغست، تندوف، إيليزي

90% بالنسبة لباقي بلديات للولايات: أدرار، تامنغست، تندوف، إيليزي.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 95-28، المؤرخ في 12 يناير سنة 1995، يحدد الامتيازات الممنوحة للمستخدمين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية بولاية أدرار وتامنغست وتندوف وإيليزي، جريدة رسمية عدد 04.

² المرسوم التنفيذي رقم 13-210، المؤرخ في 09 يونيو 2013، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية...، جريدة رسمية عدد 31.

³ المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم مرجع سبق ذكره.

منحة الامتياز للمنطقة الأولى = (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) × (90%، 80%، 45%، 35%)

ملاحظة: منحة الامتياز للمنطقة الأولى خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل

الإجمالي.

ب- المنطقة الثانية:

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95-300¹، الذي عدل بالمرسوم التنفيذي 13-211² وتصرف بعض الموظفين والأعوان العموميين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بإحدى الولايات التالية: بشار والبيض، ورقلة، غرداية، النعامة، الأغواط والوادي وبعض بلديات من ولايتي الجلفة وبسكرة الذين يثبتون مستوى تأهيل يوافق الصنف 11 فما فوق من الشبكة المنصوص عليها في المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304³.

وبحسب التعويض النوعي على المنصب على أساس الراتب الرئيسي للرتبة الأصلية أو المنصب المشغول وفقا للنسب ومكان التعيين كالتالي:

-40% بلديات مقر ولايات: بشار، البيض، ورقلة، غرداية.

-50% مجموع البلديات الأخرى في ولايات: بشار، البيض، ورقلة، غرداية.

-20% بلديات مقر ولايات: النعامة، الوادي، الأغواط.

-30% مجموع البلديات الأخرى في ولايات: النعامة، الوادي، الأغواط.

-30% بعض بلديات ولايتي الجلفة وبسكرة وهي:

■ بالنسبة لبلديات بسكرة هي: البسباس، رأس الميعاد، سيدي خالد، أولاد جلال، الشعيبة، الدوسن،

ليوة، مخادمة، أورلال، مليلي، أوماش، الحوش، الفيض، عين الناقة، بوشقرون، ليشانة، برج بن عزوز، فوغالة، الغروس، زريبة الوادي.

■ بالنسبة لبلديات الجلفة هي: أم العظام، القطارة، سد الرحال، دلدول، عمورة، مسعد، فيض البطمة،

مجر، عين الإبل، تاعظيمنت، دويس، عين الشهداء، الإدريسية، بني يعقوب، زكار، سلمانة

منحة الامتياز للمنطقة الثانية = (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) × (50%، 40%، 30%، 20%)

¹ المرسوم التنفيذي رقم 95-300، المؤرخ في 4 أكتوبر 1995، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية في ولاية بشار، جريدة رسمية عدد 58.

² المرسوم التنفيذي 13-211، المؤرخ في 09 جوان 2013، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للموظفين والأعوان العموميين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، جريدة رسمية عدد 31.

³ المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، مرجع سبق ذكره.

ملاحظة: منحة المنطقة الثانية خاضعة لإقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

المنطقة الثالثة:

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95-330¹، والمرسوم التنفيذي رقم 13-212² يحدد الامتيازات الخاصة بالموظفين والأعوان المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بإحدى الولايات التالية خنشلة، تبسة، مسيلة، سعيدة، قلمة، تيارت، باتنة، أم البواقي، تيسيمسيلت وسوق أهراس وفي بعض بلديات ولايتي بسكرة والجلفة ويستفيد منها:

■ أستاذ رئيسي وأستاذ مكون في المدارس الابتدائية

■ أستاذ تقني في الثانوي (رئيس أشغال)

■ أسلاك أساتذة التعليم المتوسط والثانوي الأساتذة المبرزون.

■ مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

■ مستشارو التربية

■ نظار الثانويات

■ المقتصدون والمقتصدون الرئيسيون

■ مديرو المدارس الابتدائية والمتوسطات والثانويات

■ مفتشو التعليم الابتدائي والمتوسط ومفتشو التربية الوطنية.

وتحسب على أساس الراتب الرئيسي للرتبة الأصلية وتختلف النسبة باختلاف المنطقة والرتبة المعينتين

المنطقة الأولى	المنطقة الثانية	المنطقة الثالثة
20%	15%	10%

1. بالنسبة للمنطقة الأولى 20%، يستفيد منها بعض بلديات الولايات التالية: بسكرة، خنشلة، تبسة.

○ بالنسبة لبلديات ولاية بسكرة: جمورة، البرانيس، عين زعطوط، خنقة، سيدي ناجي، القنطرة، رأس

الميعاد، البساس، الشعبية مشونش، شتمة، المزيرة.

○ بالنسبة لبلديات ولاية خنشلة: أولاد رشاش، ببار، ششار، خيران، الوجة، جلال.

○ بالنسبة لبلديات ولاية تبسة: أم علي، صفصاف، الوسرة، بئر العاتر، العقلة، المالح، نقرين، فركان.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 95-330، المؤرخ في 25 أكتوبر 1995، يحدد الامتيازات الخاصة التي تمنح المستخدمين المؤهلين في الدولة والعاملين في مؤسسات مصنفة تقع في بعض البلديات، الجريدة الرسمية عدد 64.

² المرسوم التنفيذي رقم 13-212، المؤرخ في 09 جوان 2013، يحدد الامتيازات الخاصة التي تمنح المستخدمين المؤهلين في الدولة والعاملين في مؤسسات مصنفة تقع في بعض البلديات، الجريدة الرسمية عدد 31.

2. بالنسبة للمنطقة الثانية 15 %: يستفيد منها بعض بلديات الولايات التالية: بسكرة، تبسة، الجلفة،

المسيلة

° بالنسبة لبلديات ولاية بسكرة: الحاجب، طولقة، سيدي عقبة، بسكرة، الوطاية

° بالنسبة لبلديات ولاية تبسة: بجان، العقلة، الشريعة، المزرعة، تليجان، سطح قنطيس

° بالنسبة لبلديات ولاية الجلفة: القديد، الشارف

° بالنسبة لبلديات ولاية المسيلة: عين الملح، سيدي أحمد، عين الريش

3. بالنسبة للمنطقة الثالثة 10 %: يستفيد منها بعض بلديات الولايات التالية: خنشلة، تبسة، الجلفة

المسيلة، سعيدة، قالمه، تيارت، باتنة، أم البواقي، سوق أهراس، تيسمسيلت.

° بالنسبة لبلديات ولاية خنشلة: الحامة، تامزة، أنسيغة، بيهاث، عين الطويلة، منوسة، المحمل، الرميلا،

بوحمامة، يابوس شلية، أمصارة، قايس، خنشلة، تاويزانت

° بالنسبة لبلديات تبسة: الكويف، بكارية، بولحاف الدير، العوينات، بوخضرة، الوزرة، المريخ، عين

الزرقاء، الماء الأبيض، الحويجبات، بئر المقدم، الحمامات، قوريقر، مرسط، بئر الذهب، تبسة

° بالنسبة لبلديات الجلفة: بوية الأحداب، عين فقة، حد الصحاري، الخميس، حاسي فدل،

سيدي لعجال، الملييحة، سيدي بايزيد، دار الشيوخ، بن هار، البيرين، قرنيبي، عين وسارة، زعفران، حاسي

العش، عين معبد، حاسي ببح.

° بالنسبة لبلديات ولاية المسيلة: الصوامع، المعاضيد، أولاد عدي القبالة، دهاينة، مصيف، الحوامد،

حمام الضلعة، شلال، أولاد ماضي، بني پليمان، سيدي عيسى، عين الحجل، عين فارس، المطارقة، مقرة، بن

سرور، زرزور، سيدي هجرس، أولاد دراج، ولتام، الهامل، أولاد سيدي إبراهيم، بن الزوح، سيدي عامر، تامسة،

أولاد سليمان، بلعابية، برهوم، عين الخضراء، المعاريف، خبانة، مجدل، أولاد عطية، جبل مساعد، سليم، المسيلة،

تارمونت، ونوغة، بوسعادة، أولاد منصور، بوطي السائح، زرارقة، واد شعير، بئر الفضة

بالنسبة لبلديات ولايات: سعيدة وقالمه وتيارت وباتنة وأم البواقي وسوق أهراس وتيسمسيلت: مجموع

البلديات

منحة الإمتياز للمنطقة الثالثة = (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) × (20% ، 15 % ، 10 %)

ملاحظة: المنطقة الثالثة خاضعة لإقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

7- منحة السكن

وفقا لأحكام المراسيم التنفيذية رقم: 95-28¹، 95-300²، 95-330³ و المراسيم و المناشير المعدلة والمتمم لها يستفيد الموظفون في قطاع التربية الذين تنطبق عليهم ذات شروط الاستفادة من منحة الامتياز تعويضا شهريا عن المسكن في حالة عدم توفر السكن حيناً وذلك ريثما يوضع السكن تحت تصرف كل منهم حيث يقدر مبلغها ب: 1.000,00 دج بالنسبة للموظفين الذين يشملهم المرسوم التنفيذي رقم 300/95 و 330/95 و 2.000,00 دج بالنسبة للموظفين الذين يشملهم المرسوم التنفيذي رقم 28/95 و لا يستفيد من هذه المنحة إلا رب عائلة واحد وتمنح، و يشترط للاستفادة من هذه المنحة مع ما يلي :

- عدم وجود السكن في المؤسسة:

- سكن مشغول

- عدم إتمام السكن

- عدم توفر سكن في مؤسسة مجاورة يقدم ملف كامل يحتوي على جميع الإثباتات وخاصة وثيقة تسديد

الكراء ثم يقدم إلى مصلحة المالية والوسائل، هذه الأخيرة تنجز مقررة استفادة من هذه المنحة بعد الدراسة لهذا الملف. ويرسل إلى مصلحة تسيير نفقات المستخدمين للتسوية.

وطبقا للمنشور رقم: 4112⁴ والمنشور الوزاري رقم: 562⁵ تم توضيح وبدقة الموظفين الذين يحق لهم

الاستفادة من السكنات الوظيفية الإلزامية وهم:

✓ رئيس المؤسسة

✓ نائب مدير الدراسات

✓ المسير المالي

✓ مستشار التربية

✓ الحاجب

منحة السكن = 1000.00 دج او 2000.00 دج حسب منطقة الاستفادة

¹ المرسوم التنفيذي رقم 95-28، المؤرخ في 12 يناير سنة 1995، يحدد الامتيازات الممنوحة للمستخدمين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية بولاية أدرار وتامنغست وتندوف وإليزي، مرجع سبق ذكره.

² المرسوم التنفيذي رقم: 95-300، المؤرخ في 4 أكتوبر 1995، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية في ولاية بشار، مرجع سبق ذكره.

³ المرسوم التنفيذي رقم 95-330، المؤرخ في 25 أكتوبر 1995، يحدد الامتيازات الخاصة التي تمنح للمستخدمين المؤهلين في الدولة والعاملين في مؤسسات مصنفة تقع في بعض البلديات، مرجع سبق ذكره.

⁴ منشور رقم: 112، المؤرخ في 07/04/2001، يتعلق بالالتزام بتطبيق وتنفيذ الاجراءات المتعلقة بتسيير السكنات الوظيفية الإلزامية، ص 28-29.

⁵ المنشور الوزاري رقم: 562، المؤرخ في: 09/07/2001، المتعلق بتطبيق النصوص الرسمية المسيرة للسكنات الوظيفية الإلزامية.

8. منحة أبناء الشهداء وذوي الحقوق:

يستفيد أبناء الشهداء وذوي الحقوق العاملين في قطاع التربية من منحة تتمثل في إضافة صنفين الأعلى من صنفه وهذا طبقاً للتعليمية الوزارية المشتركة رقم 2525 بتاريخ 21 أكتوبر 2008، ونص المادة 39 من القانون 99-07 المؤرخ في 05 أبريل 1999.

أما بالنسبة للأعوان العموميين المصنفين في الصنفين 16 و 17 فهم يستفيدون من زيادة في عدد النقاط تساوي ضعف الفارق بين الرقمين الاستدلاليين الأدنى للصنفين.

مثال: مقتصد مصنف في الصنف 13، الصنف الأعلى على صنفه هو الصنف 15

$$\left. \begin{array}{l} \text{الصنف } 13 = 578 \text{ نقطة} \\ \text{الصنف } 15 = 666 \text{ نقطة} \end{array} \right\} \text{الفرق هو } 88$$

$$\text{منحة أبناء الشهداء} = 88 \times 45 \text{ دج} = 3960 \text{ دج}$$

ملاحظة: منحة أبناء الشهداء وذوي الحقوق خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل.

9- منحة المشاركة في ثورة التحرير الوطني أو المنطقة المدنية لحزب التحرير الوطني

يستفيد منها الموظفون اللذين شاركوا في الثورة التحريرية الكبرى أو كانوا ينتمون إلى المنظمة المدنية لحزب

جبهة التحرير الوطني وذلك طبقاً:

● للقانون 85-03¹ المؤرخ بتاريخ 02/02/1985.

● منشور وزارة العمل رقم: 470 المؤرخ في 23/05/1985.

● المرسوم رقم: 91-529 المؤرخ في 25/11/1991 والمنشور الوزاري المعدل له.

* كيفية حسابها:

$$\text{منحة المجاهدين} = \text{قيمة النقطة الاستدلالية} \times \text{عدد النقاط (سلم الأجور 2001)}$$

وعدد النقاط حددت ب 10 نقاط عن كل سنة من المشاركة في ثورة التحرير الوطني و 5 نقاط عن كل

سداسي من المشاركة في المنظمة المدنية لحزب جبهة التحرير الوطني.

ملاحظة: منحة المشاركة في ج.ت. وأوم. م.ج. ت.ب، وخاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة

على الدخل الإجمالي.

10- تعويض التأهيل:

قبل 2007/12/31 كانت علاوة التأهيل تحسب جزافياً على النحو التالي:

¹ القانون 85-03، المؤرخ في 02 / 02 / 1985، يحدد الاحكام الخاصة المتعلقة بالعمال الذين تتوفر فيهم صفة العضوية في جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني التي تدخل في نظام ترقيم منصب العمل، جريدة رسمية عدد 06.

الصف	المبلغ
من الصف 10 إلى الصف 13	3.200,00 دج.
الصف 14	4.100,00 دج
من الصف 15 فما فوق	6.500,00 دج

وبعدها تم استحداثها بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-469¹ الذي يؤسس تعويضا للتأهيل لفائدة موظفي قطاع التربية.

وبموجب صدور المرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ في 2010/02/24 وفي المادة 7 منه أصبح تعويض التأهيل يصرف شهريا وفق النسب التالية:

الصف	المبلغ
من الصف 12 وأقل	25%
من الصف 13 فما فوق	30%

وتحسب على أساس الراتب الأساسي وبعد صدور المرسوم 11-373² المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 10-78³ المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية أصبح هذا التعويض يصرف على أساس الراتب الرئيسي (الراتب الأساسي + الخبرة المهنية) وهذا وفق النسب التالية:

الصف	المبلغ
من الصف 12 وأقل	40%
من الصف 13 فما فوق	45%

ملاحظة: منحة التأهيل خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

11- تعويض التوثيق التربوي:

أنشأت منحة التوثيق التربوي بموجب المرسوم الرئاسي رقم 02-370 المؤرخ في 16/10/2002 وبموجبه كانت تمنح لفائدة موظفي التعليم والتفتيش والحراسة وتحتسب حسب السلم على النحو التالي:

¹ المرسوم التنفيذي رقم 03-496، المؤرخ في 2003/12/21، يؤسس تعويضا للتأهيل لفائدة موظفي المصالح الاقتصادية، جريدة رسمية عدد 81.
² المرسوم 11-373، المؤرخ في 2011/10/26، يعدل ويتمم مرسوم تنفيذي 10-78 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتربية، جريدة رسمية عدد 60.
³ المرسوم التنفيذي رقم 10-78، المؤرخ في 2010/02/24، الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

الصف	المبلغ
من الصف 10 إلى الصف 13	1.200,00 دج
الصف 14	1.400,00 دج
من الصف 15 فما فوق	1.700,00 دج

وانطلاقاً من تاريخ 2008/01/01 وطبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 11-373¹ والمعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 10-78 تغيير نظام احتسابها علماً بان موظفي المصالح الاقتصادية أصبحوا يستفيدون منها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11/373 المؤرخ في 2011/10/26 وبأثر رجعي من تاريخ 2008/01/01 وتحسب حسب السلم على النحو التالي:

الصف	المبلغ
من الصف 10 أو أقل	2.000,00 دج
الصف 11 و12	2.500,00 دج
من الصف 13 فما فوق	3.000,00 دج

ملاحظة: تعويض التوثيق التربوي خاضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

12- تعويض الخدمات التقنية.

تأسست بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 11-373² وفي مادته 3 التي تعدل المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-78 المذكور أعلاه يستفيد موظفو المخابر من تعويض عن الخدمات التقنية ويصرف شهرياً ويحسب وفق نسبة 25% من الراتب الرئيسي.

$$\text{تعويض الخدمات التقنية} = \text{الراتب الرئيسي} \times 25\%$$

ملاحظة: تعويض الخدمات التقنية خاضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 11-373، المؤرخ في 2011/10/26، يعدل ويتمم مرسوم تنفيذي 10-78 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية، مرجع سبق ذكره.

² المرسوم التنفيذي رقم 11-373، المؤرخ في 2011/10/26، يعدل ويتمم مرسوم تنفيذي 10-78 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية، مرجع سبق ذكره.

13- تعويض الضرر:

تأسس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-373¹ المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 10-78² المتضمن تأسيس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية. المادة 3: تعدل المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 10-78³ والمذكور أعلاه وتحرر كما يأتي: المادة 5: يستفيد موظفو المخابر من العلاوة والتعويضات الآتية:

✓ علاوة المردودية وتصرف كل ثلاثة أشهر وتحسب وفق نسبة متغيرة من 0 إلى 30 % من الراتب

الرئيسي

✓ تعويض عن الخدمات التقنية ويصرف شهريا ويحسب وفق نسبة 25 % من الراتب الأساسي.

✓ تعويض الضرر ويصرف شهريا وفق نسبة 10 % من الراتب الرئيسي.

ملاحظة: تعويض الضرر خاضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 11-373، المؤرخ في 2011/10/26، يعدل ويتمم مرسوم تنفيذي 10-78 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية، مرجع سبق ذكره.

² المرسوم التنفيذي رقم 10-78، المؤرخ في 2010/02/24، الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

³ المرسوم التنفيذي رقم 10-78، المؤرخ في 2010/02/24، الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

14- تعويض الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية:

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-373¹ المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 10-78² وفي مادته السادسة: يتم المرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ في 10 ربيع الأول 1431 الموافق 2010/02/24 والمذكور أعلاه بمادة ومكرر تحرر كما يأتي:

والمادة 9 مكرر: يصرف تعويض الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية شهريا للموظفين المذكورين في المواد 3 و 4 و 5 أعلاه، وفق نسبة 15 % من الراتب الرئيسي وهم:

● موظفو التربية

● موظفو التعليم

● موظفو التوجيه والإرشاد المهني

● موظفو التغذية المدرسية

● موظفو المخابر

● موظفو المصالح الاقتصادية

● موظفو إدارة مؤسسات التعليم

● موظفو التفيتيش

ملاحظة: تعويض الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية خاضع لاقطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

15- المنحة الجغرافية التعويضية:

أثناء تطبيق سلم الأجور الجديد اتضح بأن الزيادة في الراتب مبلغ زهيد جدا لبعض الأسلاك وخاصة الفئة المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 08-05³ وكذا الفئة المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم

¹ المرسوم التنفيذي رقم 11-373، المؤرخ في 2011/10/26، يعدل ويتمم مرسوم تنفيذي 10-78 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتربية، مرجع سبق ذكره.

² المرسوم التنفيذي رقم 10-78، المؤرخ في 2010/02/24، الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

³ المرسوم التنفيذي رقم 08-05، المؤرخ في 2008/01/19، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات، جريدة رسمية عدد 03.

08-04¹ وكذلك الأعران المتعاقدين اللذين أشار إليهم المرسوم الرئاسي رقم 07-308² ولتسوية هذه الوضعية أقر السيد رئيس الجمهورية باستحداث هذه المنحة بمبالغ جزافية تمنح من صنف إلى صنف آخر طبقا للمرسوم التنفيذي رقم: 08-70³ المؤرخ في: 2008/02/26 المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعران العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية. واستنادا اليه فإن تعويض المنحة الجزافية التعويضية تصرف حسب الجدول المبين أدناه.

الصنف	المبلغ دج	الصنف	المبلغ دج	الصنف	المبلغ دج
الصنف 01	7700,00	الصنف 04	6400,00	الصنف 7 و8	3800,00
الصنف 02	7400,00	الصنف 05	5700,00	الصنف 9 و10	3100,00
الصنف 03	6900,00	الصنف 06	5000,00	الصنف 11 فما فوق	1500,00

ملاحظة: المنحة الجزافية خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

16- الزيادة الاستدلالية الخاصة بالمناصب العليا:

أنشأ المرسوم التنفيذي رقم 07-307⁴ الذي يحدد كفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، شبكة الزيادة الاستدلالية الخاصة بالمناصب العليا للمصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية في الدولة وكذا شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا للمؤسسات العمومية. وفي المادة رقم 03 توضح الجدول المنصوص عليه.

ولهذا الغرض أصدرت رئاسة الحكومة تعليمة تحت رقم 09 بتاريخ 14 جانفي سنة 2008 تهدف إلى توضيح كفيات تطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا.

وأصدر بعدها المرسوم التنفيذي رقم 12-240⁵، يعدّل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-315⁶

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-04، المؤرخ في 2008/01/19 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 03.

² المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 2007/09/29 الذي حدد كيفية توظيفهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، جريدة رسمية عدد 61.

