



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



قسم : علوم المالية والمحاسبية

كلية : العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

التخصص : محاسبة و جباية

بعنوان

كيفية حساب الأجور والرواتب لدى الجامعة

دراسة حالة جامعة الشهيد حمّة لخضر الوادي

❖ تحت اشراف :

- البروفيسور:

مصطفى عوادي

❖ من إعداد الطلبة :

- سعداني حمزة

- كرثيو محمد زكرياء

- كرثيو لخضر

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



أهدي تخرجي هذا إلى من علمني العطاء وإلى من أحمل اسمه بكل افتخار
وأرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار
“والدي العزيز” وإلى ملاكي في الحياة وإلى معنى الحب والحنان والتفاني
وإلى بسملة الحياة وسر الوجود وإلى من كان دعائها سر نجاحي أغلى
الحبايب “امي الحبيبة” وإلى من له الفضل الكبير في تشجيعي وتحفيزي
ومن منة تعلمت المثابرة والاجتهاد وإلى من بهم أكبر وعليهم أعتمد وإلى
من بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها وإلى من عرفت معهم معنى
الحياة “إخوتي وأخواتي” وإلى من تحلوا بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء
وإلى من برفقتهم في دروب الحياة السعيدة والحزينة سرت وإلى من كانوا
معي على طريق النجاح والخير “أصدقائي الأعزاء” بتوفيق من الله، وبدعاء
من الام لم يبق سوى خطوات قليلة لإنهاء مسيرتي الدراسية، شكراً لكل
من مد لي يد العون أهدي تخرجي هذا لأبي العزيز، واسأل الله التوفيق لي
ولكم.

سعداني حمزة



إلى من أفضلها على نفسي ولم لا فلقد ضحت من أجلي، ولم تدخر جهداً
في سبيل إسعادي على الدوام (أمي الحبيبة). نسير في دروب الحياة، ويبقى
من يسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه. صاحب الوجه الطيب
والأفعال الحسنة، فلم يبخل علي طيلة حياته (والدي العزيز). إلى
أصدقائي وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون وفي أصعدة
كثيرة. أقدم لكم هذا البحث وأتمنى أن يحوز على رضاكم.

كرثيو محمد زكرياء



اهدي تخرجي لأبي وامي حفظهم الله وادامهم ذخر وتاج على راسي، فقد انتظروا
سنين ليروا أبנם الوحيد بما يحلموا أن يروه فيه اهدي تخرجي لكل صديق و
رفيق درب في مختلف مراحل الدراسة اهدي تخرجي لأساتذتي من الابتدائية
إلى المتوسطة، إلى الثانوية الى اساتذتي ودكاترتي في الجامعة الذين تعلمنا منهم
الكثير الكثير جداً، ليس فقط بالعلم بل بالأخلاق والمحبة والتسامح والتفاني
والجد ورأينا من خلالها الحياة بمنظور آخر حقاً هم شمعة إضاءة لنا الكثير من
الطرق لحياتنا.

كرثيو لخضر

ملخص :

تهدف هذه الدراسة لابرار عناصر المكونة للراتب والمعايير المعتمدة في حسابه ، والمتابعة الجبائية له وتضمنت هذه الدراسة عرض وشرح للراتب ومكوناته وما يتضمنه من منح وتعويضات ومكافآت ، إضافة الى الاقتطاعات التي تفرض عليها ، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم ذلك من خلال فصلين، الأول لتغطية الجوانب النظرية للموضوع و الثاني تطبيقي عن طريق دراسة ميدانية حول كيفية حساب الأجور والرواتب لدى الجامعة ، وقد اختصينا في ذلك جامعتنا جامعة الشهد حمة لخضر بالوادي .

وقد توصلنا في بحثنا هذا الى العديد من المعلومات والنتائج ، حيث يتضمن الاجر الكثير من التفرعات ، وهو عبارة عن مجموعة من المكافآت والتعويضات والاقتطاعات ، والتي تقوم بتنظيمها العديد من النصوص القانونية من اجل اعداد كشف الراتب نذكر منها : قانون العمل ، التشريع الجبائي ، الضمان الاجتماعي ...

الكلمات المفتاحية : الأجور والرواتب ، الاقتطاعات ، المكافآت ، الضمان الاجتماعي .