³ المرسوم التنفيذي رقم 08-70، المؤرخ في 2008/02/26 المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعران العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 11.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 07-307، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومي، جريدة رسمية عدد 61.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 12-240، المؤرخ في 2012/05/29، المعدل والمتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

⁶ المرسوم التنفيذي رقم 08-315، المؤرخ في 2008/10/11، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتمين لأسلاك التربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

حيث تنص المادة 44 من المرسوم التنفيذي على ما يلي: "تطبيقاً لأحكام المادة 3 من المرسوم الرئاسي 07-307¹ تحدد الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا الخاصة بالتربية الوطنية طبقاً للجدول التالي:

الزيادة الاستدلالية		المناصب العليا
الزيادة	المستوى	
35	2	أستاذ منسق التعليم المتوسط
35	2	أستاذ منسق التعليم الثانوي

الزيادة الاستدلالية في المنصب العالي = الرقم الاستدلالي للمنصب × 45 دج

ملاحظة: الزيادة الاستدلالية الخاصة بالمناصب العليا خاضعة لاقطاع الضمان الاجتماعي والضرية على

الدخل الإجمالي.

17- المستحقات والمنح المختلفة:

أ- علاوة تحسين الأداء التربوي:

يستفيد منها كل الموظفين المنتمين إلى المرسوم التنفيذي 08-315² المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 12-240³ كان معدل منحة تحسين الأداء التربوي يتراوح بين 0 و 40% من الأجر القاعدي وتحدد بنقطة يمنحها رئيس المؤسسة وفق معايير محددة بتعليمات وزارية، ويتم حسابها شهريا وتصرف سداسيا في الشهر الموالي للسداسي.

وحسب المرسوم التنفيذي " 10-78⁴ وفي المادة الثالثة منه:

" تحسب علاوة تحسين الأداء التربوي وفق نسبة متغيرة من 0 إلى 40% من الراتب الرئيسي، وتصرف كل ثلاثة (03) أشهر لفائدة موظفي التعليم، وموظفي التربية وموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وكذا موظفي التغذية المدرسية.

علاوة تحسين الأداء التربوي = الراتب الرئيسي × (0...40)%

¹ المرسوم التنفيذي رقم 07-307، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومي، مرجع سبق ذكره.

² المرسوم التنفيذي 08-315، المؤرخ في 11/10/2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

³ المرسوم التنفيذي رقم 12-240، المؤرخ في 29/05/2012، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 08-315 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

⁴ المرسوم التنفيذي 10-78، المؤرخ في 24/02/2010، الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

ملاحظة: علاوة تحسين الأداء التربوي خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

ب- علاوة تحسين الأداء في التسيير:

يستفيد منها كل الموظفين المنتمين إلى سلك موظفي المصالح الاقتصادية طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 10-78¹ في المادة الرابعة منه.

تحتسب علاوة الأداء في التسيير وفق نسبة متغيرة من 0 إلى 40% من الراتب الرئيسي وتصرف كل 3 أشهر لفائدة موظفي المصالح الاقتصادية.

$$\text{علاوة التحسين الأداء التسييري} = \text{الراتب الرئيسي} \times (0 \dots 40)\%$$

ملاحظة: علاوة تحسين الأداء في التسيير خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

ج- علاوة المردودية:

يستفيد منها موظفو المخابر المنتمون للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية وتحتسب هذه العلاوة وفق نسبة متغيرة من 0 إلى 30% من الراتب الرئيسي، وتصرف كل ثلاث أشهر، طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 10-78² والمؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية في مادته الخامسة.

ملاحظة: علاوة المردودية خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

¹ المرسوم التنفيذي 10-78، المؤرخ في 24/02/2010، الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

² المرسوم التنفيذي 10-78، المؤرخ في 24/02/2010، الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، مرجع سبق ذكره.

ح- الساعات الإضافية وساعات الاستخلاف والاستدراك

1- الساعات الإضافية:

بناء على ما جاء في المرسوم رقم 84-296¹ خاصة المادة الثالثة منه التي حددت سقف الساعات الإضافية بـ 06 ساعات، وفيما يلي نص المادة الثالثة من المرسوم: "العدد الأقصى من الساعات الإضافية التي يمكن للمدرس الواحد أن يعمل فيها بصفة ثانوية لا يمكن أن يتعدى ست (06) ساعات في الأسبوع مع اقتران جميع المصالح والهيئات.

وطبقا للمرسوم رقم 86-62 المتمم للمرسوم 84-296 حيث ان:

المادة الأولى: يتم المرسوم رقم 84-296² المؤرخ في 13/10/1984.

المادة 12 مكرر: "يمكن لمديري مؤسسات التعليم الثانوي والتكوين الموضوعة تحت وصاية وزير التربية الوطنية أن يستعينوا عند الضرورة القصوى بالأساتذة الأجانب المرتبطين ارتباطا نظاميا بمؤسساتهم، فيكلفونهم بإعطاء دروس إضافية زيادة على توقيتهم العادي في المواد التالية:

■ المواد التقنية

■ الرياضيات

■ العلوم الفيزيائية

■ اللغات الأجنبية

وذلك خلافا لأحكام المادة الأولى أعلاه، وحتى غاية 06/30/1989

تخضع هذه الدروس للأحكام المنصوص عليها في المواد السالفة الذكر."

المرسوم رقم 88-172³ يتم المرسوم رقم 84-269⁴ المتمم والمتعلق بمهام التدريس والتكوين

باعتبارها عملا ثانويا.

المادة الأولى من المرسوم تنص: " يتم المرسوم 84-296 المؤرخ المذكور أعلاه كالتالي:

المادة 3 مكرر: تجاوزا لأحكام المادة 3 أعلاه، فإن العدد الأقصى من الساعات التي يمكن للمدرس الواحد

أن يعمل فيها بصفة ثانوية، لا يمكن أن يتعدى في حالة الضرورة القصوى ثماني (08) ساعات في الأسبوع:

¹ المرسوم رقم 84-296، المؤرخ في 13/10/1984، المتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتبارها عملا ثانويا، جريدة رسمية عدد 48.

² المرسوم رقم 84-296، المؤرخ في 13/10/1984، المتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتبارها عملا ثانويا، نفس المرجع.

³ المرسوم رقم 88-172، المؤرخ في 20/09/1988، المتمم والمتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتبارها عملا ثانويا. جريدة رسمية عدد 38.

⁴ المرسوم رقم 84-296، المؤرخ في 13/10/1984، المتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتبارها عملا ثانويا، مرجع سبق ذكره

في المؤسسات التابعة لوزارة التربية والتكوين في المواد التالية:

- التقنيات.
- الرياضيات.
- العلوم الفيزيائية.
- اللغات الأجنبية

في مؤسسات التكوين العالي في المواد التالية:

- التكنولوجيا.
- العلوم الدقيقة. "

وحددت الساعات الإضافية طبقاً للمنشور 04-136¹ كآتي:

الجدول (9): تعويض الساعات الإضافية

المنشور 04-136، المؤرخ في 16 مارس 2004، الخاص بالتعويض على الساعات الإضافية المؤداة في

إطار التدريس التكوين باعتبارهما عمل ثانوي

التعويض على الساعة	التأهيل
480 دج	أساتذة التعليم العالي
420 دج	الأساتذة المحاضرون أو حاملو شهادة دكتوراه دولة أو شهادة معادلة
390 دج	القضاة خارج السلم التابعون لجهاز القضاء ومجلس المحاسبة -
360 دج	الأساتذة المساعدون أو حاملو شهادة الماجستير أو شهادة معادلة
360 دج	القضاة أو الموظفون والأعوان العموميون المنتمون إلى رتبة مصنفة على الأقل في الصنف 18 فما فوق
300 دج	الموظفون المنتمون إلى رتبة مصنفة في الصنفين 16 و 17 مهندسو الدولة أو حاملو شهادة معادلة حاملو مؤهلات أو شهادة تفوق الليسانس
225 دج	الموظفون أو الأعوان العموميون المنتمون إلى رتبة مصنفة في الصنف 15.
-	مهندسو التطبيق أو حاملو شهادة معادلة حاملو شهادة الليسانس أو شهادة معادلة
180 دج	الموظفون أو الأعوان العموميون المنتمون إلى رتبة مصنفة في الصنف 14

¹ المنشور رقم 04-136، المؤرخ في 16 مارس 2004، الخاص بالتعويض على الساعات الإضافية المؤداة في إطار التدريس التكوين باعتبارهما عمل ثانوي.

	الحرفيون المعلمون كما ورد تعريفهم في الأمر 96 - 01 المؤرخ في 10 يناير 1996 التقنيون السامون أو حاملو أي شهادة معادلة
135 دج	التقنيون وأعاون المهارة حاملو البكالوريا من كل الشعب أو شهادة معادلة الموظفون والأعاون العموميون المنتمون إلى رتبة مصنفة في الصنف 13
135 دج	العمال ذو الكفاءة العالية الذين لهم 5 سنوات من الخبرة المهنية الحرفيون كما ورد تعريفهم في الأمر رقم 96-01 المؤرخ في 10 يناير سنة 1996

والأساتذة الأجانب ليس لهم الحق في الساعات الإضافية رغم أنها ناتجة عن التوقيت الرسمي وذلك في المواد الأدبية.

كما أن الساعات الإضافية لا تمنح للأساتذة الذين هم في الخدمة الوطنية لأنهم يعملون بصفة مدنية وهذا وفق المنشور رقم 1422 المؤرخ في 1986/12/23
فترة حساب الساعات الإضافية تمتد من 01/01 إلى 10/06 من السنة الدراسية وهذا طبقا للمنشور الصادر في 1998/10/29 وهي لا تحسب:

- خلال العطل المدرسية.
- خلال العطل المرضية.
- خلال الغيابات والعطل المدفوعة الأجر مثل الولادة، الوفاة، الزواج، الختان.
- إلا أن الساعات الإضافية تحسب في الغيابات من أجل القيام بأعمال تربوية وهي:
- مرافقة المفتش.
- الحضور في ندوة تربوية.
- والحراسة في الامتحانات الرسمية
- تصفية الساعات الإضافية:

تتم تصفية الساعات الإضافية على النحو التالي:

$$\text{المبلغ الإجمالي الخام} = (\text{قيمة الساعات} \times \text{عدد الساعات المسموح بها أسبوعيا} \times 7/30) (\text{أسبوع})$$

ملاحظة: الساعات الإضافية خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل.

2- تعويض ساعات الاستدراك¹:

يخصص الاستدراك ويحسب على أساس حجم ساعي سنوي ويقدر جرافيا بمعدل ساعتين أسبوعيا لكل فوج. وتحسب كساعات إضافية إذا أسندت إلى أستاذ استوفى نصابه الأسبوعي وتظهر في تقرير التسيير العام، ولها كشف خاص، طبقا للمنشور الوزاري رقم 97-319².

طريقة الحساب:

$$\text{تعويض ساعات الاستدراك} = \text{قيمة الساعة} \times \text{عدد الساعات الفعلية}$$

ملاحظة: تعويض ساعة الاستدراك خاضع لاقطاع الضمان الاجتماعي واقتطاع الضريبة بنسبة 10%.

3- الإستخلاف:

إن المنشور الوزاري رقم: 95-281³ يتعلق وبصفة إستثنائية بتسوية الملفات الإدارية للموظفين المستخلفين إلى غاية 1995/08/31. ومادام أن البرقية رقم 811 المؤرخة بتاريخ 1995/09/08 قد رخصت بهذا التوظيف في حالة توفر بعض الشروط منها:

-توفر المنصب الشاغر وأداء التوقيت الأسبوعي كاملا بصفة دائمة.

وفي 2014/05/04 أصدرت تعليمة مشتركة حددت كيفية توظيف الأساتذة بصفة متعاقدين وجاء

فيها:

أ- شروط التوظيف: يوظف الأستاذ بصفته كمتعاقد حسب الشروط الآتية:

❖ شغور المنصب المالي بصفة مؤقتة لأسباب منها:

✓ عطلة مرضية تزيد عن سبعة (07) أيام.

✓ عطلة أمومة.

✓ عطلة طويلة الأمد ولكن تقل عن سنة واحدة.

✓ عطلة خاصة بأداء مناسك الحج.

✓ تسخير الموظفين المعنيين كأعضاء في اللجنة الوطنية لمراقبة الانتخابات وفروعها المحلية.

✓ عطلة للموظف المترشح للانتخابات.

❖ بتحرير مناصب مالية خلال السنة الدراسية لأسباب منها:

✓ الإحالة على التقاعد.

¹حميد منير، تسيير الرواتب ودور المقتصد في متابعتها، ملتقى تكويني لفائدة المصالح الاقتصادية، ولاية غرداية، السنة 2015/2016، ص 26.

² المنشور الوزاري رقم 97-319، المؤرخ في 1997/04/09، الذي يخص الاستدراك.

³ المنشور الوزاري رقم 95-281، المؤرخ في 1995/07/03، يتعلق وبصفة استثنائية بتسوية الملفات الإدارية للموظفين المستخلفين.

- ✓ التسريح والاستقالة.
- ✓ النقل خارج الولاية.
- ✓ الوفاة.
- ✓ العزل.
- ✓ الإحالة على الاستيداع.
- ✓ الانتداب.
- ✓ الترقية في سلك غير سلك التعليم
- ❖ وجود مناصب مالية شاغرة لأسباب منها:
- ✓ انتظار وتنظيم مسابقات التوظيف والترقية.
- ✓ مناصب شاغرة بعد تنظيم مسابقات التوظيف.

ب- مدة التعاقد:

يوظف الأساتذة المتعاقدون خلال السنة الدراسية بداية من 01 سبتمبر إلى غاية 31 جويلية أي من الدخول المدرسي إلى غاية نهاية السنة الدراسية. وتبلغ وجوبا نسخ من مقررات توظيف الأساتذة المتعاقدين إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية المؤهل إقليميا وفقا للشروط والآجال المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 95-126¹.

وعلى رئيس المفتشية وبالتنسيق مع مدير التربية موافاة المراقب المالي والمديرية العامة للوظيفة العمومية كل ثلاثة أشهر بكشف لتوظيف المستخدمين المتعاقدين خلال هذه الفترة مع توضيح:

- عدد الأساتذة الموظفين بصفة متعاقد حسب مناصب العمل.
- الأسباب التي أدت إلى توظيف المستخدمين المتعاقدين.
- تاريخ مقرر التوظيف ومدة التوظيف

ج - الأجر:

وفقا للتنظيم الساري المفعول يتقاضى الأساتذة المتعاقدون أجرا يتضمن العناصر التالية:

- الراتب الأساسي لسلك المتعاقد.
- منحة المنطقة المنحة الجغرافية التعويضية.
- منحة تحسين الأداء التربوي وتنجز شهريا وتصرف على مدة ثلاثة أشهر مع تحديد أيام العمل الفعلية للمتعاقد.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 95-126، المؤرخ في 09/04/1995، يعدل ويتمم المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 2 يونيو 1966، المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تم وضعها للموظفين ونشرها، جريدة رسمية عدد 26.

ثانياً- الأسلاك المشتركة

وهي تحتوي على الرتب التالية:

- الموظفين المنتمين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية.
- العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب
- الأعوان المتعاقدون
- أسلاك الشبه طبي للصحة العمومية

1- الموظفون المنتمون إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات عمومية

وهم الموظفون المسيرون بالمرسوم التنفيذي رقم 08-04¹ المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمون إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الذي يحدد النظام التعويضي الخاص حسب المرسوم التنفيذي 10-134²، ويصنف موظفو هذا السلك إلى خمسة شعب وهي:

الإدارة العامة، الترجمة، الترجمة الفورية، الإعلام الآلي، الإحصائيات، الوثائق والمحفوظات، والشعبة الأكثر توظيفاً على مستوى قطاع التربية عموماً والمؤسسات التربوية خصوصاً هي شعبة الإدارة العامة وتضم الأسلاك التالية:

المتصرفون، ملحقو الإدارة، أعوان الإدارة، الكتّاب والمحاسبون الإداريون حسب الجداول التالية:

جدول رقم: (10): تصنيف الرتب التابعة لموظفو الأسلاك المشتركة

المادة 251 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-04 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة

01- شعبة الإدارة العامة

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-04، المؤرخ في 2008/01/19 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 03.

² المرسوم التنفيذي رقم 10-134، المؤرخ في 2010/5/13، يؤسس النظام التعويضي المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 32.

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	متصرف	المتصرفون
621	14	متصرف رئيسي	
713	16	متصرف مستشار	
418	9	ملحق إدارة	ملحقو الإدارة
453	10	ملحق رئيسي للإدارة	
288	5	عون مكتب	أعوان الإدارة
348	7	عون ادارة	
379	8	عون إدارة رئيسي	
288	5	عون حفظ البيانات	الكتاب
315	6	كاتب	
379	8	كاتب مديرية	
453	10	كاتب مديرية رئيسي	
288	5	مساعد محاسب رئيسي	المحاسبون الإداريون
379	8	محاسب إداري	
453	10	محاسب إداري رئيسي	

02 - شعبة الترجمة

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	- المترجم، المترجمان	المترجمون - الترجمة
621	14	- المترجم، المترجم الرئيسي	
713	16	- رئيس المترجمين، الترجمة	

03-شعبة الإعلام الآلي

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
498	11	المهندسون التطبيقيون	المهندسون
578	13	مهندسو الدولة	
621	14	المهندسون الرئيسيون	
713	16	رئيس المهندسين	
379	8	تقني	التقنيون
453	10	تقني سام	
348	7	معاون تقني	المعاونون التقنيون
288	5	عون تقني	الأعوان التقنيون

04-شعبة الإحصائيات

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
498	11	المهندسون التطبيقيون	المهندسون
578	13	مهندسو الدولة	
621	14	المهندسون الرئيسيون	
713	16	رئيس المهندسين	
379	8	تقني	التقنيون
453	10	تقني سام	
348	7	معاون تقني	المعاونون التقنيون
288	5	عون تقني	الأعوان التقنيون

05-شعبة الوثائق والمحفوظات

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	وثائق أمين المحفوظات	الوثائقيون أمناء المحفوظات
621	14	وثائقي أمين محفوظات رئيسي	
713	16	رئيس الوثائقيين أمناء المحفوظات	
453	10	مساعد وثائقي أمين المحفوظات	مساعدو الوثائقيون أمناء المحفوظات
348	7	عون تقني في الوثائق والمحفوظات	الأعوان التقنيون في الوثائق والمحفوظات

06-شعبة المخبر والصيانة (في طريق الزوال)

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
498	11	المهندسون التطبيقيون	المهندسون
578	13	مهندسو الدولة	
621	14	المهندسون الرئيسيون	
713	16	رئيس المهندسين	
379	8	تقني	التقنيون
453	10	تقني سامي	
348	7	معاون تقني	المعاونون التقنيون
288	5	عون تقني	الأعوان التقنيون
263	4	عون مخبر	أعوان المخبر

07-سلك المحللين الاقتصاديين (في طريق الزوال)

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	محلل اقتصادي	المحللون الاقتصاديون
621	14	محلل رئيسي	
713	16	رئيس المحللين	

1-1- النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية:

ويستفيد موظفو الأسلاك المشتركة بالإضافة إلى المنح والعلاوات المشتركة بين جميع الموظفين من منح وعلاوات خاصة بهم وتتمثل في العناصر التالية:

أ- علاوة المردودية:

طبقا لنص المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 10-134¹ تحسب علاوة المردودية بنسبة متغيرة من 0 إلى 30 % من الراتب الرئيسي وتصرف كل ثلاثة أشهر.

ب- تعويض الخدمات الإدارية المشتركة

طبقا للمرسوم التنفيذي 10-134² وحسب المادة 4 منه، للموظفين المنتمين للأسلاك التابعة لشعب الإدارة العامة، الترجمة والترجمة الفورية، التوثيق والأرشيف والمحللين الاقتصاديين بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك الآتية:

● الكتاب

● أعوان الإدارة

● الملحقون الإداريون

● المحاسبون الإداريون

● الأعوان التقنيون في الوثائق والمحفوظات

● مساعدون وثائقيون أمناء المحفوظات

40 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك الآتية:

المتصرفون

المترجمون

¹ المرسوم التنفيذي رقم 10-134، المؤرخ في 2010/5/13، يؤسس النظام التعويضي المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سبق ذكره.

² المرسوم التنفيذي رقم 10-134، المؤرخ في 2010/5/13، يؤسس النظام التعويضي المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سبق ذكره.

الوثائقيون أمناء المحفوظات

المحللون الاقتصاديون

ملاحظة: نسبة 25 % من الراتب الرئيسي خاصة بالمصنفين دون الصنف 12 ونسبة 40 % من الراتب الرئيسي خاصة بالمصنفين في الصنف 12 فما فوق.

ج- تعويض الخدمات التقنية المشتركة

بموجب المادة 05 من أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 10-134 السالف الذكر منحت للموظفين المنتمين إلى الأسلاك التابعة لشعب المخبر والصيانة والإعلام الآلي والإحصائيات. وذلك بناء على نسب مئوية من الراتب الرئيسي تحدد كما يلي:

✓ 25% من الراتب الرئيسي خاصة بالمصنفين دون الصنف 12 بالنسبة للأسلاك التالية:

● أعوان المخبر

● الأعوان التقنيون

● المعاونون التقنيون

● التقنيون

✓ 40 % من الراتب الرئيسي خاصة بالمصنفين في الصنف 12 فما فوق بالنسبة لأسلاك المهندسين.

ب- تعويض دعم نشاطات الإدارة:

استحدثت هذه المنحة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-188¹ الذي يتم المرسوم التنفيذي رقم: 10-134.