فهرس المحتويات

- فهرس المحتويات -

III - I	الاهداء
IV	الملخص
IV	فهرس المحتويات
VI I I	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
أ- هـ	المقدمة
الفصل الأول : الجانب النظري لكيفية المتابعة والمعالجة للأجور والرواتب	
2	تمهيد
3	المبحث الأول : ماهية الأجور والراتب
3	المطلب الأول : مفهوم الأجور والرواتب
6	المطلب الثاني : أنواع الأجور ومحدداتها ومكوناتها
15	المطلب الثالث : أهمية الأجور والرواتب وأهدافها
18	المبحث الثاني : تطور الأجور وسياستها في الجزائر
18	المطلب الأول : تطور سياسة الأجور في الجزائر
20	المطلب الثاني : سياسة الأجور في الجزائر في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية
27	المبحث الثالث : مفهوم الكتلة الاجرية ومختلف الاقطاعات الخاصة بالأجرة

27	المطلب الأول : الكتلة الاجرية واهميتها
28	المطلب الثاني : الضريبة على الدخل الإجمالي IRG
31	المطلب الثالث : اشتراكات الضمان الاجتماعي
الفصل الثاني : دراسة ميدانية	
39	تمهيد
40	المبحث الأول : تقديم جامعة الشهيد حمة لخضر
40	المطلب الأول : التعريف بجامعة الشهيد حمة لخضر
41	المطلب الثاني : التعريف بالشهيد حمة لخضر
42	المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي لجامعة الوادي
45	المبحث الثاني : المتابعة والمعالجة الجبائية والمحاسبية للأجر والراتب
45	المطلب الأول : طريقة حساب عناصر الأجر والمعالجة الجبائية له
53	المطلب الثاني : المتابعة والمعالجة المحاسبية لراتب والاجر
56	خلاصة الفصل
60-58	الخاتمة
62	قائمة المراجع
71-65	قائمة الملاحق

قائمة الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
10	جدول يمثل تطورات الاجر الأدنى المضمون	01
22	شبكة مستويات التأهيل	02
46	كشف الراتب	03

قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الاشكال	رقم الشكل
43	الهيكل التنظيمي لجامعة الوادي	01
44	الهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية للمالية والمحاسبة	02

المقدمة

مقدمة :

يعيش العالم اليوم تطور مستمر ومنافسة حادة، مما يحتم علينا إعادة مراجعة وتقييم الأعمال وتكييفها مع الظروف الراهنة، أو القيام بتعديلها عند الحاجة للتمكن من الصمود والاستمرار، إذ أن الأجور من أهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العمال وصاحب العمل وأن أغلب النزاعات الحاصلة في الطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع مستوى الأجر الذي يعتبر مصدر رزق للعامل .

تعتبر الأجور والرواتب المقابل المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل نظيرا لمجهوداته سواء كانت هذه المجهودات فكرية او عضلية ، وبالتالي يعتبر الاجر عاملا كبيرا في تحقيق رضا العامل ، وقد يعود الاجر بالسالب او بالايجاب على مردود العامل وادائه ، ولهذا نجد ان الاجر يحظى باهتمام ورعاية كبيرة سواء من العمال ارباب العمل او الباحثين والاقتصاديين والافراد لكثرة النزاعات والنقاشات عليه ،وتعتبر الاجور من الأشياء المعقدة وليس من السهل الاستحواذ عليه ومن ما نرى ان سياسات وقوانين الأجور في تغير وتطور دائم .

وفي الواقع فإن الأجر بالنسبة للعامل ما هو إلا قسيمة تسلم له شهريا، بينما إعداده يتطلب معالجة محاسبية تتضمن مجموعة من المراحل، وتمثل هذه المعالجة مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف الحسابية، حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي كنتيجة حتمية لما قدمه من عمل إذ أن المعالجة تعبر عن مجموعة الخطوات، القواعد، الأسس والإجراءات المتبعة التي تساعد المؤسسة على تبويب وتسجيل العمليات و إثباتها في

الدفاتر والسجلات المحاسبية ، واستخراج البيانات والقوائم المالية، تطرق إليها النظام المحاسبي المتمثل في المخطط المحاسبي الوطني PCN الذي لم يساير أهداف وطموح اقتصاد الدولة ورغبتها، وبذلك تبنت الجزائر خيار إعادة تشكيل نظام محاسبي منبثق من معايير المحاسبة الدولية ويتوافق معها إلى حد كبير من حيث الإطار المفاهيمي، طرق التسجيل والتقييم، ومن حيث عرض القوائم المالية ومدونة الحسابات، وحدد أول تطبيق للنظام المحاسبي المالي SCF في 1 جانفي 2010 .