يحسب تعويض دعم نشاطات الإدارة شهريا بنسبة 10 % من الراتب الرئيسي ابتداء من: 01/2012/01 ويستفيد منها كل الموظف المنتمين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

ملاحظة: كل هذه العلاوات والتعويضات المشار إليها آنفا خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

ت- المنح والعلاوات الخاصة بسلك العمال الدائمين والمتعاقدين:

وهذه الفئة من المستخدمين في قطاع التربية الوطنية تنقسم إلى نوعين:

¹ المرسوم التنفيذي رقم 13-188، المؤرخ في 09/05/2013، يتم المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13/05/2010، يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 26.

❖ مستخدمون دائمون

المسيرون بالمرسوم التنفيذي رقم: 08-05¹ المتضمن القانون الأساسي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب ويحدد نظامهم التعويضي.

❖ مستخدمون المتعاقدون

مسيرون بالمرسوم الرئاسي رقم 07-308²، ويحدد النظام التعويضي الخاص بهم وبناء على المرسوم التنفيذي رقم: 10-135.

ويستفيد هؤلاء المستخدمون من عدة منح وعلاوات خاصة بهم، إضافة إلى المنح والعلاوات الأخرى التي يستفيد منها جميع المستخدمين ويمكن تحديدها حسب السلك كما يلي:

2- مستخدمون دائمون (العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب)

لقد تضمن المرسوم التنفيذي رقم: 08-05 المؤرخ في 2008/01/19 القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، وقد جاء هذا المرسوم تطبيقاً لأحكام المادتين 3 و23 من الأمر رقم 06-03 الصادر بتاريخ 2006/07/15 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث جاء هذا المرسوم لتوضيح مختلف الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين المنتمين إلى العمال المهنيين وحسب المادة الثامنة من هذا المرسوم فإن سلك العمال المهنيين يشتمل على أربع رتب وهي:

- رتبة العمال المهنيين من الصنف الثالث
- رتبة العمال المهنيين من الصنف الثاني
- رتبة العمال المهنيين من الصنف الأول
- رتبة العمال المهنيين خارج الصنف

والمادة 49 من نفس المرسوم حددت تصنيف الرتب التابعة لأسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب وفقاً للجدول الآتي:

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-05، المؤرخ في 2008/01/19، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، مرجع سبق ذكره.

² المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 2007/09/29 الذي حدد كيفية توظيفهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، مرجع سبق ذكره.

2-1- تصنيف الرتب التابعة لأسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب

جدول رقم: (11) تصنيف الرتب التابعة لأسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب

المادة 49 من المرسوم 05-08 المتضمن القانون الاساسي الخاص العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
200	1	عامل مهني من الصف الثالث	العمال المهنيون
240	3	عامل مهني من الصف الثاني	
288	5	عامل مهني من الصف الأول	
315	6	عامل مهني خارج الصف	
219	2	سائق السيارة من الصف الثاني	سائقو السيارات
240	3	سائق سيارة من الصف الأول	
200	1	حاجب	الحجاب
219	2	حاجب رئيسي	

2-2- النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب

لقد تأسس النظام التعويضي لهذه الفئة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 10-135¹ ثم تلتها التعليمات الوزارية المشتركة المؤرخة في: 2010/08/04 تحت رقم 02 / ك خ / م ع و / 2010² التي حددت كفاءات تطبيق النظام التعويضي بحيث أن التعليمات أشارت إلى أن العلاوات والتعويضات الجديدة الصادرة بهم تحتسب على أساس الرواتب الرئيسية الجديدة، ما عدا العلاوات والتعويضات الأخرى لا سيما المتعلقة بظروف العمل الخاصة في بعض المناطق الجغرافية التي يتم الاستمرار في حسابها طبقا للتنظيم الساري المفعول عند تاريخ: 2007/12/31 وفيما يلي النظام التعويضي لهذه الفئة من العمال:

المادة 2 من نفس المرسوم (10-135): "يستفيد الموظفون المتمون لأسلاك العمال المهنيين وسائقي

السيارات والحجاب حسب الحالة، من العلاوات والتعويضات الآتية:

- علاوة المردودية
- تعويض الضرر
- التعويض الجزائي عن الخدمة

¹ المرسوم التنفيذي رقم 10-135، المؤرخ في 2010/05/13 يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، جريدة رسمية عدد 32.

² التعليمات الوزارية رقم 02، المؤرخة في 2010/08/04، حددت كفاءات تطبيق النظام التعويضي.

- تعويض دعم نشاطات الادارة.
- التعويض الجزائي عن الخدمة"

أ-علاوة المردودية:

طبقا لنص المادة 3 من المرسوم رقم: 10-135¹، تحسب علاوة المردودية وفق نسبة متغيرة من 0 إلى 30 % من الراتب الرئيسي وتصرف كل ثلاثة أشهر.

ب-تعويض الضرر:

يصرف تعويض الضرر شهريا للموظفين المنتمين لسلك العمال المهنيين بموجب المادة 4 من المرسوم التنفيذي 10-135² بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي.

ج-منحة جزافية الخدمات:

يصرف التعويض الجزائي عن الخدمة شهريا للموظفين المنتمين لسلكي سائقي السيارات والحجاب. بموجب المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-135³ بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي

د-تعويض دعم نشاطات الإدارة:

تأسس هذا التعويض بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-188 المؤرخ في: 09/05/2013 الذي تم المرسوم التنفيذي رقم: 10-135 المؤرخ في: 13/05/2010 ويصرف شهريا بنسبة 10 % من الراتب الرئيسي ابتداء من 01/01/2012، ويستفيد منه كل الموظفين المنتمين لأسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.

ملاحظة: كل العلاوات والتعويضات الخاصة بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

3- الأعران المتعاقدون

تطبيقا لأحكام المادة 24 من الأمر رقم 06-03⁴ والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-308⁵ المحدد لكيفيات توظيف الأعران المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم والنظام التأديبي المطبق عليهم.

¹ المرسوم رقم 10-135، المؤرخ في 13/05/2010 يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، مرجع سبق ذكره.

² المرسوم رقم 10-135، المؤرخ في 13/05/2010 يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، مرجع سبق ذكره.

³ المرسوم رقم 10-135، المؤرخ في 13/05/2010 يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، مرجع سبق ذكره.

⁴ الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يونيو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره.

⁵ المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29/09/2007 الذي حدد كيفية توظيفهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، مرجع سبق ذكره.

في هذا الصدد أصدرت تعليمة رقم 10¹ التي نصت بأنه يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية حسب الحالة ووفق احتياجاتها توظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.

3-1- تصنيف الأعوان المتعاقدين: يصنف الأعوان المتعاقدون الموظفون في مناصب شغل تتعلق بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الأمر 06-03² على أساس مستوى تأهيلهم ضمن الشبكة الاستدلالية الآتية:

جدول رقم: (12) تصنيف الرتب التابعة للأعوان المتعاقدين

المادة 45 من المرسوم التنفيذي رقم: 07-308 المحدد لكيفيات توظيف وحقوق وواجبات الاعوان

المتعاقدين

الأرقام الاستدلالية	الأصناف	مناصب الشغل
200	1	عامل مهني المستوى الأول عامل الخدمة من المستوى الأول حارس
219	2	سائق السيارة من المستوى الأول
240	3	عامل مهني من المستوى الثاني سائق سيارة من المستوى الثاني عون الخدمة من المستوى الثاني
263	4	سائق السيارة من المستوى الثالث رئيس الحضيرة
288	5	عامل مهني من المستوى الثاني عون الخدمة من المستوى الثاني عون الوقاية من المستوى الأول
315	6	عامل مهني من المستوى الرابع
348	7	عون وقاية من المستوى الثاني

¹ التعليمة رقم 10، المؤرخة بتاريخ 2008/01/14، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الاعوان المتعاقدين ورواتبهم.

² الأمر 03-06، المؤرخ في 15 يونيو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره.

3-2- النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين

قبل التطرق إلى النظام التعويضي لهذه الفئة تجدر بنا الإشارة إلى أن الأقدمية المهنية للأعوان المتعاقدين والمؤقتين الذين يمارسون بالتوقيت الكامل، المعتمدة وفقا للتنظيم الساري المفعول المعدل بتاريخ: 2007/12/31، يتم تثمينها طبقا للمرسوم الرئاسي رقم: 07-308¹ بتاريخ: 2007/09/29.

وبناء على المادة 24: يحسب تعويض الخبرة المهنية بعد إعادة التصنيف على أساس الرقم الاستدلالي الموافق للتصنيف الجديد لمنصب الشغل كالتالي:

- 1,4% من الأجر القاعدي عن كل سنة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية.
- 0,7% من الأجر القاعدي عن كل سنة ممارسة في قطاعات النشاطات الأخرى.

مثال: عامل مهني من الصنف الثاني مصنف في الصنف 8 القسم 1 الذي يثبت 5 سنوات من الخبرة المهنية بتاريخ: 2007/12/31 أعيد تصنيفه في الصنف 3 الرقم الاستدلالي 240 ضمن الشبكة الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم: 07/308 بتاريخ: 2007/09/29. فحساب تعويض خبرته المهنية يكون كالتالي:

- نسبة تعويض الخبرة المهنية بتاريخ: 2007/12/31 = خمس سنوات × 1,4% وتساوي 7%.

يحتسب تعويض الخبرة المهنية الجديدة كما يأتي:

$$\text{الراتب الأساسي} = 240 \times 45 \text{ دج} = 10.800,00 \text{ دج}$$

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = 10.800,00 \text{ دج} \times 7\% = 756,00 \text{ دج}$$

يستفيد الأعوان المتعاقدون الموظفون في إطار المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لشغل

مناصب العمال المهنيين وأعوان الخدمة وسائقي السيارات وأعوان الوقاية والحراس من النظام التعويضي الآتي:

+ علاوة المردودية

+ تعويض الضرر

+ التعويض الجزائي

+ تعويض دعم نشاطات الإدارة

- علاوة المردودية:

طبقا لنص المادة 3 من المرسوم رقم: 10-135² تحسب علاوة المردودية وفق نسبة متغيرة من 0 إلى

30% من الراتب الرئيسي وتسدد كل ثلاثة أشهر حسب العلامة الممنوحة.

¹ المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 2007/09/29 الذي حدد كيفية توظيفهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، مرجع سبق ذكره.

² المرسوم رقم 10-135، المؤرخ في 2010/05/13 يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات و الحجاب، مرجع سبق ذكره.

ب- تعويض الضرر:

بموجب المادة 4 من المرسوم بحسب بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي ويدفع شهريا للعمال المهنيين.

ت- التعويض الجزافي عن الخدمة:

بموجب المادة 5 من المرسوم التنفيذي 10-135¹ بحسب بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي ويدفع شهريا لأعوان الخدمة وسائقي السيارات والحراس.

ث- تعويض الخطر والالزام

بحسب بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي ويدفع شهريا لأعوان الوقاية والأمن.

ج- تعويض دعم نشاطات الإدارة:

يصرف شهريا ابتداء من 2008/01/01 وبحسب بنسبة 10 % من الراتب الرئيسي

ح- الفارق في الدخل والزيادة في تعويض الخبرة المهنية:

✓ **الفارق في الدخل:** قد تظهر في بعض مناصب الشغل التي استفادت من تصنيف أعلى في الأصل بالنظر إلى مستوى التأهيل المطلوب فوارق سلبية تبعا لإعادة تصنيفها ضمن النظام الجديد للرواتب.

فعملا بمبدأ الحفاظ على الحقوق المكتسبة كما هو مقرر في المرسوم الرئاسي رقم: 07-308² بتاريخ: 2007/09/29 في المادة 75 منه، فإنه يتم التكفل بأي فارق سلبي في الراتب ينتج عن إعادة تصنيف أي منصب شغل في الشبكة الاستدلالية الجديدة الموافقة ضمن الراتب الجديد، من خلال منح فارق في الدخل.

فإذا كان الراتب الرئيسي إلى غاية 2007/12/31 يضاف إليه التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة، أعلى من الراتب الشهري الخام الناتج عن إعادة التصنيف، فإنه يمنح للعون المعني فارقا في الدخل يساوي مبلغ الفرق بين المرتب السابق والمرتب الجديد.

فيضاف المبلغ الخام للفارق في الدخل المتحصل عليه إلى العناصر الأخرى للراتب.

✓ **الزيادة في تعويض الخبرة المهنية:** العون المتعاقد الذي يكون راتبه يساوي الراتب الذي كان يتقاضاه عند 2007/12/31 أو يقل عنه، يستفيد من الزيادة في تعويض الخبرة المهنية بنسبة 10 % من الراتب الأساسي.

ملاحظة: يستمر العون المتعاقد في تقاضي الفارق في الدخل والزيادة في تعويض الخبرة المهنية، بمبالغ ثابتة إلى غاية التوقف عن النشاط ولا يمكن تعديل مبالغ الفارق في الدخل والزيادة في تعويض الخبرة المهنية أو بسبب الزيادة في قيمة النقطة الاستدلالية.

¹ المرسوم رقم 10-135، المؤرخ في 2010/05/13 يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، مرجع سبق ذكره.

² المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 2007/09/29 الذي حدد كيفية توظيفهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، مرجع سبق ذكره.

هام جدا: من لم يستفد من منحة الفارق في الدخل لا يستفيد من الزيادة في تعويض الخبرة المهنية.
ملاحظة: كل العلاوات والتعويضات الخاصة بالأعوان المتعاقدين خاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الاجمالي.

ثالثا-أسلاك الشبه الطبي للصحة العمومية:

لقد وضعت هذه الفئة من الموظفين في حالة الخدمة لدى وزارة التربية الوطنية والمؤسسات العمومية التابعة لها تبعا للقرار الوزاري المشترك بين وزارة التربية الوطنية ووزارة الصحة والسكان بتاريخ 1994/05/24. وطبقا للمادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 91-107¹ فقد يوضع المستخدمون المنتمون إلى الأسلاك والرتب المذكورة في الجدول الآتي في حالة الخدمة لدى الهياكل المكلفة بالعلاج في المؤسسات التابعة لوزارة التربية الوطنية.

جدول رقم: (13) الرتب التابعة للأسلاك الشبه الطبي

المرسوم التنفيذي رقم: 91-107، المؤرخ في: 1991/04/27، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين شبه الطبيين

الرتبة	السلك
عون تمريض	عون تمريض
ممرض مؤهل ممرض حامل على شهادة دولة ممرض رئيسي	ممرض

وتتكفل وزارة التربية الوطنية بتعيينهم وتسييرهم، ويتوقف تعيينهم على الموافقة المسبقة من قبل الإدارة المركزية بوزارة الصحة والسكان.

فيما يخص التسيير المالي لهذه الفئة فتأشيرة ملفاتهم مدرجة بصفة عادية ضمن ميزانية التسيير الوزارة التربية الوطنية.

1- تصنيف الأسلاك شبه الطبية:

لقد ورد تصنيف هذه الفئة من الموظفين في المرسوم التنفيذي رقم: 11-121² المؤرخ في: 2011/03/20 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية،

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 91-107، المؤرخ في: 1991/04/27، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين شبه الطبيين، جريدة رسمية عدد 22.

² المرسوم التنفيذي رقم 11-121، المؤرخ في 2011/03/20، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، جريدة رسمية عدد 17.

وبالذات في المادة 245 من نفس المرسوم وذلك طبقاً لأحكام المادة 118 من الأمر رقم: 06-03¹ المؤرخ في: 2006/07/15.

وفيما يلي التصنيف الخاص بهذه الفئة:

جدول رقم: (14) تصنيف الرتب التابعة للأسلاك الشبه الطبي

المرسوم التنفيذي رقم 11-121، المؤرخ في 20/03/2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص

بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية

التصنيف		الرتب	الأسلاك	الشعب
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف			
379	8	مساعد التمريض للصحة العمومية	مساعد التمريض للصحة العمومية	العلاج
418	9	مساعد التمريض رئيسي للصحة العمومية		
498	9	ممرض مؤهل	ممرضو الصحة العمومية	
498	11	ممرض للصحة العمومية		

2- النظام التعويضي للأسلاك الشبه الطبية

إن المرسوم التنفيذي رقم: 11-200² المؤرخ في: 2011/05/24 أسس النظام التعويضي للموظفين الخاضعين لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 11-121³ المؤرخ في 2011/03/20 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية.

¹ الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يونيو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره

² المرسوم التنفيذي رقم 11-200، المؤرخ في 2011/05/24، يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الشبه طبية، جريدة رسمية عدد 30.

³ المرسوم التنفيذي رقم 11-121، المؤرخ في 2011/03/20، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، مرجع سبق ذكره.

وطبقا للمادة 2 من نفس المرسوم (11-200) فإن الموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبي للصحة العمومية التابعين لشعب العلاج وإعادة التأهيل وإعادة التكييف والشعب الطبية التقنية والطبية الإجتماعية، يستفيدون من العلاوة والتعويضات الآتية:

✓ علاوة تحسين الأداء

✓ تعويض الإلزام شبه الطبي

✓ تعويض دعم النشاطات شبه الطبية

✓ تعويض التقنية

أ- علاوة تحسين الأداء:

تحتسب هذه العلاوة شهريا وفق نسبة متغيرة من 0 الى 30 % من الراتب الرئيسي، وتصرف كل ثلاثة أشهر وفق تنقيط تحدد معاييرها بقرار من الوزير المكلف بالصحة (المادة 03)

ب- تعويض الإلزام شبه الطبي:

يصرف شهريا بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي (المادة 4)

ج- تعويض دعم النشاطات شبه الطبية

يصرف شهريا كما يلي:

✓ 25 % من الراتب الرئيسي للرتب المصنفة في الأصناف 11 فما فوق.

✓ 30 % من الراتب الرئيسي للرتب المصنفة في الأصناف 10 فما دون.

3- تعويض التقنية

يصرف شهريا للرتب المصنفة من الأصناف 11 فما فوق وفق نسبة 10 % من الراتب الرئيسي

ملاحظة: العلاوة وجميع التعويضات خاضعة لإقتطاع الضمان الإجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

رابعاً-المنح العائلية لجميع الرتب:

في إطار التشريعات المعمول بها يشترط للاستفادة من المنح العائلية ما يلي:¹

أ-الإقامة:

يجب لكل طفل تحت كفالة أحد والديه أن يستفيد من المنح العائلية ولكن بشرط أن يكون مقيماً بالتراب الوطني لا غيره لهذا فالأطفال المقيمون والمتدرسون بالخارج ليس لهم حق الاستفادة من هذه المنح

ب - السن القانوني:

إن السن القانوني للاستفادة من المنح العائلية محدد كالتالي:

منذ ولادة الطفل (أول يوم بشهر الولادة) إلى غاية 17 سنة ويمكن تمديد السن إلى غاية 21 سنة كاملة في الحالات التالية:

- ✓ الطفل الذي يزاول دراسته بانتظام في مؤسسة تعليمية عمومية ثانوي أو جامعي.
- ✓ الطفل الذي يزاول نشاطاً تكوينياً (تكوين مهني أو حرفي) ويتقاضى أجره شهرياً بشرط ألا تتجاوز نصف الأجر الوطني المضمون
- ✓ الطفل الذي انقطع عن مزاولته النشاط التكويني أو التعليمي بسبب عاهة مستديمة أو إعاقة أو مرض مزمن.
- ✓ البنت الماكثة في البيت بشرط أن تكون متكفلة برعاية على الأقل أخ أو أخت مكان الأم المتوفاة.

ج -الحالات التي يستفيد منها الموظف من المنح العائلية:

يبقى الموظف يستفيد من المنح العائلية عند تعذره عن مزاولته النشاط المهني في الحالات التالية:

- المرض: يظل حق المنح العائلية قائماً خلال الفترة التي يستفيد فيها الموظف من التعويضات اليومية التأمين على المرض.
- الوفاة: يبقى حق المنح العائلية للأرملة إذا لم تستند من الجهة التي تعمل فيها مع الإشارة إلى أن حق الطفل يبقى قائماً بعد 300 يوم من وفاة الأب.
- عطلة الأمومة: يبقى لها الحق فيها خلال الفترة التي تستفيد فيها من تعويض التأمين على الولادة

¹ لكريب حميد، معمري محفوظ، مرجع سبق ذكره، ص71-72.

- حوادث العمل: يستفيد من المنح العائلية خلال العجز المؤقت
- العجز الجزئي: وهو ناتج عن حادث عمل بشرط أن يكون يساوي أو أكبر من 5%.
- العجز الدائم: عندما يتبع حادث الموت تبقى من حق الأطفال ما داموا لم يتجاوزوا السن القانونية.
- التوقيف التحفظي: إن المعني له الحق في المنح العائلية في حق أولاده طبقا للأمر رقم: 03-06 المؤرخ في: 2006/07/15 الخاص بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية لا سيما المادة 174 منه.
- الخدمة الوطنية: يبقى له الحق في المنح العائلية خلال مدة تأديته لها.
- التقاعد: وذلك في انتظار التكفل بها من طرف الصندوق.
- في حالة العجز: يبقى له الحق فيها خلال كل المدة التي يحجز فيها بفعل قرار وقائي للعجز.

1- أنواع المنح العائلية:¹

- أ. منحة الوضع العائلي: أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 65-75 المؤرخ في 1965/03/23، حيث تعطى هذه المنحة المساوية لمبلغ 5.50 دج شهريا للموظف المتزوج وليس له أولاد ويفقدها الموظف إذ تم الطلاق أو بزيادة مولود.
 - ب. المنحة العائلية الإضافية: أحدثت هذه المنحة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 65-75 المؤرخ في 1965/03/23، حيث يمنح لكل موظف مبلغ (11.25 دج) شهريا عن كل طفل يتجاوز 10 سنوات في حدود ثلاثة أطفال (يطلب من الزوج أو الزوجة شهادة عائلية ومن المتكفل بالأطفال شهادة الكفالة).
 - ج. منحة الأجر الوحيد: أحدثت هذه المنحة بالمرسوم 07-292 المؤرخ في 2007/09/26، قيمة هذه المنحة يساوي 800 دج للشهر بالنسبة للموظفين ذوي الدخل الصافي أقل من 15000 دج بتاريخ 30 أفريل 1997 و400 دج بالنسبة للموظفين ذوي الدخل الصافي أقل من 15000 دج بتاريخ 30 أفريل 1997
- ❖ يستفيد من هذه المنحة كل من:

- الموظف الذي لا تعمل زوجته ولهما طفل على الأقل (يطلب من الزوج شهادة عدم عمل الزوجة + شهادة عائلية)

¹ بلام ياسين، درس حول الرواتب، مديرية التربية لولاية إليزي، الجزائر.

● الموظفة التي تعمل وزوجها لا يعمل ولهما طفل على الأقل (يطلب من الزوجة شهادة عدم عمل الزوج وشهادة عائلية + شهادة عدم الانتساب الزوج لـ CASNOS، CNAS)

● المرأة المطلقة أو المرأة الأرملة التي لها أولاد وأسندت لها حضانة الأولاد (يطلب منها شهادة الكفالة).

❖ لا يستفيد من هذه المنحة كل من:

● الموظف (الزوج) والموظفة (الزوجة) اللذان يعملان كلاهما.

● الموظف الذي توجد زوجته في وضعية إحالة على الاستيداع.

د- المنح العائلية المستقرة للأطفال

حدد مبلغ المنح العائلية كما يلي: تمنح هذه المنحة ابتداء من أول الشهر من يوم ميلاد الولد إلى غاية سن 17 عام، أما إذا كان الولد متمدرسا، فإن المنحة تمدد حتى سن 21 سنة مبلغ هذه المنحة حددها المرسوم التنفيذي رقم: 96- 298 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 كما يلي:

■ 600.00 دج عن كل ولد في حدود خمسة أولاد وإذا زاد العدد عن خمسة فإن العدد الإضافي يستفيد من مبلغ 300.00 دج عن كل ولد مهما كان عدد الأولاد إذا كان مبلغ الأجر الإجمالي الشهري الخاضع للضمان الاجتماعي للمستفيد يفوق 15000.00 دج لسلم الأجور بتاريخ 30 أبريل 1997.

■ 300.00 دج عن كل ولد إذا كان مبلغ الأجر الإجمالي الشهري الخاضع للضمان الاجتماعي للمستفيد يفوق 15000.00 دج لسلم الأجور بتاريخ 30 أبريل 1997.

هـ - منحة التمدرس:

أنشأت هذه المنحة طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 94-326 المؤرخ في 15/10/1994 المعدل بالمرسوم التنفيذي 96/298، وهي منحة تمثل مساهمة من الدولة لدعم التلميذ المتمدرس لمساعدة وليه في اقتناء بعض لوازم الدراسة وتدفع مرة واحدة خلال شهر أكتوبر من كل سنة.

وحدد مبلغ منحة التمدرس كما يلي:

- إذا كان مبلغ الأجر الإجمالي الشهري الخاضع للضمان الاجتماعي للمستفيد يفوق 15000.00 دج لسلم الأجر عند 30 أبريل 1997 " فإن المستفيد يتقاضى 800.00 دج سنويا للطفل الواحد في حدود خمسة أطفال والأوائل، أما الطفل السادس فيتقاضى عليه المستفيد 400.00 دج.
- وإذا كان مبلغ الأجر الإجمالي الشهري الخاضع للضمان الاجتماعي للمستفيد يفوق 15000.00 دج لسلم الأجر عند 30 أبريل 1997 فإن المستفيد يتقاضى 400.00 دج عن كل طفل.
- وتم تغيير قيمة المنحة المدرسية إلى 3000.00 دج مؤخرا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 19-239 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-326 المذكور أعلاه.

❖ ملف منحة التمدرس:

الزوج أو الزوجة العاملين: يجب تقديم شهادة مدرسية للأطفال المتدربين، والمتكفل بالأطفال: يقدم شهادة الكفالة وشهادة مدرسية للأطفال المتدربين.

❖ يستفيد من هذه المنحة:

- ✓ رب العائلة (الأب) وأرملة الموظف.
- ✓ الأم الموظفة التي زوجها لا يمارس أي نشاط. الأم المطلقة التي لها حكم قضائي يمنحها الحق في رعاية وتربية الأولاد.
- ✓ الأم الموظفة المتكفلة برعاية وتربية أولادها عندما يكون الأب فاقد لحقوقه الأبوية.
- ✓ شروط الاستفادة من هذه المنحة أن يكون المعني قد تقاضى المنح العائلية خلال الأشهر الثلاثة السابقة لشهر سبتمبر.
- ✓ الطفل المتمدرس ما بين 6 سنوات و 17 سنة ومن سن 17 إلى 21 سنة عليه تقديم شهادة مدرسية
- ✓ أن يكون الطفل قد استوفي 6 سنوات كاملة يوم 01 سبتمبر مع بداية السنة الدراسية الجديدة
- ✓ تقديم شهادة تكفل بالنسبة للمتكفل بالإخوة

ملاحظة: المنح العائلية غير خاضعة لكل من الاقتطاع للضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 19-239، المؤرخ في 2019/09/04، يحدد مبلغ علاوة الدراسة، جريدة رسمية عدد 53.

المطلب السادس: الاقتطاعات

تنقسم الإقتطاعات إلى نوعين وهما:

● الإقتطاعات الإجبارية

● الإقتطاعات الغير إجبارية

أولاً- الإقتطاعات الإجبارية

1- إقتطاعات الضمان الاجتماعي

كل مبلغ مالي مدفوع لأي عامل مقابل عمله يعتبر عنصراً خاضعاً للإشتراك في الضمان الاجتماعي ما عدا المنح العائلية والمنح والتعويضات الخاصة بمصاريف النقل والمهمات.

وقواعد ونسب المساهمات:

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 99-121 المؤرخ 22/06/1999 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي فقد نلاحظ بأنها موزعة كالتالي:

➤ 9 % من راتب الموظف و 25 % كمساهمة من المستخدم في تأمينات الموظف.

➤ مساهمة الموظف 9 % تحسب من أجر المنصب أي جميع عناصر الراتب التي تطرقنا لها سالفاً دون المنح ذات الطابع العائلي.

➤ مساهمة المستخدم تمثل 25 % من أجر المنصب لجميع الموظفين.

فمجموع النسبتين أي 9 % + 25 % = 34 %، وتسد إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في نهاية كل شهر مرفوعة بتصريح شهري يثبت المبالغ المسددة.

وتجدر الإشارة إلى أنه في نهاية كل سنة مالية ينجز التصريح السنوي الخاص بالضمان الاجتماعي تسلم نسختان منه إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لمتابعة مساهمات وخدمات كل موظف لدى صندوق التقاعد، ويحتفظ بالنسخة الثالثة لدى المستخدم.

الجدول (15): جدول تفصيلي لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي:¹

المجموع	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها الأجير	الحصة التي يتكفل بها المستخدم	الفروع
%14	-	%1,5	%12,5	التأمينات الاجتماعية
%1	-	-	1%	حوادث العمل
%14	-	%5,5	%8,5	التقاعد
%4	-	%1.5	%2.5	التأمين على البطالة
1,5%	0,5	%0,5	%0,5	التأمين على المسبق
%34,5	0,5	%9	%25	المجموع

جدول (16): يمثل الاشتراك في الضمان الاجتماعي²

نسبة الدعم الاجتماعي	نسبة اشتراك رب العمل	نسبة اشتراك الموظف	الفترة
%0,5	%24	%7,5	من 1996/07/02 إلى 1997/06/30
%0,5	%24	%8	من 1997/07/01 إلى 1998/06/30
%0,5	%24	%8,5	من 1998/07/01 إلى 1998/12/31
%0,5	%25	%9	من 1999/01/01 إلى يومنا هذا

2- الضريبة على الدخل الإجمالي³

هي إقتطاع مالي يطبق على الدخل الإجمالي والمستحقة على الرواتب والأجور والمعاشات والريوع العمرية.

2-1- الضريبة حسب التخفيض الأول:⁴

لقد تم وضع جدول الضريبة على الدخل الإجمالي (تم التعرف إليه في الجانب النظري الجدول رقم 04) للأجراء بهدف تسهيل حساب اقتطاع الضريبة من قبل المستخدمين والمدنيين بالرواتب.

¹ المرسوم رقم 298/96+المرسوم رقم 226/94+المرسوم رقم 75/65+المرسوم التنفيذي رقم 292/07.

² للاكرب حميد، مرجع سبق ذكره، ص 75.

³ للاكرب حميد، مرجع سبق ذكره، ص 76.

⁴ بلام ياسين، مرجع سبق ذكره.

ثم نطبق بعدها تخفيض بنسبة 40% من المجموع الكلي للضريبة (محصور ما بين 1000 دج و1500 دج).

✓ إذا كان المجموع الكلي للضريبة مضروب في 40% أكبر من 1500 دج نطبق تخفيض بـ 1500 دج.

✓ إذا كان المجموع الكلي للضريبة مضروب في 40% أصغر من 1500 دج نطبق تخفيض بـ 1000 دج.

2-2- الضريبة حسب التخفيض الثاني:¹

بصدور القانون رقم 20-07 مؤرخ في 12 شوال عام 1441 هـ الموافق لـ 4 يونيو سنة 2020 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020 المعدل والمتمم لأحكام المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.

لقد جاء في المادة 09 منه: " تستفيد المداخيل التي لا تتعدى مبلغ 30.000,00 دج من إعفاء كامل من الضريبة على الدخل الإجمالي".

وتستفيد المداخيل التي تفوق مبلغ 30.000.00 دج وتقل عن 35.000,00 من تخفيض اضافي ويتم تحديد الضريبة على الدخل الاجمالي المستحقة بالنسبة لهذه الفئة من الدخل وفقا للصيغة الاتية:

$$\text{الضريبة على الدخل الإجمالي} = \text{الضريبة على الدخل الإجمالي (وفقا للتخفيض الأول)} \times (3/8) - (3/20000)$$

✓ تحديد الأساس الخاضع للضريبة²

لتحديد الدخل المشكل لوعاء الضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء يجب الأخذ بعين الاعتبار

كل من:

➤ الراتب الأساسي.

➤ التعويضات المختلفة بإستثناء التعويضات الخاصة بالمنطقة الجغرافية والتعويضات الخاصة بمصاريف

النقل وتأدية المهام والمنح العائلية.

➤ الساعات الإضافية وساعات الاستدراك والاستخلاف.

¹ القانون رقم 20-07 مؤرخ في 12 شوال عام 1441 هـ الموافق لـ 4 يونيو سنة 2020 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020 المعدل والمتمم لأحكام المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، مرجع سبق ذكره.

² لأكريب حميد، مرجع سبق ذكره، ص 76.

✓ التخفيضات والإعفاءات التي تمس الدخل على الضريبة:

لا تدرج في وعاء الضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء:

- المزايا العينية المتعلقة فقط بالتغذية والسكن الممنوحة للعاملين في المناطق الواجب ترفيتها، المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول (المادة 72 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة).

- مبلغ المساهمة العمالية في التأمينات الاجتماعية والتقاعد.

- تعفي من الضريبة المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التشريع الاجتماعي مثل الأجر الوحيد والمنح العائلية، والتعويضات الخاصة بمصاريف النقل أو تأدية المهام، والمعاشات المخصصة للمجاهدين وأرامل وأصول شهداء حرب التحرير الوطنية والتعويضات الممنوحة الخاصة بالمنطقة الجغرافية

- يعفى على الدخل الموظفين ذو الاحتياجات الذين تقل أجورهم الخاضعة للضريبة 20.000.00 دج.

ثانيا- الاقتطاعات غير الإجبارية

من بين هذه الاقتطاعات نذكر مايلي:

✓ **اقتطاعات التعاضدية الوطنية لعمال التربية:** إن الانخراط في التعاضدية الوطنية لعمال التربية حر وإرادي إستنادا إلى القانون 90-33 المؤرخ في 1990/12/25 المتعلق بالتعاضديات الإجتماعية بحيث يمكن لأي موظف في قطاع التربية الانضمام إلى التعاضدية عند إبداء الرغبة في ذلك عن طريق إستمارة الانخراط. ويقدر مبلغ الإشتراك بـ 1% من أجر المنصب.

✓ **هناك اقتطاعات تلقائية تتمثل:** في اقتطاع تكاليف التغذية والسكن والكهرباء والغاز والماء على مستوى المؤسسات التربوية قبل مركزة الأجور واقتطاع المبالغ المقبوضة خطأ من طرف الموظف أي المبالغ الغير مستحقة.

✓ إلى جانب الاقتطاعات في الأحكام القضائية الصادرة ضد الموظف بدفع مبلغ معين كالغرامات مثلا أو السلفة التي يستفيد منها في إطار الخدمات الاجتماعية.

المبحث الثالث: اعداد نماذج كشوف والمعالجة المحاسبية للرواتب

المطلب الأول: اعداد كشوف نموذجية للراتب

النموذج الأول: موظف رتبة مشرف تربية الصنف 10 الدرجة 0، بدائرة الوادي، متزوج له 3 أطفال كلهم أقل من 10 سنوات، الزوجة لا تعمل.

$$1/ \text{الأجر القاعدي} = 45 \times 453 = 20,385.00 \text{ دج}$$

$$2/ \text{م جزافية تعويضية} = \text{حسب السلم} 3,100.00 \text{ دج}$$

$$3/ \text{م المنطقة} = \text{الأجر القاعدي للأجور} 1989 \times 21\%$$

$$= 3070 \times 21\% = 644.70 \text{ دج}$$

$$4/ \text{م التأهيل} = \text{الاجر الرئيسي} \times 40\%$$

$$= (\text{الاجر القاعدي} + \text{منحة الخبرة المهنية}) \times 40\%$$

$$= (0 + 20,385.00) \times 40\%$$

$$= 8,154.00 \text{ دج}$$

$$5/ \text{منحة د.م. مع بيداغوجية} = \text{الأجر الرئيسي} \times 15\%$$

$$= 20,385.00 \times 15\% = 3,057.75$$

$$6/ \text{م. التوثيق} = \text{حسب السلم} = 2,000.00 \text{ دج}$$

$$7/ \text{منحة الأجر الوحيد} 800.00 \text{ دج}$$

$$8/ \text{المنحة العائلي*لية} = 3 \times 600.00 = 1,800.00 \text{ دج}$$

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

$$= (800 - 1,800 - 39,941.45) \times 9\%$$

$$= 3,360.73 \text{ دج}$$

10 / حساب **IRG** بين 30,000.00 الى 35,000.00

المجموع الخام = 39,941.45

الضريبة على الدخل الاجمالي = الضريبة على الدخل الإجمالي (وفقا للتخفيض الاول)

$$3/ 20,000.00 - 3/8 \times$$

المجموع الخام - المنحة العائلية - منحة المنطقة - ض إ = 39,941.45 - 18,000.00 - 800.00

$$33,336.02 = 3,360.73 - 644.70 -$$

نقوم بوضع صفر قبل الفاصلة وبعدها بالشكل التالي 33.330.00

$$1500 < 2599 = 0.4 \times 4.999 = 999 + 4000 \left\{ \begin{array}{l} \%0 < \text{-----} 10,000.00 \\ 4000 = \%20 < \text{-----} 20,000.00 \\ 999 = \%30 < \text{-----} 3330 \end{array} \right.$$

$$3499 = 1500 - 4.999$$

$$2,664.00 = 3/20.000 - 3/8 \times 3,499 = \mathbf{IRG}$$

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الودي

كشف تفصيلي للراتب

لشهر:...../ 2020

المهنة: مشرف تربوي

الاسم واللقب:.....

الرقم الاستدلالي: 453

السنف: 10 الدرجة 00

طريقة الدفع: ح.ج.ب

الحالة العائلية: M03/00

رقم الحساب:.....

تاريخ التعيين:.....

عدد أيام العمل: 30

المؤسسة:.....

المبالغ الشهرية	عناصر الراتب
20.385.00	أجر قاعدي
3.100.00	م. جزاف. تعويض
644.70	م. المنطقة
8.154.00	م. التأهيل
3.057.75	م.د.م.مع.بيداغوجية
2000.00	م. التوثيق
800.00	م الأجر الوحيد
1.800.00	م. عائلية
39.941.45	المجموع الخام
3.360.73	الضمان الاجتماعي
2.664.00	ضريبة الدخل شامل
33.916.72	المجموع الصافي

النموذج الثاني: موظف رتبة أستاذ تعليم متوسط الصنف 12 الدرجة 03، بدائرة الوادي، متزوج له 2 أطفال كلهم أقل من 10 سنوات، الزوجة لا تعمل، متعاقد مع التعاقدية الإستهلاكية في شراء شريحة اقتطاع شهري قيمته 620.00 دج.

$$1/ \text{الأجر القاعدي} = \text{الرقم الاستدلالي} \times 45 = 537 \times 45 = 24,165.00$$

$$2/ \text{م الخبرة المهنية (درجة الثالثة)} = \text{الرقم الاستدلالي} \times 45 = 81 \times 45 = 3,645.00$$

$$3/ \text{م الخبرة البيداغوجية} = \text{الاجر القاعدي} \times 3 (\text{الدرجة}) \times 4\% = 2,899.80 \text{ دج}$$

$$4/ \text{م جزافية تعويضية} = 1,500.00 \text{ دج حسب السلم للمنحة}$$

$$5/ \text{م السكن} = 1,000.00$$

$$6/ \text{منحة المنطقة: الأجر القاعدي للأجور 1989} \times \text{النسبة المتقوية الموافقة للمنطقة}$$

$$890.4 = 21\% \times 4240$$

$$7/ \text{م التأهيل (الصنف 12)} < 40\%$$

$$\text{م التأهيل} = \text{الأجر الرئيسي} \times \text{النسبة المتقوية الموافقة للصنف}$$

$$= (\text{الاجر القاعدي} + \text{منحة الخبرة المهنية}) \times \text{النسبة المتقوية}$$

$$= 11,124.00 \text{ دج} = 40\% \times (3,645.00 + 24,165.00)$$

$$8/ \text{منحة الجنوب} = \text{الاجر الرئيسي} \times 20\% < \text{ولاية الوادي}$$

$$= 5,562.00 \text{ دج} = 20\% \times 27810.00$$

$$9/ \text{منحة تعويض الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية} = \text{الأجر الرئيسي} \times 15\%$$

$$= 4,171.50 \text{ دج} = 15\% \times 27810$$

$$10/ \text{منحة التوثيق حسب الصنف (12)} = 2,500.00$$

$$11/ \text{منحة الأجر الوحيد} = 800.00 \text{ دج}$$

$$12/ \text{المنحة العائلية (2 أطفال)} = 2 \times 600 = 1,200.00$$

$$13/ \text{الضمان الاجتماعي} = (\text{المجموع الخام} - \text{المنح العائلية} - \text{الأجر الوحيد}) \times 9\%$$

$$= 9\% \times (800 - 1,200 - 59,457.70) =$$

$$= 5.171.19$$

14/ حساب **IRG** الدخل أكبر 35,000.00

المجموع الخام - المنح العائلية - منحة المنطقة - اشتراك الضمان الاجتماعي

$$51.396.11 = 5,171.19 - 890.40 - 800 - 1,200 - 59,457.70$$

نقوم بوضع صفر قبل الفاصلة وبعدها بالشكل التالي 51,396.00

$$10,000.00 <----- 0\%$$

$$20,000.00 <----- 20\% 4,000$$

$$21,390 <----- 30\% 6,417.00$$

$$10,417.00 = 6,417.00 + 4000$$

$$10,417.00 - 1,500.00 = 8,917.00$$

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الوادي

كشف تفصيلي للراتب

لشهر:...../ 2020

المهنة: أستاذ تعليم متوسط

الاسم واللقب:.....

الرقم الاستدلالي: 537

الصف: 12 الدرجة 03

طريقة الدفع: ح.ج.ب

الحالة العائلية: M/02

رقم الحساب:

تاريخ التعيين:

عدد أيام العمل: 30

المؤسسة:

المبالغ الشهرية	عناصر الراتب
20.165.00	أجر قاعدي
3.645.00	م. خبرة. مهنية
2.889.80	م. خبرة. بيداغوجية
1.500.00	م. جزاف. تعويض
1.000.00	م. السكن
890.40	م. المنطقة
11.124.00	م. التأهيل
5.562.00	م. جنوب
4.171.50	م. د. م. مع. بيداغوجية
2.500.00	م. التوثيق
800.00	م. الأجر الوحيد
1.200.00	م. عائلية
59.457.70	المجموع الخام
620.00	إقتطاع. ت. الإستهلاكية
5.171.19	الضمان الاجتماعي
8.917.00	ضريبة الدخل الشامل
44.749.51	المجموع الصافي

المطلب الثاني : إعداد كشف راتب لشركة الضيف للخدمات

1- تعريف مختصر للشركة: هي شركة ذات شخص وحيد EURL، يسيرها شخص وحيد وهو المالك للشركة، رأسمالها يقدر بـ 10.500.000.00 دج.

عنوانها: حي الأمير عبد القادر الوادي.

نشاطها: ضمن أشغال المقاولات العامة

تنشط هذه المؤسسة بداية من 2015/06/04 تاريخ بداية النشاط في السجل التجاري

2- إعداد راتب نموذجي لشركة الضيف للخدمات

EURL DIF SERVICES

ENT TRAVAUX

CITE EMIR ABDELKADER –EL OUED

N°Empl: 3957086740

BULLETIN DE PAIE

AOUT / 2020

Matricule: 06

Nom et Prénoms:

.....