الإشكالية :

وفي هذا السياق نطرح الإشكالية الرئيسية التالية :

كيف يتم حساب الأجور والرواتب لدى الجامعة ؟

ومما سبق نقوم بطرح التساؤلات التالية :

- مالمقصود بالأجور والرواتب ؟

- هل توجد فوارق في أجور الموظفين ؟

- ماهي الاقتطاعات والمكافئات التي تمس الأجور والرواتب ؟

فرضيات البحث :

للإجابة على الإشكالية والتساؤلات نقوم بطرح الفرضيات التالية :

- الأجور والرواتب هي عبارة عن مبلغ مالي يدفعه صاحب العمل نظير

مجهودات العامل .

- توجد فوارق في الرواتب والأجور وذلك لإختلاف الرتب والمجهودات

أسباب اختيار الموضوع :

- لإعتبار الراتب مصدر تمويلي لكل فرد في المجتمع وبالغية دوره في تحسين الظروف المعيشية
- الأهمية البالغة التي يحظى بها الأجر على المستوى الاقتصادي او المستوى الإنتاجي .
- محاولة شرح او تبسيط المفاهيم المتعلقة بالأجر وتبسيطها وشرح عملية حسابه
- محاولة زيادة الرصيد المعرفي في هذا المجال .

منهج البحث :

للإجابة على التساؤلات و اختبار صحة الفرضيات ، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي في الفصل الأول الذي يتضمن الجانب النظري و يتناول الإطار المفاهيمي للأجور والرواتب ، أما في الفصل الثاني الذي يتضمن الجانب التطبيقي حيث اعتمدنا فيه على أسلوب دراسة الحالة من خلال إسقاط الدراسة النظرية ميدانية من خلال جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي .

الإطار الزمني والمكاني:

يمكن تقسيم حدود بحثنا إلى:

- الإطار الزمني : حددت الدراسة في الموسم الجامعي 2022 / 2023 .
- الإطار المكاني : تمت دراسة الحالة في جامعة الشهيد حمه لخضر .

خطة الدراسة :

بغرض الإجابة على الإشكالية المطروحة والتساؤلات الواردة فيها، قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى فصلين متكاملين فيما بينهما، تسبقهم مقدمة وتعقبهم خاتمة :

- الفصل الأول :

في هذا الفصل تكلمنا على المفاهيم الأساسية للأجور والرواتب جباثيا ومحاسبيا من الجانب النظري بحيث تطرقنا إلى المفاهيم والفروقات بينهما إلى جانب الأهمية والاهداف والانواع وسياسات الأجور المتبعة في الجزائر

- الفصل الثاني :

خصصنا هذا الفصل للجانب التطبيقي من الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي ، حيث شرحنا العناصر المكونة للأجر وبيننا قوانين حساب هذه العناصر وبيننا أيضا طريقة تطبيق الاقطاعات على عناصر الاجر ، ودعما ذلك بكشوف رواتب للأساتذة في الجامعة بمختلف رتبهم ودرجاتهم .

صعوبات الدراسة :

اثناء اعدادنا لهذه المذكرة واجهتنا عدة صعوبات ابرزها :

- شح المصادر التي تتعلق بهذا البحث

- صعوبة الحصول على كشف راتب بالمعلومات الكاملة .



تمهيد :

إن للأجور أهمية بالغة في ميادين العمل، و تعد من أهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العمال وصاحب العمل، حيث تتصف بحساسية عالية ، لأنها تمثل مصدراً لتلبية احتياجات العمال، ويمثل الحقوق الأساسية للعامل داخل المؤسسة فهو وسيلة لإشباع رغباته ومقابل للجهد الفكري والبدني الذي قدمه للمؤسسة كما أنه من أهم الأعباء التي تتحملها هذه الأخيرة، وإن أغلب النزاعات الحاصلة في الطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع الأجر، وباعتبار الأجر مصدر رزق العامل وتكلفة على صاحب العمل فان تحديد سياسة الأجور يجب أن تكون بطريقة رشيدة وعادلة .

❖ المبحث الأول : ماهية الأجور والرواتب :

سنتطرق في هذا المبحث بالإحاطة التامة حول الأجور والرواتب سوى تاريخيا أو حاليا، ويتكون هذا المبحث من ثلاثة مطالب كل منها يتناول جانب من جوانب الأجور والرواتب

المطلب الأول : مفهوم الأجور و الرواتب :

أولا :تطور الأجور

لم تكن فكرة الأجر معناها المتعارف عليه الآن كمبلغ من النقود بل اختلفت باختلاف تطور الإنسان وبيئته الاجتماعية ونظام معيشته، فلقد مر الأجر بعدة تحولات عبر الأزمنة حتى وصل إلى ما هو عليه اليوم ، وسنوجز هذا التطور في ما يلي :¹

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 وإيوائه، 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 العبيد زهيدا، والعكس إذا قل العرض ارتفع هذا المقابل.

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 حسابه، 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

¹ - حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة المقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجماعية، 1982 ، ص(7- 11)

3- النظام الأجرى الحديث :²

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 الإجبارى 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 حراً في أن يعمل أو لا يعمل لدى رب العمل وبالقدر الذي يتفق مع التعاقد وقبول الأجر المعروف

ثانياً: تعريف الأجور والرواتب :

اختلفت فكرة الأجر باختلاف تطور الإنسان وبيئته الاجتماعية ونظامها، حيث مر الأجر بعدة تحولات عبر الأزمنة حتى وصل إلى ما هو عليه اليوم، فلقد كان الأجر العيني أول صورة للأجر، إذ أن الأفراد كان عملهم منحصر في الميدان الزراعي فقط بأدوات بسيطة بالإضافة إلى بعض الأعمال الحرفية واليدوية التقليدية، ومع مرور الوقت وظهور القطع النقدية في شكلها الفضي والذهبي انتقل الأجر من مرحلة الأجر العيني إلى أجر جزء منه نقدي أو كله، من هنا يمكن تقديم المفاهيم التالية حول الأجر :

I. المفهوم الاقتصادي للأجر:

هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو بعد تنفيذه لحساب شخص آخر وقد يأخذ الأجر شكلاً آخرًا حتى يشمل جزءاً من دخل أصحاب المشروع الذي يقوم بإدارته بنفسه وذلك لقاء قيامه بالعمل تنظيمًا أو إدارة.

II. المفهوم المحاسبي للأجر :

² - حماد محمد ، مرجع سابق، ص (42)

يعتبر الأجر عبئ و تكلفة على صاحب العمل أو المؤسسة، فهي كل المبالغ الموجهة للعمال سواء كانت على شكل أجور، ساعات إضافية، تعويضات، المنح العائلية، علاوات، مساهمات النشاط الاجتماعي و الاشتراكات الاجتماعية مثل التأمين و التقاعد، والتي تجمع كلها محاسبيا تحت ح/ 63 الذي يمثل أجور المستخدمين

.III المفهوم القانوني للأجر :

عرفه المشرع الجزائري حسب المادة 80 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 الصادر في الجريدة الرسمية : " فإن الأجر هو حق العامل يتقاضاه مقابل عمل مؤدى على أن يتناسب هذا الأجر مع نتائج العمل و عليه فإن الأجر هو مقابل مالي للعامل بمعنى أن كل عامل يؤدي وظيفته، له الحق في أجر يدفعه رب العمل أو المؤسسة المستخدمة و يمكن أن يتقاضى علاوات لما حققته المؤسسة من نتائج وأرباح ³

.IV المفهوم العام للأجر:

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن أن نعرفه كما يلي " الأجر هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير الخدمات التي يؤديها، وهي بالنسبة للعامل تمثل المقابل الذي يحصل عليه من جراء ما يبذله مقابل من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل"

- ومن أهم المفاهيم و المصطلحات المرتبطة بالأجر ما يلي:

المرتب : هو ما يحصل عليه الموظف، و هو ما يصرف شهريا في الغالب.