Fonction: **AGENT BURAUX**

Date de Recrutement

24/09/2019

N°SS:

Service:0000000

Sit.Fam: **M**

Cat / Ech

Mode Paiement: **CCP**

N°de compte:

Code	Libellé	Nombre	Taux	Gain	Retenue
001	Salaire De Base MONTANT ICR		26.00	17000. 00	
002	INDEMNITE DE NUISANCE	17.000.00	10.00	500.00	
092	IND. ZONE	17.000.00	21.00	1.700. 00	
891	RET.SECURITE SOCIALE	22.770.00	9.00	3.570. 00	2.049.30
990	RET. I.R.G	17.150.17	0	0	0
			Totaux	22.770 .00	2.049.30
			Net à Payer	20721.00	

● **Salaire De Base MONTANT** (الأجر القاعدي) = 17.000.00 دج إتفاقية مع العمل

تحدد قيمة الأجر القاعدي

● **ICR** (المنحة التكميلية للراتب) = 500.00 دج هذه القيمة هي أقل حد ويمكن أن تكون هناك زيادات

مع كل سنة حسب منصب العمل.

● **INDEMNITE DE NUISANCE** (منحة الضرر) = 1.700.00 دج حددها القانون

بنسبة 10% من الأجر القاعدي

● **IND. ZONE** (منحة المنطقة) = 3.570.00 نفس ما هو مطبق وتطرقنا إليه سابقا إلا أنه يحسب

بالأجر القاعدي الجديد.

● **RET.SECURITE SOCIALE** (إقتطاع الضمان الإجتماعي) = 2.049.30 دج نفس

الطريقة المدروسة سابقا

● **RET. I.R.G** (الضريبة على الدخل الإجمالي) = 0 دج لأن الدخل الصافي أقل من 30.000.00 دج

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية لأجور مؤسسة ضيف للخدمات

تتم المعالجة المحاسبية للأجور كالتالي:

	17.000.00	ح/ أجور ورواتب		631
	500.00	ح/ علاوات		63102
	5.270.00	ح/ تعويضات		63120
2.049.30		ح/ اقتطاع الاشتراك في ض.إ.	431	
20.720.70		ح/ المستخدمون - الأجور المستحق إثبات أجره الموظف لشهر...	421	
	7.969.50	ح/ اشتراكات في ض.إ.		635
7.969.50		ح/ اقتطاع الاشتراك في ض.إ. تسجيل أعباء المستخدم	431	
	20.720.70	ح/ المستخدمون - الأجور المستحقة		421
20.720.70		ح/ البنك تسديد مستحقات الأجور بشيك بنكي	512	431
	1.018.80	ح/ اقتطاع الاشتراك في ض.إ.	512	
1.018.80		ح/ البنك تسديد الاشتراكات بشيك بنكي		

المطلب الرابع: مقارنة بين راتب في قطاع التربية وراتب في القطاع الاقتصادي casnos

ستتطرق الى المقارنة بين نفس الرتبين الأول بقطاع التربية والثانية بمؤسسة اقتصادية (الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء casnos)

النموذج الأول رتبة مقتصد، محاسب في مؤسسة تربوية:

$$1/ \text{الأجر القاعدي} = \text{الرقم الاستدلالي} \times 45 = 578 \times 45 = 26,010.00$$

$$2/ \text{م الخبرة المهنية (درجة الأولى)} = \text{الرقم الاستدلالي} \times 45 = 29 \times 45 = 1,305.00$$

$$3/ \text{م تعويض التسيير المالي والمادي} = \text{الاجر القاعدي} \times 1 (\text{الدرجة}) \times 4\% = 1,040.40 \text{ دج}$$

(تحسب ابتداء من الدرجة الأولى)

$$4/ \text{م جزافية تعويضية} = 1,500.00 \text{ دج} (\text{حسب السلم للمنحة})$$

$$5/ \text{م السكن} = 1,000.00 (\text{رتبة مقتصد يستفيد من سكن في حالة تعذر منحه السكن يستفيد من المنحة})$$

$$6/ \text{منحة المنطقة: الأجر القاعدي للأجور 1989} \times \text{النسبة المئوية الموافقة للمنطقة}$$

$$4340 \times 35\% = 1,519.00 (\text{المنطقة 1 المقاطعة 1 نسبتها 35\%})$$

$$7/ \text{م التأهيل (الصف 13)} < 45\%$$

$$\text{م التأهيل} = \text{الأجر الرئيسي} \times \text{النسبة المئوية الموافقة للصف}$$

$$= (\text{الاجر القاعدي} + \text{منحة الخبرة المهنية}) \times \text{النسبة المئوية}$$

$$= (26,010.00 + 1,305.00) \times 45\% = 12,291.75 \text{ دج}$$

$$8/ \text{منحة الجنوب (الصف 13)} = \text{الاجر الرئيسي} \times 30\% < \text{ولاية الوادي}$$

$$= 27,315.00 \times 30\% = 8,194.50 \text{ دج}$$

$$9/ \text{منحة تعويض الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية} = \text{الأجر الرئيسي} \times 15\%$$

$$= 27,315.00 \times 15\% = 4,097.25 \text{ دج}$$

$$10/ \text{منحة التوثيق حسب الصنف (13)} = 3,000.00$$

$$11/ \text{الضمان الاجتماعي} = (\text{المجموع الخام} - \text{المنح العائلية} - \text{الأجر الوحيد}) \times 9\%$$

$$= (0 - 0 - 58,957.90) \times 9\%$$

$$= 5.306.21$$

$$12/ \text{حساب IRG الدخل اكبر 35,000.00 تطبق عليها طريقة الجدول وتطرقنا إليها سابقا}$$

$$\text{تصبح قيمة IRG} = 9.139.00 \text{ دج}$$

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية
مديرية التربية لولاية الوادي

كشف تفصيلي للراتب

لشهر:..... / 2020

الاسم واللقب:.....

الصف: 13 الدرجة 01

الحالة العائلية: M/00

تاريخ التعيين:.....

المؤسسة:.....

المهنة: مقتصد

الرقم الاستدلالي: 578

طريقة الدفع: ح.ج.ب

رقم الحساب:.....

عدد أيام العمل: 30

عناصر الراتب	المبالغ الشهرية
أجر قاعدي	26.010.00
م. خبرة. مهنية	1.305.00
م.ت.المالي والمادي	1.500.00
م. جزاف. تعويض	1.040.40
م. المنطقة	1.519.00
م. التأهيل	12.291.75
م. جنوب	8.194.50
م.د.م.مع.بيداغوجية	4.097.25
م. التوثيق	3.00.00
المجموع الخام	58.957.90
الضمان الاجتماعي	5.306.21
ضريبة الدخل الشامل	9.139.00
المجموع الصافي	44.512.69

النموذج الثاني: رتبة محاسب بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء **casnos** :

$$1- \text{الأجر القاعدي} = \text{النقطة الاستدلالية} \times \text{قيمة المنصب}$$

$$= 1.132.00 \times 50 = 56.600.00 \text{ دج}$$

$$2- \text{منحة الخبرة المهنية IFP} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{النسبة المحددة}^1$$

* من سنة واحدة (01) إلى أربعة عشرة سنة (14) سنة مشمولة: 02 %

* من خمسة عشر (15) سنة إلى أربعة وعشرون سنة (24) سنة مشمولة: 2.5 %

* من خمسة وعشرون (25) سنة فما فوق: 03 %

$$\text{IFP} = 26.13 \times 56.600.00 = 14.789.58 \text{ دج}$$

❖ يتم احتساب سنوات الخبرة المكتسبة خارج هيئات الضمان الاجتماعي وكذلك السنوات المؤداة بالخدمة الوطنية بنسبة 1% للسنة.

$$3- \text{منحة المردودية الفردية PRI}^2 :$$

$$\text{PRI} = \text{هي نقطة يمنحها المسؤول والإدارة (لا تتجاوز 25\%)} \times \text{الأجر القاعدي} = 5566.00 \times 25\% = 14.150.00 \text{ دج}$$

¹ الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، سنة 2019، ص 30.

² الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، نفس المرجع، ص 32.

4- منحة المنطقة الجغرافية: تحدد وفق جدول ونسب الأجر القاعدي المتقاضى¹

$$\text{منحة المنطقة الجغرافية} = 56.600.00 \times 32\% = 18.112.00 \text{ دج}$$

النسبة	الفوج
46.00%	أ1
42.50%	أ2
39.00%	أ3
35.50%	ب1
32.00%	ب2
28.50%	ب3
25.00%	ج1
21.50%	ج2
18.00%	ج3

5- منحة الضرر: يحق للعمال الذين يشتغلون مناصب عمل تترتب عنها أضرار ومشقة وظروف غير

صحية ووبائية و /أو أخطار ، الاستفادة من تعويض عن الضرر ويحسب جزافيا حسب طبيعة الخطر =
2.080.00 دج²

6- منحة الخطر: تستحدث منحة الخطر لفائدة العمال المدعويين بحكم مهامهم للتعامل المنتظم بالأموال

النقدية وتحدد العلاوة بنسبة 20% من الأجر القاعدي.³

$$\text{منحة الضرر} = 56.600.00 \times 20\% = 11.320.00 \text{ دج}$$

7- الأجر الخام: مجموع المنح السابقة

الأجر الخام = الأجر القاعدي + منحة الخبرة المهنية + منحة المردودية الفردية + منحة الخطر +

منحة الضرر

¹ الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، نفس المرجع، ص 31.

² الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص: 30.

³ الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، مرجع سبق ذكره ، ص: 37.

$$11.320.00 + 2.080.00 + 18.112.00 + 14.789.58 + 56.600.00 =$$

$$\text{الأجر الخام} = 117.051.58 \text{ دج}$$

$$8- \text{إشتراكات الضمان الإجتماعي} = 117.051.58 \times 9\% = 10.534.64 \text{ دج}$$

9- **المنحة التعويضية للقفّة:** تُخصّص المنحة التعويضية للقفّة لفائدة العمال الذين يمارسون مهامهم وفق نظام الدوام المستمر بما فيها خلال شهر رمضان والعطلة السنوية.

تحدد هذه المنحة التعويضية للمصاريف التي بذلها العامل، بمبلغ جزائي مقدر بتسعة مئة دينار جزائري (900 دج) لليوم الواحد للعمل.¹

$$\text{المنحة التعويضية للقفّة} = 900 \times 22 \text{ يوم عمل فعلية} = 19.800.00 \text{ دج}$$

$$10- \text{الإشتراك في التعاضدية} = \text{الأجر الخام} \times 1.5\%$$

$$= 11.051.58 \times 1.5\% = 1.755.77 \text{ دج}$$

11- **الخام الخاضع للضريبة = الأجر الخام - اشتراك الضمان الاجتماعي - اشتراك التعاضدية - منحة المنطقة + المنحة التعويضية للسلة**

$$= 117.051.58 - 10.534.64 - 1.755.77 - 19.800.00 + 18.112.00 =$$

$$\text{الخام الخاضع للضريبة} = 106.449.17 \text{ دج}$$

12- **حساب IRG:** تحسب حسب الجدول وقد تطرقنا إليه في دراسة النماذج السابقة.

13- **منحة النقل:** يمنح تعويض جزائي للنقل إلى كل عامل يقطع مسافة تزيد عن واحد كيلومتر (01

كلم) وتمثل هذه المنحة الجزافية تعويض عن تكاليف تنقل العامل بين مكان إقامته المعتاد ومكان عمله.

¹ الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص: 32.

تحدد شروط الاستفادة وكذا المبالغ تدرجها كما يأتي:¹

المبلغ	المسافة
دج 3.000.00	من واحد (01) كلم الى عشرة (10) كلم
دج 4.000.00	من احدى عشرة (11) كلم الى عشرين (20) كلم
دج 5.000.00	من واحد وعشرون (21) كلم الى ثلاثين (30) كلم
دج 6.000.00	من واحد وثلاثين (31) كلم فما فوق

منحة التنقل = 4.000.00 دج

14- منحة الاجر الوحيد: تخصص منحة الاجر الوحيد ويحدد مبلغها الشهري الجزائري بستة الاف دينار جزائري (6000 دج)²

منحة الاجر الوحيد = 6.000.00 دج

¹ الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، مرجع سبق ذكره ، ص: 33.

² الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، مرجع سبق ذكره ، ص: 35.

CODES	LIBELLE	NOMBRE OU BASE	TAUX	RETENUES	REVLNUS
100	Salaire de base	1,886.67	30.00		56,600.00
800	I.E.P	56,600.00	26.13		14,789.58
113	P.R.I	56,600.00	25.00		14,150.00
117	Zone	56,600.00	32.00		18,112.00
123	Nuisance				2,080.00
130	Prime de Risque	56,600.00	20.00		11,320.00
500	Salaire de poste	117,051.58			
510	Cotisation sécurité Soc	117,051.58	9.00	10,534.64	
218	Panier	900.00	22.00		19,800.00
602	Retenue Mutuelle	117,051.58	1.50	1,755.77	
700	Brut Imposable	106,449.17			
710	IRG	106,449.17		25,432.00	
212	Transport	4,000.00			4,000.00
610	Salaire unique				6,000.00
NET A PATER				109,129.17	

❖ المقارنة بين النموذجين 1 و2

العناصر	مقتصد بقطاع التربية	محاسب بالصندوق الوطنية CASNOS	الملاحظات
النقطة الاستدلالية	45	50	/
التصنيف	13	15/1	يختلف
الشبكية الاستدلالية للمرتبات	تختلف	تختلف	الزيادة المعتبرة للنقاط الاستدلالية لصالح CASNOS
الخبرة المهنية	تختلف	تختلف	طريقة حساب الخبرة تختلف تماما
منحة المنطقة	تحتسب على الاجر القاعدي 1989	تحتسب على الاجر القاعدي الجديد	جدول منحة المنطقة يختلفان
منحة الأجر الوحيد	800.00 دج	6.000.00 دج	/
الاشتراك في التعاضدية	1% من الأجر القاعدي	1.5% من الاجر القاعدي	/
منحة المردودية الفردية	يستفيد (تحتسب كل ثلاثي)	يستفيد (تحتسب في الشهرية)	/
منحة المردودية الجماعية	لا يستفيد	يستفيد (تحتسب 30%)	/
منحة الضرر	لا يستفيد	يستفيد	/
منحة الخطر	لا يستفيد	يستفيد	/
المنحة التعويضية للقفه	لا يستفيد	يستفيد (900 دج عن كل يوم عمل)	/
منحة التنقل	لا يستفيد	يستفيد حسب الشروط المتفق عليها	/
منحة السكن	يستفيد	لا يستفيد	/
منحة الجزافية تعويضية	يستفيد	لا يستفيد	منحة خاصة بالتربية
تعويض التسيير المالي والمادي	يستفيد	لا يستفيد	/

منحة خاصة بالتربية	لا يستفيد	يستفيد	منحة التأهيل
/	لا يستفيد	يستفيد	منحة الجنوب
منحة خاصة بالتربية	لا يستفيد	يستفيد	منحة الدعم البيداغوجي
منحة خاصة بالتربية	لا يستفيد	يستفيد	منحة التوثيق
تحسب نفس الطريقة	اقتطاع اجباري	اقتطاع اجباري	اشترك الضمان الاجتماعي
تحسب نفس الطريقة	اقتطاع اجباري	اقتطاع اجباري	ضريبة المدخل الاجمالي

صحيح أن القطاعين مختلفين، ولكل كشف راتب منهما منح خاصة به حسب طبيعة الوظيفة إلا أنه يوجد تباين واضح في نوعية المنح وطريقة حسابها حتى وإن كانت العناصر مشتركة، ويمكن حصر أهمها فيما يلي:

✓ الرتبين (النموذج 1 والنموذج 2) لنفس الشهادة إلا أن التصنيف مختلف ولم يحترم توحيد التصنيف في الشهادة.

✓ الاختلاف في النقطة الاستدلالية بفارق لا بأس به.

✓ قيمة المنصب ونقاط الترقية في الشبكة الاستدلالية للمرتبات يختلفان بشكل كبير

النقطة الاستدلالية والشبكة الاستدلالية للمرتبات ارتفاعها المعتبر في قطاع الإقتصادي يصنع الفارق الكبير في قيمة الراتب.

✓ منحة المنطقة طريقة حسابها تختلف في قطاع التربية حيث تحسب بالأجر القاعدي القديم 1989، أما مؤسسة الضمان الاجتماعي تحسب على الأجر القاعدي الجديد.

✓ منحة الأجر الوحيد مشتركة في النموذجين إلا أن قيمتها تختلف بشكل كبير.

وهذا مع وجود منح أخرى مختلفة مثل المنحة التعويضية للقفه ومنحة النقل تنفرد بها المؤسسات الاقتصادية والشبه اقتصادية فقط رغم أنها تعتبر من أبسط حقوق العامل، ناهيك على منحة الجنوب التي تقتصر على موظفي قطاع الوظيف العمومي فقط.

خلاصة الفصل

أصبح تسيير رواتب الموظفين بقطاع التربية متركزا ولائيا بمصلحة تسيير نفقات المستخدمين على مستوى مديريات التربية، حيث يمر تسديد الراتب بها على عدة مراحل وهي:

- 1- مرحلة الإلتزام
- 2- مرحلة الإذن بدفع نفقات المستخدمين
- 3- مرحلة التصفية
- 4- مرحلة التسديد

وطبقا للمرسوم رقم 315-08 والمرسوم التنفيذي رقم: 12-240، فقد تم تصنيف موظفي قطاع التربية كآآتي:

1- الموظفون المنتمون لقطاع التربية 2- الأسلاك المشتركة 3- أسلاك الشبه الطبي للصحة العمومية.

وكما جاء في المادة الرابعة من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، للموظف بعد أداء الخدمة الحق في راتب يشتمل على ما يلي:

1- الراتب الرئيسي: وهي التي يستفيد منها جميع الموظفين بمختلف اسلاكهم وتتمثل في:

الاجر القاعدي، تعويض الخبرة المهنية، المنحة الجزافية التعويضية، منحة الزيادة الاستدلالية لأبناء الشهداء، منحة الامتياز، منحة المنطقة الجغرافية، منحة الأوراس ومنحة السكن.

2- المنح والعلاوات والتعويضات: وهي منح وعلاوات مختلفة حسب الأصناف التالية: الخاصة بالموظفين المسيرين، موظفي الأسلاك، العمال المهنيين والحجاب وسائقي السيارات وموظفي أسلاك الشبه الطبي للصحة العمومية

وهناك تعويضات الأخرى: وتتمثل في ما يلي:

أ- المنح العائلية: منحة الوضع العائلي، منحة العائلة الإضافية، منحة الاجر الوحيد، منحة الحالة العائلية، المنحة العائلية المستقرة للأطفال، منحة التمدرس.

ب- تعويض الساعات الاضافية والاستدراك والاستخلاف

ت- المكافآت: وتتمثل في منحتي تحسين الأداء التسييري والتربوي، ومنحة المردودية: وهي تعويضات تحفيزية تقدر شهريا وتصرف ثلاثيا.

كما يتعرض الراتب إلى اقتطاعات مختلفة منها ما هو جبري مثل اقتطاعات الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الاجمالي، و اقتطاعات اخرى غير جبرية تتمثل في اقتطاع التعاضدية الوطنية لعمال التربية، اقتطاع الخدمات الاجتماعية لموظفي التربية، والاقتطاعات التلقائية التي تطبق على راتب الموظف في حالة الدفع الخطأ أو الاقتطاع القضائي..، كما توجد اقتطاعات متعلقة بتسوية مستحقات المؤسسة مثل اعباء السكن الوظيفي والاستفادة من خدمات الطاولة المشتركة.

تمثل معالجة الأجور مرحلة ضرورية في اعداد الكشوف الحسابية، حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي كنتيجة حتمية لما قدمه من عمل، إذ أن المعالجة تعبر عن مجموعة الخطوات والإجراءات المتبعة الهادفة إلى تحديد الأجر الصافي للعامل.

ومن خلال دراستنا لبعض الاختلافات في عناصر الراتب لقطاعين مختلفين تبين لنا الإختلالات الواضحة في العناصر المشتركة منها، ما يلزم اعادة النظر لتصحيحها ناهيك على العناصر والعلاوات المختلفة وهذا راجع لطبيعة كل رتبة في القطاع.



الخاتمة العامة

في نهاية هذا البحث والذي تناولنا فيه موضوع الراتب والأجر الذي يفسر على أنه يمثل قيمة مالية يتقاضاها العامل مقابل جهد يبذله، ونظرا للأهمية التي يحظى بها الراتب لكونه حافزا للعمل والجهد ومكسبا مهما لتحقيق الإحتياجات الأساسية وتحديد المستوى المعيشي للعمال. فان الرواتب العادلة من دون شك هي التي تساهم إلى حد كبير في دفع عجلة التنمية والاستقرار الاجتماعي والتطور الاقتصادي، حيث أن جل الصراعات والنزاعات التي تدور في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجر، لهذه الأسباب كلها لقي الأجر إهتماما كبيرا من قبل الأنظمة التشريعية في مختلف الدول.

ولهذه الأهمية والحساسية التي يتميز بها الراتب فضلنا اختياره كموضوع لدراستنا والولوج في تفاصيله خدمة للبحث العلمي. وانطلاقا من موضوعنا المتضمن الأسس المعتمدة في الراتب في المؤسسات العمومية وكيفية المعالجة المحاسبية له تم التعرض إلى مراحل تسديد الراتب في قطاع التربية وإلى جميع عناصر الراتب من منح وعلاوات مع كيفية حسابها لكل صنف من أصناف هذا القطاع ثم تطرقنا كذلك إلى ما يتعرض له الراتب من اقتطاعات سواء أكانت جبرية أم غير جبرية، وخلال هذه الدراسة تمكنا من انجاز راتب وحسابه لبعض الرتب (كشف راتب لبعض الرتب) كنماذج تطبيقية. ومن خلال دراستنا هذه تبين لنا أن مصلحة تسيير نفقات المستخدمين بقطاع التربية مثلها مثل القطاعات العمومية الأخرى تقوم بحاسبة الأجر ضمينا وليس كإجراءات وتسجيل متفق عليها محاسبيا، ولهذا الأسباب قمنا بدراسة حالة لمؤسسة خاصة وهي "شركة الضيف للخدمات" من أجل إسقاط وتطبيق عملية المعالجة المحاسبية على الراتب حسب متطلبات اشكالية البحث وتحقيق أهدافنا المسطرة.