الأجر : هو ما يحصل عليه الموظف، و هو ما يصرف يوميا أو أسبوعيا.

إلا أنه أصبح اللفظين مترادفين، و أن كليهما هو مقابل لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد.

إجمالي الأجر : هو ما يستحقه الفرد من الأجر مقابل عمله قبل خصم أي استقطاعات.

صافي الأجر : هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات، أي هو الأجر الذي

³ - المادة 90 من اتفاقية العمل الدولية سنة 1949 .

يتسلمه الفرد في يده، وتتمثل الاستقطاعات في الضرائب و التأمينات المختلفة "تأمينات البطالة، الرعاية الصحية العجز والمعاش .

❖ **المطلب الثاني: أنواع الأجور ومحدداتها ومكوناتها :**

أولا : أنواع الأجور : للأجور عدة أنواع مختلفة كل حسب دوره في تحديد طبيعة ونوعية الأجر الذي يحصل عليه العامل من أجل تلبية حاجياته وهاته الأنواع كالتالي:

1. الأجر الاسمي والحقيقي: 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.⁴

2. الأجر النقدي : يطلق عليه أحيانا الأجر الاسمي والذي هو عبارة عن مقدار ما

يحصل عليه العاملون من مبالغ نقدية والتي تشمل العلاوات التي تحدد لهم ، ويتكون الأجر النقدي من جزئين جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يدفع وفق ظروف العمل والجهد المبذول من طرف العامل .⁵

3. 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. فالعمال المؤقتين الذين يؤدون عملا مؤقتا ثم تنتهي علاقتهم بالمنظمة، تدفع لهم مستحققاتهم يوميا أو في نهاية الأسبوع، أما العمال الدائمون فعادة ما تدفع مستحققاتهم في نهاية كل شهر. والمبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي، ويدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ المتفق عليه مقدما عن كل يوم عمل، أما العمال الدائمون فيدفع لهم المبلغ كل شهر وفقا للنظام الموضوع الذي يحدد لكل وظيفة بصرف النظر عن أيام الغياب في حدود المدة المسموح بها، ولا يعني هذا أن المبلغ النقدي الذي يدفع كأجر يظل ثابتا على امتداد مدة خدمة العامل يعني انه يظل ثابتا لفترة معينة، ثم يتم تعديله نتيجة لتوافر مجموعة من الظروف زيادة خبرة العامل بمرور الزمن وتزايد أعبائه العائلية

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

5- يوسف حجيم الطائي ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن سنة 2006 ، ص(145)

بسبب التغير في عدد أفراد أسرته، ولذلك يسمح بزيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين وفي مواعيد معينة يحددها نظام الأجور وتسمى هذه الزيادة التي تطرأ على الأجر " العلاوة الدورية".⁶

4. الأجر النقدي: يطلق عليه أحيانا الأجر الاسمي والذي هو عبارة عن مقدار ما يحصل عليه العاملون من مبالغ نقدية والتي تشمل العلاوات التي تحدد لهم ، ويتكون الأجر النقدي من جزئين جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يدفع وفق ظروف العمل والجهد المبذول من طرف العامل.⁷

5. الأجر العيني : هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد، ومن أمثلتها الرعاية الطبية (العلاج)، السكن، المواصلات ووجبات الطعام اثناء العمل بالرغم من أنها تأخذ الشكل الغير العادي في تقديمها، إلا أن تكلفتها يمكن حسابها ضمن ميزانية الأجور .

ثانيا : محددات الأجور : يتأثر الأجر بعوامل أهمها القوانين وتكاليف المعيشة وندرة العمل وأهم هذه العوامل هي : ⁸

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 المعيشية :

يجب أن يتم تحديد مستوى الأجر خاصة لفئات الأجر الدنيا والوسطى، بحيث يوفر دخلا كافيا لتغطية متطلبات المعيشة . لا توجد صعوبات في تحديد الأجر لعلاقاته بتكاليف المعيشة في الوظيفة العمومية لكن قد تحدث صعوبة

⁶ - سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2006 ، ص(143)

⁷ - سنان الموسوي ، مرجع سابق ، ص (142)

⁸ - بوخروبة كلثوم، تطور سياسة الأجور في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، علوم في القانون العام، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر ، ص (81 - 84)