وبالإضافة إلى ذلك قمنا بمحاولة تسليط الضوء على الفوارق في تطبيق عناصر الراتب في مؤسسة إقتصادية وأخرى عمومية من خلال نموذجين للمقارنة لتعميم الفائدة وإثراء موضوع البحث.

وانطلاقا من هذه الدراسة المعمقة في موضوع المنح خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج وهي:

نتائج اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: "الراتب هو ما يدفع للعامل من مبالغ مالية وتعويضات مقابل جهد يبذله"

من خلال داستنا للفرضية الأولى فإن الراتب هو ما يدفع للعامل من مبلغ مالي وتعويضات مقابل جهد يبذله، بالنسبة للعامل يمثل المقابل المالي الذي يحصل عليه جراء ما يبذله من مجهود في فترة زمنية معينة هو لحساب صاحب العمل.

الفرضية الثانية: "تخضع استفادة مستخدمي قطاع التربية من الراتب لعدة شروط إلزامية وهي ذات الشروط التي يخضع لها أي موظف في القطاع العام"

ولقد بينت دراسة هذه الفرضية أن شروط الاستفادة من الراتب والتي لا يمكن للموظف بدونها الحصول عليه وتتمثل في: وجود المنصب المالي وشغوره، التعيين، محضر التنصيب، مباشرة أداء المهام وتكوين الملف المالي على مستوى مصلحة تسيير نفقات المستخدمين.

أما عن توقيف الراتب فيوجد نوعان، الأول توقيف نهائي يتم إثر الاستقالة، الوفاة، التسريح، العزل، التقاعد، والإصابة بالعجز، والثاني توقيف مؤقت يتم إثر العطل المرضية طويلة المدى، الاستبداء، الانتداب، وضعية خارج الاطار، الخدمة الوطنية والتوقيف التحفظي.

الفرضية الثالثة: "يتكون راتب مستخدمي قطاع التربية الوطنية من عدة عناصر تحدد وفقا للسلك الذي ينتمون اليه"

إن الراتب الذي يتقاضاه موظفو قطاع التربية الوطنية يتكون من عدة عناصر منها ما يشترك فيه كل الموظفين مثل الأجر القاعدي وتعويض الخبرة المهنية، المنح المتعلقة بالامتياز، المنطقة الجغرافية وتعويض أبناء الشهداء وذوي الحقوق، كما توجد عناصر أخرى تنحصر الاستفادة منها بفترة معينة دون أخرى، حيث يستفيد الموظفون المسيرين بموجب المرسوم التنفيذي 12/240 من المنحة البيداغوجية، منحة التوثيق، منحة تحسين الأداء التسييري، منحة الزيادة الاستدلالية في المنصب، منحة التأهيل، منحة الخدمات التقنية، تعويض الضرر ومنحة الدعم و المعالجة البيداغوجية.

موظفوا الأسلاك المشتركة يستفيدون من منحة الخدمات التقنية المشتركة، منحة الخدمات الادارية المشتركة ومنحة دعم نشاط الادارة، أما سلك العمال المهنيين والحجاب وسائقو السيارات فيستفيدون من منحة الخطر، الالتزام، تعويض الضرر، منحة دعم نشاط الادارة، تعويض الفارق في الدخل والزيادة في الخبرة المهنية، إضافة إلى تعويض الخبرة المهنية الخاص بالأعوان المتعاقدين ومنحة جزافية عن الخدمات.

كما يستفيد السلك الشبه طبي للصحة العمومية من منحة تعويض الإلزام شبه الطبي، تعويض دعم النشاطات شبه الطبية ومنحة تعويض التقنية

الفرضية الرابعة: "يستفيد مستخدمو قطاع التربية الوطنية من تعويضات مالية وفقاً لنظام تعويضي محدد قانوناً لكل سلك".

فمن خلال دراستنا تبين أن هناك تعويضات مالية ومنح يستفيد منها الموظفون، وتمثل هذه التعويضات المالية في المنح العائلية، التعويض عن الساعات الإضافية، ساعات الإستخلاف وساعات الاستدراك، أما المنح والمكافآت فتتمثل في منحة تحسين الأداء التربوي، التسييري ومنحة المردودية الفردية.

الفرضية الخامسة: "يخضع الراتب والتعويضات المالية التي يستفيد منها مستخدمو قطاع التربية الوطنية إلى إقتطاعات عديدة، منها ما هو إلزامي ومنها ما هو اختياري وفقاً للنصوص القانونية المعمول بها".

إن مختلف المساهمات التي يدفعها الموظف من راتبه لصالح بعض المصالح والهيئات نظير خدمات معينه، منها ما هو جبري مثل إقتطاعات الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الاجمالي، وإقتطاعات اخرى غير جبرية تتمثل في إقتطاع التعاضدية الوطنية لعمال التربية، إقتطاع الخدمات الاجتماعية لموظفي التربية، وإقتطاعات التلقائية التي يطبق على راتب الموظف في حال الدفع الخطأ أو الإقتطاع القضائي..، كما توجد إقتطاعات متعلقة بتسوية مستحقات المؤسسة مثل أعباء السكن الوظيفي والاستفادة من خدمات الطاولة المشتركة.

الفرضية السادسة: "تطبيق قانون الضريبة الجديد على الدخل الاجمالي لسنة 2020 مكن من تحسين رواتب الموظفين"

بعد تطبيق الإجراءات الجديدة للضريبة على الدخل الإجمالي تبين أن القيمة التي ألغيت من إقتطاع الرواتب للمستفيدين لا تتجاوز 2.500.00 دج وهي بذلك لا تحقق الهدف المنشود وهو رفع قيمة الدخل الصافي وتحسين القدرة الشرائية للموظف. حيث أن المستفيدين من هذا الإعفاء أو التخفيض هم الذين يتراوح أجرهم الخاضع للضريبة حسب التفصيل التالي: أقل أو يساوي 30.000.00 دج يعفى، أكثر من 30.000.00 دج وأقل من 35.000.00 دج تخفيض يتراوح بين 400.00 دج إلى 3.600.00 دج، بالنسبة للمعاقين والمحالين على المعاش (المتقاعدون) أقل أو يساوي 30.000.00 دج معفيون وأكثر من 30.000.00 دج و أقل من 40.000.00 دج يستفون من تخفيض.

الفرضية السابعة: "تم معالجة المحاسبية للرواتب والأجور في قطاع التربية بولاية الوادي حسب القوانين السارية المفعول"

المعالجة المحاسبية للأجور تمثل مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف الحسابية، ومن خلال ما تطرقنا إليه في بحثنا فإن مديرية التربية لولاية الوادي تقوم بمحاسبة الأجور ضمينا وليس كتسجيل للقيود وللإجراءات المتفق عليها وفق النظام المالي المحاسبي، ومن أجل ذلك قمنا بدراسة حالة لمؤسسة خاصة وتطبيق المعالجة المحاسبية لها.

الفرضية الثامنة: "توجد فوارق في الراتب بين موظفي قطاع التربية الوطنية وقطاع الاقتصادي من حيث عناصر الراتب من منح وعلاوات وذلك حسب طبيعة العمل".

من خلال دراستنا للفرضية الثامنة توصلنا إلى أنه لكل كشف راتب من القطاعين منح مشتركة وأخرى مختلفة وهذا راجع لطبيعة كل وظيفة، إلا أنه يوجد تباين واضح في نوعية المنح وطريقة حسابها حتى وإن كانت العناصر مشتركة ولم تراعى مقاييس نفسها في القطاعين وهذا ما كانت نتيجته تمييز قطاع على آخر.

نتائج الدراسة:

- من خلال دراستنا النظرية والتطبيقية لنظام الأجور والرواتب في الجزائر وتطبيقا في الميدان العملي توصلنا إلى النتائج التالية:
- إن المشرع الجزائري أخضع عملية تحديد والوفاء بالراتب إلى قواعد وإجراءات خاصة كالدفوع بانتظام وفي الزمن والمكان المناسبين وبالتالي أوجب المشرع إعداد الكشف للراتب وتقديمه للعامل وقد أخضع هذه العملية للرقابة.
- للأجر أهمية بالغة بالنسبة للعامل كونه مصدر رزق له، وبالنسبة لصاحب العمل هو استثمار للجهد العامل رغم التكلفة المادية مقابل لهذا الجهد.
- يخضع تسديد الراتب إلى مراحل النفقة العمومية وهي: الإلتزام، التصفية، الأمر بالدفوع والتسديد.
- يتحدد الأجر القاعدي عن طريق الشبكة الإستدلالية للأجور.
- يعتبر الأجر القاعدي الأساس الذي تحسب من خلاله مختلف المنح، التعويضات والمكافآت.
- يتحمل العامل وصاحب العمل مجموعة من الأعباء الجبائية كاشتراكات الضمان الإجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.
- إن قطاع التربية الوطنية يحسب أجور موظفيه بالاعتماد على جميع القوانين المنظمة لهذا الأخير بداية من الأجر القاعدي إلى جميع المنح والتعويضات، والتغيرات الحاصلة في حساب الأجور شملت كل الموظفين في مختلف الأصناف والدرجات.

- البيانات الخاصة بالعمال من حيث الراتب والمكافآت، الساعات الإضافية والغيابات ... في قطاع التربية تجمع وتعالج آليا على مستوى مصلحة تسيير نفقات المستخدمين ويتم الحصول عليها من المصالح الإقتصادية بالمؤسسة العمل.
- إن التطبيق الجديد للضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) استفادت منه فئة معينة من الموظفين وهذه الاستفادة لا تتجاوز 2.500.00 دج كحد أدنى، بالإضافة قاربت بين رواتب الفئات التي تتقاضى راتبا من 30.000.00 دج إلى 35.000.00 دج.
- وجود تباين في نوعية المنح وطريقة حسابها بين القطاع العمومي (قطاع التربية) والإقتصادي (CASNOS) وتبين أن هذا الإختلاف واضح في العناصر المشتركة.

توصيات الدراسة:

- النائج التي تم التوصل إليها تجلت لنا بعض المقترحات والتوصيات بشأن هذا البحث منها:
- وجوب الإهتمام والاطلاع الواسع لكل القوانين والنصوص التشريعية المتعلقة بالراتب بالإضافة إلى جميع القوانين والأوامر المتضمنة حق الموظف في الراتب.
- يجب على ذوي الاختصاص في هذا المجال إدراك التقنيات المعمول بيها في حساب الراتب وكل ما يتعلق بالمنح والعلاوات ومختلف الاقتطاعات وكذلك تقنيات التسجيل المحاسبي للرواتب في مختلف السجلات وأنجاز مختلف الوثائق المتعلقة بها كما يجب المتابعة الدائمة للتغيرات المختلفة التي تحدث للرواتب من حين لآخر.
- التأكيد على ضرورة الإهتمام بالدراسة الأكاديمية للراتب لتطوير مجال البحث فيه والإلمام بكل جوانبه خدمة للبحث العلمي لما تشهده هذه الدراسة من محدودية.
- وضع فرق أو لجان متابعة مدونة مناصب العمل قصد تحيينها وتطويرها دوريا وحسب الحاجة وذلك تفاديا للمعالجة العشوائية للظروف الطارئة الناتجة والتي تخضع للمطالب العمالية.
- ضرورة إعادة النظر في توزيع بعض المنح كمنحة الجنوب (الإمتياز) لتحقيق مبدأ المساواة لجميع الموظفين مادامت هذه المنح تتعلق بصعوبة وظروف العمل في نفس المناطق.
- تحيين منحة المنطقة التي مازلت تحسب على سلم الأجور القديم منذ سنة 1989.
- ضرورة تحيين بعض المنح والعلاوات على سلم الأجور والتي لم يشملها أي تغيير منذ تأسيسها مما أفقدها قيمتها نظرا للتطور الإجتماعي والإقتصادي، كمنحة الحالة العائلية المقدرة بـ 5.5 دج تدفع شهريا للموظف وكذلك

المنحة العائلية الإضافية التي تقدر بـ 11.25 دج شهريا عن كل طفل يتجاوز 10 سنوات في حدود 3 أطفال والتي لم تراجع منذ سنة 1965.

- إعادة النظر في الأجر الأدنى الوطني المضمون بما يتماشى والظروف المعيشية السائدة.
- وجوب توحيد التخفيض لجميع الفئات للضريبة على الدخل الإجمالي وإعتماد سلم موحد لتحقيق مبدأ العدالة.
- توحيد حساب عناصر الراتب المشتركة للموظفين بين جميع القطاعات لتحقيق مبدأ المساواة.

آفاق الدراسة:

- دراسة تطور الأجور مقارنة مع التطور الإقتصادي وتأثير كل منهما على الآخر.
- الاتجاهات والأساليب الحديثة المستخدمة في إعداد الرواتب والأجور وملحقاتها.
- أهمية الضريبة على الدخل الإجمالي المستحدثة 2020 نتائجها وآثارها.
- الاختلافات في الراتب بين مختلف القطاعات في الجزائر.

إن الدراسة التي قمنا بها لاستكمال متطلبات هذا الموضوع لم تكن باليسيرة بل كانت شاقة جدا، حيث اعترضت سبيلنا عدة عقبات وصعوبات فرضتها علينا الظروف الوبائية الاستثنائية الخطيرة التي شهدتها العالم بأسره نتيجة انتشار وباء كورونا (كوفيد 19) وتطبيقا للإجراءات الوقائية التي فرضتها هذه الجائحة منها غلق جميع المؤسسات وخاصة التعليمية والتكوينية وكذلك دور الثقافة والمكتبات بالإضافة إلى التباعد بين الأشخاص لالتقاء العدوى من هذا الوباء القاتل كل هذه العوامل شكلت لنا للحصول على المراجع والنصوص القانونية والتشريعية التي نحتاج إليها في اثراء بحثنا، كما منعتنا من مقابلة وملاقات ذوي الاختصاص والمهتمين والباحثين منهم، ولكن رغم ذلك كله حاولنا أن نستنهض الهمة ونتخطى المعوقات بثبات سعيا لتحقيق غايتنا التي نصبو إليها وهو أن يكون هذا البحث في مستوى رسالة علمية مفيدة.

وفي الختام نتمنى أننا قد قدمنا كل الجهد المحق لهذا البحث فإن وفقنا في ذلك فمن الله عز وجل وإن أخفقنا فمن أنفسنا، وكفانا نحن بذلك شرف المحاولة.

وفي النهاية ندعو الله أن يوفق جميع باحثينا في ما يقدمونه من معارف تساهم في تطوير البحث العلمي من أجل تقدم ونهضة أمتنا، كما نشكر لسيادتكم متابعتكم هذا البحث سائلين الله تعالى أن يوفقكم ويوفقنا إلى ما يحب ويرضى. قال تعالى: "فمن كان يرجو لقاء ربه فليعمل عملا صالحا ولا يشرك بعبادة ربه أحدا" (الكهف: 110) صدق الله العظيم.

قائمة المراجع



أولا: المراجع العربية:

الكتب

1. أحمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الطبعة 4، الدار الجامعية، السنة 2004.
2. أحمية سليمان، التنظيم القانوني في علاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر. 1998.
3. بوزيدة حميد، التقنيات الجبائية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2010.
4. بلوط حسن، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 2002.
5. بن اعمارة منصور، أعمال موجهة في تقنيات الجبائية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
6. بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، منشورات كليك، 2013.
7. حمناذ محمد شنتا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
8. حسين عوض الله زينب، مبادئ المالية العامة، الدار الجامعية، الجزائر، 1998.
9. خلاصي رضا، شذرات النظرية الجبائية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
10. يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، سنة 2006.
11. مستور أوسرير، محاضرات في جباية المؤسسات، الطبعة الأولى، مكتبة الشركة الجزائرية بوداود- الجزائر، 2009.
12. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، سنة 2006.
13. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، إطار نظري* وحالات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2010.
14. صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، سنة 2002.
15. ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصاد الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعة الجزائرية، سنة 1989.

مذكرات

1. أوهاب كنزة، بوليمة كريمة، تحصيل الإشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري - تيزي وزو - الجزائر، 2014-2015.
2. بوزيدة حميد، النظام الضريبي الجزائري وتحديات الإصلاح الاقتصادي في الفترة 1992-2004، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005-2006.
3. بوخروبة كلثوم، تطور سياسة الأجور في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، علوم في القانون العام، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر، 2016-2017.
4. بوتلجة حمامة، حماني جميلة، محاسبة الرواتب والاجور في المؤسسات العمومية، دراسة حالة محاسبة الرواتب والاجور ولاية البويرة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة آكلي امحمد اولجاح البويرة - الجزائر، 2015-2014.
5. بلام ياسين، درس حول الرواتب، مديرية التربية لولاية إليزي.

6. درار عياش، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركة الاقتصاد الوطني، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الاجراء، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة يوسف بن خدة-الجزائر، 2004-2005
7. لاكريب حميد، معمري محفوظ، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة التخرج لرتبة مفتش التعليم المتوسط للتسيير المالي والمادي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش- الجزائر، السنة التكوينية 2015/2014.
8. محمد مصطفى محمود، بحث حول تصميم هيكل الأجور، مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء والتنمية،
9. محم الكر، سياسة الأجور في الجزائر " واقع وآفاق " 1990-2008، مذكرة تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، قسم العلوم السياسية والاعلام ، جامعة الجزائر ، 2008.
10. فضيل صليحة، فضيل سعاد، محفوظ مداني، رسالة نهاية التكوين لرتبة مقتصد، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم بن زهرة العالي بمستغانم، سنة 2007.
11. كاوي نور الدين، تكوي عبد المالك، حساني ابراهيم، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة تخرج مفتش التعليم المتوسط للتسيير المالي والمادي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش-الجزائر، السنة التكوينية 2014/2013.
12. كشيدة باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر، باتنة-الجزائر، 2009-2010.
13. ريف آسيا، الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء بالجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2012.

ملتقيات

1. اجتماع مجلس الوزراء برئاسة الجمهورية في يوم 02-01-2016.
2. حميد منير، تسيير الرواتب ودور المقتصد في متابعتها، ملتقى تكويني لفائدة المصالح الاقتصادية، ولاية غرداية، 2016/2015.
3. سماتي الطيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، مداخلة قدمت في ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، جامعة فرحات عباس، سطيف، يومي 25 و 26 أبريل 2011.

النصوص القانونية والتشريعية:

1- الأوامر:

1. الأمر رقم 96-17، المؤرخ في 06 جويلية 1996، المعدل والمتمم القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
2. الأمر رقم 95-01، مؤرخ في 21 يناير 1995، يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 05، صادر بتاريخ 01 فبراير 1995.
3. الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يونيو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 6.

2- القوانين:

4. القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 07.
 5. القانون رقم 78-12، المؤرخة في 08 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32.
 6. القانون رقم 83-12، المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 37.
 7. القانون رقم 83-13، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 37.
 8. القانون رقم 83-14، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 37.
 9. القانون رقم 85-03، المؤرخ بتاريخ 02 / 02 / 1985، يحدد الاحكام الخاصة المتعلقة بالعمال الذين تتوفر فيهم صفة العضوية في جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني التي تدخل في نظام ترقيم منصب العمل، جريدة رسمية عدد 06.
 10. القانون رقم 90-11، المؤرخ في 11 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17.
 11. القانون رقم 11-08، المؤرخ في 05 جوان 2011، يعدل ويتم القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
 12. القانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2016، المديرية العامة للضرائب، وزارة المالية.
 13. القانون رقم 20-07، المؤرخ في 04 يونيو سنة 2020، يتضمن قانون المالية التكميلي، الجريدة الرسمية عدد 33.
- ## 3- المراسيم:
14. المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29/09/2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية عدد 61.
 15. المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية عدد 61.
 16. المرسوم التنفيذي 69-42، المؤرخ في: 21/04/1969، المتضمن منح تعويض خاص إلى الموظفين وأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين في عمالة الأوراس، جريدة رسمية عدد 35.
 17. المرسوم رقم 82-179، مؤرخ في 15 مايو سنة 1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الجريدة الرسمية، عدد 20، صادر بتاريخ 18 مايو 1982، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 96-74 المؤرخ في 3 فبراير سنة 1996، الجريدة الرسمية، عدد 9، صادر بتاريخ 04 فبراير 1996.
 18. المرسوم التنفيذي 82-183، مؤرخ في 15/05/1982، المتعلق بكفاءات حساب تعويض المنطقة، جريدة رسمية عدد 2.
 19. المرسوم رقم 84-27، المؤرخ في 10 فيفري 1984، المعدل بالمادة 1 من المرسوم 88-209 المؤرخ في 18 أكتوبر 1988.
 20. المرسوم رقم 84-296، المؤرخ بتاريخ 13/10/1984، المتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتبارها عملا ثانويا، جريدة رسمية عدد 48.
 21. المرسوم التنفيذي رقم 85-03، المؤرخ في 05/01/1985، الذي يحدد الرقم الاستدلالي الوسطي، الجريدة الرسمية عدد 02.

22. المرسوم رقم 85-58، المؤرخ بتاريخ 23/03/1985، يتعلق بتعويض الخبرة المهنية وفق نمط الترقية، الجريدة الرسمية عدد 13.
23. المرسوم التنفيذي رقم 86-08، المؤرخ في 07/01/1986، الذي يحدد الرقم الاستدلالي الوسطي، الجريدة الرسمية عدد 01.
24. المرسوم رقم 88-172، المؤرخ 20/09/1988 المتمم والمتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتبارها عملا ثانويا.، جريدة رسمية 38.
25. المرسوم رقم 88-250، المؤرخ بتاريخ 31/12/1988، الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، جريدة رسمية عدد 01.
26. المرسوم التنفيذي رقم 90-174، المؤرخ في 9 يونيو 1990 الذي يحدد كفاءات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 24.
27. المرسوم التنفيذي رقم 90-192، المؤرخ في: 23/06/1990 يتم المرسوم رقم 85-58 المؤرخ في: 23 مارس 1985، المعدل والمتعلق بتعويض الخبرة، الجريدة الرسمية عدد 26.
28. المرسوم التنفيذي رقم: 91-107، المؤرخ في: 27/04/1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين شبه الطبيين، جريدة رسمية عدد 24.
29. المرسوم التنفيذي رقم 91-269، المؤرخ في: 10 غشت 1991 يعدل المرسوم رقم 85-58 المؤرخ في: 23 مارس 1985 المعدل والمتعلق بتعويض الخبرة، الجريدة الرسمية عدد 38.
30. المرسوم التنفيذي رقم 92-414، مؤرخ في 14 نوفمبر سنة 1992، يتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها، جريدة رسمية عدد 82.
31. المرسوم التشريعي رقم 94-10، المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية عدد 34.
32. المرسوم التنفيذي رقم 95-28، المؤرخ في 12 يناير سنة 1995، يحدد الامتيازات الممنوحة للمستخدمين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية بولاية أدرار وتامنراست وتندوف وإليزي، جريدة رسمية عدد 04.
33. المرسوم التنفيذي رقم 95-126، المؤرخ في 09/04/1995، يعدل ويتمم المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 2 يونيو 1966، المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تم وضعها للموظفين ونشرها، جريدة رسمية عدد 26.
34. المنشور الوزاري رقم 95-281، المؤرخ في 03/07/1995، يتعلق وبصفة إستثنائية بتسوية الملفات الإدارية للموظفين المستخلفين.
35. المرسوم التنفيذي رقم 95-300، المؤرخ في 4 أكتوبر 1995، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية في ولاية بشار، جريدة رسمية عدد 58.
36. المرسوم التنفيذي رقم 95-330، المؤرخ في 25 أكتوبر 1995، يحدد الامتيازات الخاصة التي تمنح للمستخدمين المؤهلين في الدولة والعاملين في مؤسسات مصنفة تقع في بعض البلديات، الجريدة الرسمية عدد 64.
37. المرسوم التنفيذي رقم 96-208، مؤرخ في 05 يونيو 1996، يتعلق بتحديد عناصر الأجر غير الخاضعة للاشتراك، الجريدة الرسمية، عدد 35، الصادرة بتاريخ 09 يونيو 1996.

38. المنشور الوزاري رقم 97-319، المؤرخ في 09/04/1997، الذي يخص الاستدراك.
39. المرسوم التنفيذي رقم 01-232، المؤرخ في: 09 أوت 2001 والذي يتضمن مركزة تسيير الإعتمادات المخصصة بعنوان نفقات مستخدمى موظفي مؤسسات التعليم، جريدة رسمية عدد 45.
40. المرسوم التنفيذي رقم 02-71، مؤرخ في 07 ذي الحجة عام 1422 الموافق لـ 19 فبراير سنة 2002، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-174، الذي يحدد كفاءات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها.
41. المرسوم التنفيذي رقم 03-496، المؤرخ في 21/12/2003، يؤسس تعويضا للتأهيل لفائدة موظفي المصالح الاقتصادية، جريدة رسمية عدد 81.
42. المنشور رقم 04-136، المؤرخ في 16 مارس 2004، الخاص بالتعويض على الساعات الإضافية المؤداة في إطار التدريس التكويني باعتبارها عمل ثانوي.
43. المرسوم التنفيذي رقم 07-307، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومي، جريدة رسمية عدد 61.
44. المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 03.
45. المرسوم التنفيذي رقم 08-05، المؤرخ في 19/01/2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، جريدة رسمية عدد 03.
46. المرسوم التنفيذي رقم 08-70، المؤرخ في 26/02/2008 المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 11.
47. المرسوم التنفيذي رقم 08-315، المؤرخ في 11/10/2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التربية الوطنية، جريدة رسمية عدد 59.
48. المرسوم التنفيذي رقم 10-78، المؤرخ في 24/02/2010، الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، جريدة رسمية عدد 14.
49. المرسوم التنفيذي رقم 10-134، المؤرخ في 13/05/2010، يؤسس النظام التعويضي المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 32.
50. المرسوم التنفيذي رقم 10-135، المؤرخ في: 13/05/2010 يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات و الحجاب، جريدة رسمية عدد 32.
51. المرسوم التنفيذي رقم 11-200، المؤرخ في 24/05/2011، يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الشبه طبية، جريدة رسمية عدد 30.
52. المرسوم التنفيذي رقم 11-121، المؤرخ في 20/03/2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، جريدة رسمية عدد 17.
53. المرسوم التنفيذي رقم 11-373، المؤرخ في 26/10/2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 10-78، جريدة رسمية عدد 60.

54. المرسوم التنفيذي رقم 12-240، المؤرخ في 29/05/2012، المعدل والمتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315، جريدة رسمية عدد 34.
55. المرسوم التنفيذي رقم 13-188، المؤرخ في 09/05/2013، يتم المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13/05/2010، يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 26.
56. المرسوم التنفيذي رقم 13-210، المؤرخ في 09 يونيو 2013، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995، يحدد الامتيازات الخاصة بالمنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية...، جريدة رسمية عدد 31.
57. المرسوم التنفيذي رقم 13-211، المؤرخ في 09 جوان 2013، يحدد الامتيازات الخاصة بالمنوحة للموظفين والاعوان العموميين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، جريدة رسمية عدد 31.
58. المرسوم التنفيذي رقم 13-212، المؤرخ في 09 جوان 2013، يحدد الامتيازات الخاصة التي تمنح للمستخدمين المؤهلين في الدولة والعاملين في مؤسسات مصنفة تقع في بعض البلديات، الجريدة الرسمية عدد 31.
59. المرسوم التنفيذي رقم: 19-239، المؤرخ في: 04/09/2019، يحدد مبلغ علاوة الدراسة، جريدة رسمية عدد 53.
60. قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1423 الموافق ل 02 يونيو 2002، يتضمن تنظيم مصالح مديريات التربية ومكاتبها على مستوى الولايات ومفتشية أكاديمية ولاية الجزائر، النشرة الرسمية عدد 462.
61. المنشور رقم: 112، المؤرخ في 07/04/2001، يتعلق بالالتزام بتطبيق وتنفيذ الاجراءات المتعلقة بتسيير السكنات الوظيفية الالزامية.
62. المنشور الوزاري رقم: 562، المؤرخ في: 09/07/2001، المتعلق بتطبيق النصوص الرسمية المسيرة للسكنات الوظيفية الإلزامية.
63. المنشور الوزاري رقم 1039، مؤرخ في 23/10/2001، المتعلق بكيفيات التكفل برواتب مستخدمي المؤسسات التعليمية من طرف مفتشية أكاديمية الجزائر ومديريات التربية بالولاية.
64. المنشور الوزاري مشترك رقم 1988، المؤرخ 31 ديسمبر 2001، يتعلق بشروط التكفل بنفقات مستخدمي المؤسسات التعليمية.
65. التعليم رقم 10، المؤرخة في 9 ماي 1995، تحدد كيفيات إعداد الجداول الأصلية الأولية والتكميلية أو التعديلية لأجور والمرتببات الصادرة عن وزارة المالية.
66. التعليم رقم 10، مؤرخة بتاريخ 14/01/2008، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الاعوان المتعاقدين ورواتبهم.
67. التعليم رقم 4627، المؤرخة في 3 ماي 2010، المعدلة والمتمة للتعليم رقم 10 المحددة لكيفيات احدات الكشوف الاصلية الأولية والتكميلية.
68. التعليم الوزارية رقم 02، المؤرخة في 04/08/2010، حددت كيفيات تطبيق النظام التعويضي.
69. النصوص التشريعية للضمان الاجتماعي، منشورات المعهد الوطني للعمل.



قائمة الملاحق

الملحق رقم 01 : الشبكة الاستدلالية القديمة

الدرجات الإستدلالية										الأرقام الإستدلالية الوسطية	الأقسام	الأصناف
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
51	46	41	36	31	26	21	16	11	6	102	1	1
53	48	43	38	33	28	23	18	12	6	106	2	
55	50	45	40	35	30	24	18	12	6	110	3	
57	52	47	42	36	30	24	18	12	6	114	1	2
59	54	48	42	36	30	24	18	12	6	118	2	
61	55	49	43	37	31	25	19	13	7	122	3	
63	57	51	45	39	33	27	21	14	7	126	1	3
65	59	53	47	41	35	28	21	14	7	130	2	
67	61	55	49	42	35	28	21	14	7	134	3	
70	63	56	49	42	35	28	21	14	7	139	1	4
72	65	58	51	44	37	30	23	16	8	144	2	
75	68	61	54	47	40	32	24	16	8	149	3	
77	70	63	56	48	40	32	24	16	8	154	1	5
80	72	64	56	48	40	32	24	16	8	160	2	
83	75	67	59	51	43	35	27	18	9	166	3	
86	78	70	62	54	45	36	27	18	9	172	1	06
90	81	72	63	54	45	36	27	18	9	179	2	
93	84	75	66	57	48	39	30	20	10	185	3	
96	87	78	69	60	50	40	30	20	10	192	1	07
100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	199	2	
103	93	83	73	63	53	43	33	22	11	205	3	
107	97	87	77	66	55	44	33	22	11	213	1	08
111	100	89	78	67	56	45	34	23	12	221	2	
114	103	92	81	70	59	48	36	24	12	228	3	
118	107	96	84	72	60	48	36	24	12	236	1	09
123	111	99	87	75	63	51	39	26	13	245	2	
127	115	103	91	78	65	52	39	26	13	253	3	
130	117	104	91	78	65	52	39	26	13	260	1	10
134	121	108	95	82	69	56	42	28	14	267	2	
137	124	111	98	84	70	56	42	28	14	274	3	
141	127	113	99	85	71	57	43	29	15	281	4	11
144	130	116	102	88	74	60	45	30	15	288	1	
148	134	120	105	90	75	60	45	30	15	296	2	
152	137	122	107	92	77	62	47	32	16	304	3	12
156	141	126	111	96	80	64	48	32	16	312	4	
160	144	128	112	96	80	64	48	32	16	320	1	
164	148	132	116	100	84	68	51	34	17	328	2	12
168	152	136	119	102	85	68	51	34	17	336	3	

قائمة الملاحق

173	156	139	122	105	88	71	54	36	18	345	4	
الدرجات الإستدلالية										الأرقام الإستدلالية الوسطية	الأقسام	الأصناف
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
177	160	143	126	108	90	72	54	36	18	354	1	13
182	161	146	128	110	92	74	56	38	19	364	2	
187	169	151	133	114	95	76	57	38	19	373	3	
192	173	154	135	116	97	78	59	40	20	383	4	
196	177	158	139	120	100	80	60	40	20	392	1	14
200	180	160	140	120	100	80	60	40	20	400	2	
204	184	164	144	124	104	84	63	42	21	408	3	
208	188	168	147	126	105	84	63	42	21	416	4	
212	191	170	149	128	107	86	65	44	22	424	5	15
217	196	175	154	132	110	88	66	44	22	434	1	
222	200	178	156	134	112	90	68	46	23	443	2	
226	204	182	160	138	115	92	69	46	23	452	3	
231	208	185	162	139	116	93	70	47	24	462	4	16
236	213	193	169	145	121	97	73	49	25	482	5	
241	217	198	174	150	125	100	75	50	25	492	1	
246	222	201	176	151	126	101	76	51	26	502	2	
251	226	206	181	156	130	104	78	52	26	512	3	17
256	231	209	183	157	131	105	79	53	27	522	4	
261	235	215	189	162	135	108	81	54	27	534	5	
267	241	219	192	165	138	111	84	56	28	545	1	
273	246	224	196	168	140	112	84	56	28	556	2	18
278	251	229	201	173	145	116	87	58	29	569	3	
285	257	233	204	175	146	117	88	59	30	581	4	
291	262	239	210	180	150	120	90	60	30	593	5	
297	268	243	213	183	153	123	93	62	31	606	1	19
303	273	248	217	186	155	124	93	62	31	619	2	
310	279	254	223	192	160	128	96	64	32	632	3	
316	285	259	227	195	163	131	99	66	33	645	4	
323	291	264	231	198	165	132	99	66	33	658	5	20
329	297	270	237	204	170	136	102	68	34	672	1	
336	303	275	241	207	173	139	105	70	35	686	2	
343	309	280	245	210	175	140	105	70	35	700	3	
350	315	287	252	216	180	144	108	72	36	714	4	20
357	322	293	257	221	185	148	111	74	37	730	5	
365	329	293	257	221	185	148	111	74	37	730	1	
373	336	299	262	225	188	151	114	76	38	746	2	
381	343	305	267	229	191	153	115	77	39	762	3	20
389	351	312	273	234	195	156	117	78	39	778	4	
397	358	319	280	240	200	160	120	80	40	794	5	

الملحق رقم 02: جدول خاص بمنحة الامتياز الفئة الثالثة

نسبة الإستفا دة	مكان العمل			الرتب المستفيدة
	البلدية	الولاية	المنطقة	
%20	جمورة ، البرانيس ، عين زعطوط ، خنقة ، سيدي ناجي ، القنطرة ، رأس الميعاد ، بسباس ، الشعيبة ، شتمة ، مشونش ، المزيرة	بسكرة	المنطقة الأولى	أستاذ مجاز للتعليم المتوسط و الابتدائي سابقا أستاذ مهندس أستاذ التعليم الثانوي مدیر متوسطة
	اولاد رشاش ، بابر ، ششار ، خيران ، الوجبة ، جلال	خنشلة		
	أم علي ، صفصاف ، الوسرة ، بمر العاتر ، العقلة ، المالحه ، نقرين ، فركان	تبسة		
% 15	الحاجب ، طولقة ، سيدي عقبة ، بسكرة ، الوطاية	بسكرة	المنطقة الثانية	اضاف المنشور رقم 759 المؤرخ في 2000/08/30 الرتب التالية :
	بجان ، العقلة ، الشريعة ، المزرة ، تليجان ، سطح ، قنطيس	تبسة		
	القديد ، الشارف	الجلفة		
	عين الملح ، سيدي محمد ، عين الريش	المسيلة		
%10	الحامة ، تامزة ، أنسيغة ، بيهات ، عين الطويلة ، متوسة ، المحمل ، الرملية ، بوحمامة ، يابوس شلية ، أمصارة	خنشلة	المنطقة الثالثة	نائب مدير الدراسات أستاذ مبرز مقتصد رئيسي -مقتصد مدير ثانوية -مفتش التربية والتعليم المتوسط مفتش التربية والتعليم الابتدائي
	لصوامع ، المعاضيد، اولاد عدي القبالة، دهنايه، مصيف، الحوامد، حمام الضلعة، شلال، اولاد ماضي، بني سليمان ، سيدي عيسى ، عين الحجل ، عين فارس ، المطارفة ، مقرة ، بن سرور ، زرزور ، سيدي هجرس ، اولاد دراج	المسيلة		
	أولاد ابراهيم ، ترسين ، سيدي احمد ، الحساسنه ، معمورة ، عين السخونه ، مولاي العربي ، عين الحجر ، يوب ، هونت ، سيدي بوبكر ، دوي ، ثابت ، سيدي عمار ، اولاد خالد ، عين سلطان ، سعيدة	سعيدة		
	نشمايه ، خزاره ، عين صندل ، حمام النبايل ، عين مخلوف ، عين العربي ،	قلمة		

قائمة الملاحق

	<p>تاملوكة ، وادي الزناتي ، الركنية ، بوشقوف ، الدهوارة ، بوحمدان ، هيليوبوليس</p>	
	<p>سيدي يختي ، السبت ، سيدي حسني ، مدغوسة ، فرندة ، عين الحديد ، تاخمرت ، مشرع الصفاء ، تاقدامت ، جيلالي بن عمار ، مغيلة ، زمالة الامير عبد القادر ، الرشايقه ، قصر الشلالة ، سرقين ، عين دزاريت ، الرحوية ، دحموني ، السوقر ، سيدي عبد الغني ، تومينة ، الفايحة ، بوقرة ، وادي ليلي ، تيدة ، عين كرمس ، سبعين ، الناظورة ، سيدي علي ملال ، جبيلة الرصفاء</p>	<p>مفتش التربية الوطنية أضاف المرسوم <u>212 /13</u> الأسلاك التالية: مستشارو التربية مستشارو التوجيه والارشاد المدرسي مديرو المدارس الابتدائية أساتذة التعليم المتوسط أستاذ مكون وأستاذ رئيسي للتعليم المتوسط والابتدائي . أستاذ تقني في الثانوية (رئيس الأشغال)</p>
	<p>متكلوك ، اولاد عمار ، قصر بلزمة ، سفيان ، لمسان ، تاكسلانت ، معافة ، بني فضالة ، الحقانية ، نيلاطو ، بريكة ، الجزائر ، مروانة ، وادي الماء ، حيدوسة ، بومقر ، اولاد سيدي سليمان ، عين ياقوت ، إشمول ، اولاد عوف ، وادي الشعبة ، تازولت ، تمقاد ، بومية ، شمرة ، بو الحيلات ، أريس ، كيمل ، غسيرة ، إينوغيسن ، فم الطوب ، عين التوتة ، عيون العصافير ، اولاد فاضل</p>	<p>باتنة</p>
	<p>عين البيضاء ، الزرق ، فكيرينة ، مسكيانة ، أم البواقي ، عين بابوش ، عين الديس ، قصر الصبيحي ، بريش ، وادي نيني ، الباللة ، الرحية ، الضلعة ، عين مليلة ، أولاد حملة ، عين الزيتون ، الجازية ، أولاد قاسم ، بئر الشهداء ، عين الفكرون ، الحرملية ، هنشير ، تومغني ، سوق نعمان ، أولاد الزوي ، بوغراري ، سعودي ، الفجوج ، سيقوس ، العامرية ، عين الكرشة</p>	<p>أم البواقي</p>
	<p>بني لحسن ، سيدي عابد ، عماري ، المعاصم ، اولاد بسام ، تسمسيلت ، خميسي ، العيون ، تاملاحت ، سيدي سليمان ، بني شعيب ، برج بونعامه ، الملعب ، الأرحم ، سيدي العنتري ، الأزهرية ، الأربعاء ، ثنية الأحد ، برج الامير عبد القادر ، بوقايد ، سيدي بوتوشنت ، اليوسفية</p>	<p>تسمسيل ت</p>
	<p>أم العظام ، سافل ، الويدان ، الزواي ، عين سلطان ، تارقال ، تيفاش ، المراهنة ، سيدي فرج ، اولاد مومن ، الخضارة ، الحدادة ، بئر بو حوش ، الحنانشة ، خميسة ، سدراته ، تاورة ، الذريعة ، الرقوبة ، ويلان ، المشروحة ، أولاد ادريس ، الزعرورية ، مداوروش ، عين الزانة</p>	<p>سوق اهراس</p>

الملحق رقم 03: جدول خاص بمنحة الامتياز الفئة الثالثة

منحة المنطقة الجغرافية

المرسوم رقم 183-82 - بتاريخ 15 ماي 1982
 المرسوم رقم 130-93 بتاريخ 14 جوان 1993 ج.ر. رقم 40
 المرسوم رقم 62-93 بتاريخ 27 جاني 9961 ج.ر. رقم 07
 كتحتسب قيمة النقطة بتاريخ 30/06/01990
 من الصنف والقسم 1/1 الى 12/4 14.71 دج الى 10.23 دج
 من الصنف والقسم 1/1 الى 12/4 14.71 دج الى 10.23 دج

الاسلاك	الرتبة	الصف	القسم	الرقم الاستدلالي	قيمة النقطة	الأجر القاعدي القديم	التصنيف الجديد	م. المنطقة 21%	م. المنطقة 24.5%	م. المنطقة 31.5%	م. المنطقة 35%
موظفون التعليم	معلم مساعد	11	3	319	10.00	3,190.00	7	669.90	781.55	1004.85	1116.50
	معلم المدرسة الابتدائية	13	2	364	10.00	3,640.00	10	764.40	891.80	1146.60	1274.00
	أستاذ المدرسة الابتدائية	13	2	364	10.00	3,640.00	11	764.40	891.80	1146.60	1274.00
	أستاذ التعليم الاساسي	14	1	392	10.00	3,920.00	11	823.20	960.40	1234.80	1372.00
	أستاذ تقني في ثانوي ريسون ورشة	14	4	416	10.00	4,160.00	11	873.60	1019.20	1310.40	1456.00
	أستاذ رئيسي للمدرسة الابتدائية	14	5	424	10.00	4,240.00	12	890.40	1038.80	1335.60	1484.00
	أستاذ التعليم المتوسط	14	5	424	10.00	4,240.00	12	890.40	1038.80	1335.60	1484.00
	أستاذ تقني في ثانوي ريسون اشغال	14	5	424	10.00	4,240.00	12	890.40	1038.80	1335.60	1484.00
	أستاذ رئيسي التعليم المتوسط	14	5	424	10.00	4,240.00	13	890.40	1038.80	1335.60	1484.00
	أستاذ التعليم الثانوي	15	3	452	10.00	4,520.00	13	949.20	1107.40	1423.80	1582.00
	أستاذ مكون المدرسة الابتدائية	14	5	424	10.00	4,240.00	14	890.40	1038.80	1335.60	1484.00
	أستاذ رئيسي التعليم الثانوي	15	3	452	10.00	4,520.00	14	949.20	1107.40	1423.80	1582.00
	أستاذ مكون للتعليم المتوسط	14	5	424	10.00	4,520.00	15	949.20	1107.40	1423.80	1582.00
	أستاذ حيز	16	1	472	0.00	0.00	16	0.00	0.00	0.00	0.00
	أستاذ مكون التعليم الثانوي	15	3	452	10.00	4,520.00	16	949.20	1107.40	1423.80	1582.00
	موظفون التقنيين	مفتشوا التعليم الابتدائي والمهني	16	5	522	10.00	5,220.00	15	1096.20	1278.90	1644.30
مفتشوا التربية والإرشاد المدرسي		14	5	424	10.00	4,240.00	13	890.40	1038.80	1335.60	1484.00
مفتشوا التعليم المتوسط		16	5	522	10.00	5,220.00	16	1096.20	1278.90	1644.30	1827.00
مفتشوا التربية الوطنية		18	2	606	10.00	6060.00	17	1272.60	1484.70	1908.90	2121.00
مساعد التربية		11	1	307	10.00	3070.00	7	644.70	752.15	967.05	1074.50
مساعد رئيسي التربية		11	1	307	10.00	3070.00	8	644.70	752.15	967.05	1074.50
مترشف التربية		11	1	307	10.00	3070.00	10	644.70	752.15	967.05	1074.50
مترشف رئيسي التربية		11	1	307	10.00	3070.00	11	644.70	752.15	967.05	1074.50
مستشار التربية		14	3	408	10.00	4080.00	13	856.80	999.60	1285.20	1428.00
مستشار رئيسي التربية		14	5	424	10.00	4240.00	13	890.40	1038.80	1335.60	1484.00
موظفون التربية	مستشار رئيس التربية	14	3	408	10.00	4080.00	14	856.80	999.60	1285.20	1428.00
	ناظر ثانوية	16	1	482	10.00	4820.00	14	1012.20	1180.90	1518.30	1687.00

الاسلاك	الرتب	الصف	القسم	الرقم الاستدلالي	قيمة النقطة	الأجر القاعدي القديم	التصنيف الجديد	م. المنطقة 21%	م. المنطقة 24.5%	م. المنطقة 31.5%	م. المنطقة 35%
موظفو التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني	مدير مركز التوجيه المدرسي	16	5	522	10.00	5220.00	13	1096.20	1278.90	1644.30	1827.00
	مستشار للتوجيه المدرسي والمهني	14	1	392	10.00	3920.00	10	823.20	960.40	1234.80	1372.00
	مستشار للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	14	5	424	10.00	4240.00	12	890.40	1038.80	1335.60	1484.00
	مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	14	5	424	10.00	4240.00	13	890.40	1038.80	1335.60	1484.00
موظفوا التقنية	مستشار التقنية المدرسي	14	4	416	10.00	4160.00	11	873.60	1019.20	1310.40	1456.00
المدرسية	مساعد المصالح الاقتصادية	10	4	306	10.00	3060.00	7	642.60	749.70	963.90	1071.00
	مساعد رئيسي المصالح الاقتصادية	11	4	325	10.00	3250.00	8	682.50	796.25	1023.75	1137.50
	نائب مقتصد	12	4	353	10.00	3530.00	10	741.30	864.85	1111.95	1235.50
	مقتصد مسير	13	4	383	10.00	3830.00	11	804.30	938.35	1206.45	1340.50
	مقتصد رئيسي	15	1	434	10.00	4340.00	13	911.40	1063.30	1367.10	1519.00
	مساعد مدير مدرسة الابتدائية	16	1	482	10.00	4820.00	14	1012.20	1180.90	1518.30	1687.00
	مدير مدرسة الابتدائية	14	3	408	10.00	4080.00	14	856.80	999.60	1285.20	1428.00
	مدير المتوسطة	16	2	492	10.00	4920.00	15	1033.20	1205.40	1549.80	1722.00
	مدير الثانوية	17	3	556	10.00	5560.00	16	1167.60	1362.20	1751.40	1946.00
موظفو إدارة مؤسسات التعليم	مساعد تقني للمخابر				10.49	0.00	4	0.00	0.00	0.00	0.00
	عاون تقني للمخابر	10	1	285	10.00	2850.00	5	598.50	698.25	897.75	997.50
	معاون تقني للمخابر	11	3	319	10.00	3190.00	7	669.90	781.55	1004.85	1116.50
	ملحق بالمخابر	13	1	354	10.00	3540.00	8	743.40	867.30	1115.10	1239.00
	ملحق رئيسي للمخابر	14	1	392	10.00	3920.00	10	823.20	960.40	1234.80	1372.00

(4)

الاصلاح	الرتب	الصفحة	القسم	الرقم الاستدلالي	قيمة النقطة	الاجر التقاعدي القديم	التصنيف الجديد	م. المنطقة 21%	م. المنطقة 24.5%	م. المنطقة 31.5%	م. المنطقة 35%
	تقني في المخبر والصيانة	13	1	354	10.00	3540.00	8	743.40	867.30	1115.10	1239.00
	عون اداري رئيسي	11	3	319	10.00	3190.00	8	669.90	781.55	1004.85	1116.50
	عون اداري	10	1	285	10.00	2850.00	7	598.50	698.25	897.75	997.50
	عون حفظ بيانات	8	3	228	11.09	2530.00	5	531.30	619.85	796.95	885.50
	مسؤول الفسبل	9	3	253	10.98	2780.00	5	583.80	681.10	875.70	973.00
	كاتب	9	2	245	11.02	2700.00	6	567.00	661.50	850.50	945.00
	مصرف رئيسي	17	1	534	10.00	5340.00	14	1121.40	1308.30	1682.10	1869.00
	ملحق اداري رئيسي	14	1	392	10.00	3920.00	10	823.20	960.40	1234.80	1372.00
	ملحق اداري	13	1	354	10.00	3540.00	9	743.40	867.30	1115.10	1239.00
	تقني سامي	14	1	392	10.00	3920.00	10	823.20	960.40	1234.80	1372.00
	مساعد وثائقي	13	1	354	10.00	3540.00	10	743.40	867.30	1115.10	1239.00
	مصرف اداري	15	1	434	10.00	4340.00	12	911.40	1063.30	1367.10	1519.00
	عون مكتب	8	1	213	11.17	2380.00	5	499.80	583.10	749.70	833.00
	مهائس دولة	16	1	482	10.00	4820.00	13	1012.20	1180.90	1518.30	1687.00
	تقني سامي في الاعلام الالي	14	1	392	10.00	3920.00	10	823.20	960.40	1234.80	1372.00
	تقني في الاعلام الالي	13	1	354	10.00	3540.00	8	743.40	867.30	1115.10	1239.00
	محاسب اداري	11	3	319	10.00	3190.00	8	669.90	781.55	1004.85	1116.50
	مساعد محاسب	10	1	285	10.00	2850.00	5	598.50	698.25	897.75	997.50
	مسؤول خدمة داخلية	11	2	313	10.00	3130.00	6	657.30	766.85	985.95	1095.50
	مسؤول غسل	9	3	253	10.98	2780.00	5	583.80	681.10	875.70	973.00
	حاجب مؤسسية بواب	8	3	228	11.09	2530.00	3	531.30	619.85	796.95	885.50
	عون متعدد خدمات د.1	6	3	185	11.35	2100.00	1	441.00	514.50	661.50	735.00
	رئيس مطبخ	11	4	325	10.00	3250.00	6	682.50	796.25	1023.75	1137.50
	مسؤول مطبخ	10	4	306	10.00	3060.00	6	642.60	749.70	963.90	1071.00
	مسؤول مخزن	11	2	313	10.00	3130.00	6	657.30	766.85	985.95	1095.50
	طباخ صنف 1	10	1	285	10.00	2850.00	5	598.50	698.25	897.75	997.50
	طباخ صنف 2	8	2	221	11.13	2460.00	3	516.60	602.70	774.90	861.00
	تقني في المخبر والصيانة	13	1	354	10.00	3540.00	8	743.40	867.30	1115.10	1239.00
	سائق سيارة مستوى الأول-وزن ثقيل	10	1	285	10.00	2850.00	3	598.50	698.25	897.75	997.50
	سائق سيارة مستوى الأول	9	2	245	11.02	2700.00	2	567.00	661.50	850.50	945.00
	سائق سيارة مستوى الثاني	9	1	236	11.05	2610.00	2	548.10	639.45	822.15	913.50
	سائق سيارة مستوى الثالث وزن الخفيف	9	1	236	11.05	2610.00	2	548.10	639.45	822.15	913.50

المنطقة 35%	المنطقة 31.5%	المنطقة 24.5%	المنطقة 21%	م. التصنيف الجديد	الأجر التقدي القديم	قيمة التقية	الرقم الامتدلاي	القسم	الصف	الرتب	الإسلاك
735.00	661.50	514.50	441.00	1	2100.00	11.35	185	3	6	ب	الإسلاك
997.50	897.75	698.25	598.50	5	2850.00	10.00	285	1	10	ب	الإسلاك
861.00	774.90	602.70	516.60	3	2460.00	11.13	221	2	8	ب	الإسلاك
833.00	749.70	583.10	499.80	3	2380.00	11.17	213	1	8	ب	الإسلاك
735.00	661.50	514.50	441.00	1	2100.00	11.35	185	3	6	ب	الإسلاك
885.50	796.95	619.85	531.30	3	2530.00	11.09	228	3	8	ب	الإسلاك
997.50	897.75	698.25	598.50	5	2850.00	10.00	285	1	10	ب	الإسلاك
714.00	642.60	499.80	428.40	1	2040.00	11.40	179	2	6	ب	الإسلاك
997.50	897.75	698.25	598.50	7	2850.00	10.00	285	1	10	ب	الإسلاك
833.00	749.70	583.10	499.80	5	2380.00	11.17	213	1	8	ب	الإسلاك
997.50	897.75	698.25	598.50	5	2850.00	10.00	285	1	10	ب	الإسلاك
1022.00	919.80	715.40	613.20	7	2920.00	10.00	292	2	10	ب	الإسلاك
1095.50	985.95	766.85	657.30	6	3130.00	10.00	313	2	11	ب	الإسلاك
997.50	897.75	698.25	598.50	5	2850.00	10.00	285	1	10	ب	الإسلاك

(6)

الملحق رقم 04: كيفية التكفل برواتب مستخدمي المؤسسات التعليمية

الجزائر في 23/10/2001

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية المالية والوسائل

الرقم : 2001/10.0.0/ 1039

وزير التربية الوطنية

إلى

- السيد / مفتش أكاديمية ولاية الجزائر
- السيدات والسادة مديري التربية بالولايات
" للتتفيذ "

- السيد/ المفتش العام لوزارة التربية الوطنية
- السيدات والسادة / مفتشي التربية والتكوين
" للمراقبة والمتابعة "

الموضوع : كيفية التكفل برواتب مستخدمي المؤسسات التعليمية

من طرف مفتشية أكاديمية الجزائر
ومديريات التربية بالولايات

المرجع : المرسوم التنفيذي رقم 232/01
المورخ في 19 جمادى الأولى 1422 الموافق لـ 09 أوت 2001

تطبيقاً لأحكام المادة 5 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه فإن مصالح مفتشية أكاديمية ولاية الجزائر ومديريات التربية للولايات مكلفة ابتداء من 01 جانفي 2002 ، بالالتزام والتنصبة والأمر بالصرف لنفقات مستخدمي مؤسسات التعليم الأساسي (المئور الأول ، الثاني و الثالث) ومؤسسات التعليم الثانوي (العام والتقني) لولايتكم .

نفقات المستخدمين المعنية تشمل :

- الرواتب والمنح المصفاة شهريا
- العلاوات الدورية (المر نودية ، منحة تحسين الأداء التربوي =منحة تحسين الأداء التسبيري - منحة التمدرس الخ)
- التمويضات الخاصة بالساعات الإضافية
- جميع المخلفات المستحقة للموظفين المعنيين مهما كان نوعها .

أذكركم أن اعتمادات فوضت للمصالح اللامركزية التربوية لاقتناء تجهيزات الإيستم الآلي انتموه للتكفل بشؤون الرواتب من طرف مصالح مديريات التربية بالولايات .
كما سيتم تنظيم ترميمات تكوينية خلال الثلاثي الرابع لسنة 2001، قصد تسليط عمليات تحديث المعلومات وتمكين الموظفين المعنيين من التحكم الكافي في الإجراءات التنظيمية و البرامج المكتبة .

2- الالتزام بنفقات المستخدمين :

2-1 :إنجاز كشوف الرقابة :

في هذا الإطار أفيدكم بأن وزارة المالية أعطت تعليمات لمصالحها المعنية (المراقب المالي ، أمين الخزينة لكل ولاية) من أجل التكفل برواتب المستخدمين على أساس الوثائق التالية :
- كشف اسمي للموظفين الموقف بتاريخ 2001/12/31
- شهادات توقيف الراتب المنجزة من طرف المؤسسات مشفوعة بالوثائق المبررة للرقم الاستدلالي لكل موظف .

ينجز الكشف الاسمي لمستخدمي التربية لكل ولاية المذكور انفا طبقا للمقاييس المعمول بها والذي ينبغي أن يقدم في آجاله للمراقب المالي والولاية قصد التأشير .

لا يدمج في القوائم الاسمية للمستخدمين إلا الموظفين الذين يشغلون بصفة قانونية منصب مالي ومعينين بعقد إداري مؤشر عليه من طرف هيئات الرقابة المحولة قانونا .

يمكنكم البرنامج المخصص للعملية من نسخ القوائم الاسمية للمستخدمين بعد إنشاء ومراقبة الملفات على النقط المحدد في المنكرة المنهجية المذكورة انفا .

2-2 الكشوف الإجمالية للرواتب :

تقليديا للأحكام المنصوص عليها في التعليم رقم 10 المؤرخ في 09/05/1995 الصادر عن وزارة المالية المرفقة بهذا المنشور فإن الالتزام بنفقات المستخدمين بحسب كشف إجمالي أولي للرواتب لشهر جانفي وكشوف إجمالية تكملية للرواتب للأشهر الموالية .

برنامج المعلوماتية المقترح عليكم يسمح لكم بإنجاز هذه الوثائق في أحسن الظروف شريطة أن تكون العمليات التحضيرية قد نفذت بكل جدية .

ويجب أن تكون كل الكشوف الإجمالية للرواتب مطابقة للآليات و المواد المتعلقة بالأحوال القاعدية للمستخدمين .

كما أن الكشوف الإجمالية التكميلية للرواتب ، لأشهر الموالية تجز بالتوازي في أوائها ، فيما تقدم للتأشير المسبقة فور تلقي الإشعار بمستخلصات أوامر الدفع الخاصة بتقويض بعض الاعتمادات .

3 - الأذن بدفع نفقات المستخدمين :

تودع حوالات دفع نفقات المستخدمين من قبل الأمر بالعرف وتحت ضابته لدى مصالح الحساب الدافع وهذا بعد إتمام الترتيبات الخاصة بالتأشير المسبقة .

وفي هذا الصدد فإن السيدات والسادة مديري التربية مدعوون للتقيد بالتعليمات المنصوص عليها في الباب الأول من المرسوم التنفيذي رقم 46/93 المؤرخ في 1993/02/06 .

ونظرا للعدد المرتفع جدا من المستخدمين الذين شتدروا منهم من قبل بعض مديريات التربية ، فإن عملية صب هذه الرواتب ستكون عن طريق قرض من بدل من أوامر الدفع وكشوف الدفع المستعملة حاليا . وهذا بعد موافقة كل من وزارة البريد والمواصلات وكذا مصالح وزارة المالية (المديرية العامة للمحاسبة) .

ولهذا العرض فإن الحوالات المودعة لدى خزينة الولاية يجب أن تكون مرفقة بقر من مرن خاص بالتحويل يتضمن المعلومات المتعلقة بالتحويل الأتلي لصالح المرنين .

علما بأن برنامج المعلوماتية المعتمد من وزارة التربية الوطنية يسمح بإنجاز هذا القر من المرن الذي يعطى تماما برامح وأفضحة مركز الصكوك البريدية .

لهذه الطريقة امتيازات عدة نسمح على وجه الخصوص بـ :

- ✓ - تقادي إعادة الرواتب بسبب أخطاء الإدخال اليدوي للتحويلات التي تقوم بها مصالح الصكوك البريدية .
- ✓ - السرعة في إنجاز عمليات التحويل إلى حسابات المستخدمين .

لقد تم إسماع مصالح خزينة كل ولاية من طرف سلطاتها الوصية قصد التكفل والعمل بهذه الإجراءات ولذلك فعلى السيدات والسادة مديري التربية المغرب بالسادة أمناء خزائن الولايات من أجل القيام معا بتحديد كل الكيفيات الكفيلة لضمان تحقيق هذا الإجراء وخاصة ما يتعلق بمجال أجهزة الرقابة .

غير أن العائق الوحيد المرغوب بهذا الإجراء يتمثل في حرمان الموظف من استلام إشعار بالتحويل المعتمد الذي يوافق مستخلص الحساب المرسل لكل مستفيد من طرف الصكوك البريدية هذا العائق يعوض بإرسال كشف الراتب لكل موظف مطروح شهريا لكل مؤسسة تجز مصلحة الرواتب لمديرية التربية .

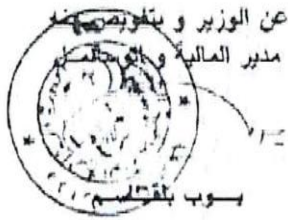
الخلاصة : ألح على الأهمية القصوى لهدء المعايير التي تسند هي تجنيد الجميع وخصوصاً رؤساء
المصالح المعنية ورؤساء المؤسسات التجارية ومسيريها وكذا أصحاب الإعلام التي يعنيتات التربية ، بحيث
يجب ضمان صيرورة رواتب شهر جانفي 2002 بدون أي شأخر أو اضطراب ولهذا الغرض يجب وضع كل
الوسائل البشرية والمادية في الخدمة عاجلاً .

ومن ثم فإن السيد مفتش أكاديمية ولاية الجزائر والمسيدات والسادة منجربو التربية بالولايات
مسؤولون بالدرجة الأولى إذ يجب عليهم إيلاء العناية اللازمة لهذا الملف .

وفي هذا الصدد وعلى غرار المصالح مع المركزية أوزارة المالية ووزارة التربية
الوطنية ، أدعوكم إلى الشروع عاجلاً بالاتصال بالمادة المرهون الماليين وأمناء الخزينة للولايات فعمد التشاور
والتسيق معاً لرفع كل العراقيل والصعوبات التي قد تعترضكم عند تطبيق هذا الإجراء .

كما أدعوكم بموافاتي بكل الصعوبات والعراقيل التي قد تواجهكم أثناء تطبيق الترتيبات المحددة
عليها في كل من المرسوم رقم 232/01 المشار إليه أعلاه وهذا المنشور .

عن الوزير وبتوكيظه
مدير المالية والتخطيط
بواب التوقيع



الملحق رقم 05: كيفية احداث الكشوفات الأصلية الأولية والتكميلية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة المالية

المديرية العامة للميزانية المديرية العامة للحسابية

00004627
التعليمة رقم المؤرخة في 03. Mai 2018

المعلقة والمتممة لتعليمة رقم 10 المؤرخة في 09 أفريل 1995،
المعددة لكيفيات إحداث الكشوفات الأصلية الأولية والتكميلية.

المراجع:- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المنضمين اقتنون العام للوظيفة العمومية؛

- المرسوم الرئاسي رقم 30S-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعران المتعاقنين، حقوقهم وواجبتهم، العناصر المشكلة لروايتهم، القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.
- المرسوم التنفيذي رقم 92-414 المؤرخ في 14 نوفمبر 1992، المعدل والمتمم، المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات المتلزم بها، لاسيما المادة 05 منه؛

تهدف هذه التعليمة إلى تعديل وإتمام التعليمة رقم 10 المؤرخة في 09 أفريل 1995، المحددة لكيفيات إحداث الكشوفات الأصلية الأولية والتكميلية.

تحدد هذه التعليمة كيفيات تنفيذ الكشوفات الأصلية الأولية والتكميلية للأعران المتعاقنين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية، في إطار تطبيق نظام التعاقد، المنصوص عليه في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المنضمين اقتنون العام للوظيفة العمومية، لاسيما مواد من 19 إلى 24.

من الآن فصاعدا، وابتداء من السنة المالية 2010، يجب على الأعران المتعاقنين الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية، في إطار العقود غير المحدد المدة (ع غ م م)، الممارسين لمهامهم بالتوثيق الكلي أو الجزئي، أن يظهروا ضمن كشف أصلي منفصل عن ذلك المتعلق بالموظفين المرسمين أو المتربصين.

يجب إعداد هذا الكشف الأصلي وفق الإجراءات والكيفيات المنصوص عليها في التعليمة رقم 10 المؤرخة في 09 أفريل 1995، المذكورة سابقا.

.../...

في هذا الصدد، تقيّد النفقات المتعلقة برواتب الأعوان المتعاقدين الموظفين في إطار العقود محددة المدة أو غير المحددة المدة، الممارسين لمهامهم بالتوقيت الكلي أو الجزئي، في الباب الخاص بالمستخدمين المتعاقدين.

بالنسبة للسنة المالية 2010، يجب إعادة الإلتزام برواتب الأعوان المتعاقدين الموظفين في إطار العقد غير المحدد المدة، الذين ظهروا ضمن الكشوفات الأصلية الأولية للموظفين، للسنة المالية الجارية، في الكشوفات الأصلية للأعوان المتعاقدين، على سبيل التسوية.

يجب وضع بطاقات توفيرية بالنسبة للفترة التي دفعت فيها رواتب الأعوان المتعاقدين على أساس الكشوفات الأصلية للموظفين.

تجدر الإشارة إلى أن الأعوان المتعاقدين، الموظفين في إطار العقود محددة المدة، الممارسين لمهامهم بالتوقيت الكلي أو الجزئي، غير معنيين بالكشف الأصلي. حيث يتقون مطالبين بتقديم كشف الدفع.

أخيرا، قصد السماح بإنجاز هذه العملية، يؤجل وضع الكشوفات الأصلية، بصفة استثنائية وإعقوبة، إلى غاية 30 سبتمبر 2010.

أدعوكم إلى الأخذ بجميع التدابير بهدف ضمان التطبيق الأمثل لهذه التعلية، وإعلامنا بكل الصعوبات الناتجة أثناء تطبيقها.

المدير العام للمحاسبة
السيد غانم محمد لعربي



المدير العام للمحاسبة
إمضاء: م.ع. غانم

المدير العام للميزانية
السيد بقة فريد



المدير العام للميزانية

فريد بقة