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 ؟ و تتفاقم الصعوبات و بطبيعة 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 و عمال القطاعات المختلفة في الوظيفة العمومية وفي المؤسسات الصناعية المهنية. يقتصر عمل النقابة على المساومة مع أصحاب العمل للتوصل 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 الأقدمية والفصل والتوقيف ... إلخ

4. حالة الاقتصاد الوطني :

ان 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 على رفع الأجور :

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 و الفعالية الاقتصادية :

لقد استجابت السلطات العمومية في العشرية الأخيرة لكثير من المطالب في مجال رفع الأجور والمرتبات في قطاعات كثيرة، كما قررت رفع الأجور إلى 18.000 دج لكل عمال المؤسسات العمومية الاقتصادية ولكل المتعاقدين ، لكن هذه الزيادات لا تحل مشكلة الفقر والحرمان في بلادنا لأن الأمر ي لعت ق 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.

ثالثا : مكونات الاجر :

شمل 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
9 .

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 الإضافية.
- العزلة .
- المردودية والتحفيز أو المشاركة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي.

10

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 :

- جدول يمثل تطورات الاجر الأدنى المضمون -

السنة	الاجر الأدنى المضمون
1970	1.36 دج / ساعة
1974	8 دج / ساعة
1976	460 دج / ساعة
1990/01/ 01	1000 دج
1991/01/01	1800 دج
1991/07/01	2000 دج
1992/04/01	2500 دج
1994/01/01	4000 دج
2004/01/01	10000 دج
2006/01/01	12000 دج

9 - القانون رقم (78 - 12 ، 08 أوت 1978)
10 - القانون رقم (90 - 11 ، 21 أبريل 1990)

2010/01/01	15000 دج
2012/01/01	18000 دج
2020/01/01	20000 دج

المصدر : وزارة العمل و الضمان الاجتماعي

• الاجر الأساسي :

حسب المادة 81 من قانون العمل يقصد بالأجر الأساسي " المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة " .¹¹

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 المتطلب في ذلك المنصب ، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه .¹²

حسب المادة 148 من الامر 03-06 " يطابق الأجر الأساسي أي عمل يستجيب لمعايير منصب العمل، وينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل "

ولا يمكن أن يكون الأجر الأساسي اقل من الأجر الوطني المضمون والذي حاليا قيمته 20000.00 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.

الاجر الأساسي=الرقم الاستدلالي للمنصب x القيمة المالية للنقطة الاستدلالية

¹¹ - القانون رقم (90 - 11 ، 21 أبريل 1990)

¹² - حنيقة ، سنة 2013 ، الأجور والرواتب لدى المؤسسات العمومية ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية الاقتصاد ، جامعة بسكرة ، ص (

مثال: الرقم الاستدلالي لمنصب العمل 420 نقطة، قيمة النقطة 100 دج ، الأجر الأساسي هو:

$$\text{دج } 42000 = 42 \times 100$$

• الساعات الإضافية:

حيث يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 90% من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى مدة العمل اثني عشر ساعة في اليوم بالمقابل فإنه يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة بحيث تقيم الأربع ساعات الأولى المؤداة في الأوقات الغير العادية بزيادة 50% وتقيم ساعات الأخرى ما بعد الأربع ساعات المؤداة في الأوقات العادية بزيادة 75% بينما تقيم الساعات الإضافية المؤداة ليلا ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا بزيادة 100% عن التسعيرة العادية.¹³ و فيما يخص المدة القانونية للعمل خلال الأسبوع فهي 40 ساعة أثناء ظروف العمل العادية و توزع هذه الساعات في 5 أيام، أما شهريا فيمكن حسابها بالعلاقة التالية

$$(40 \text{ ساعة} \times 50 \text{ أسبوع}) \div 12 \text{ شهر} = 173.33 \text{ ساعة}$$

أما لو أردنا معرفة المدة القانونية بالأيام فإنه يمكن حسابها أيضا بالعلاقة التالية :

$$(5 \text{ أيام} \times 52 \text{ أسبوع}) \div 12 \text{ شهر} = 22 \text{ يوم}$$

• المكافآت والتعويضات:

ونجد منها ما يلي:

تعويض الخبرة المهنية I.E.P :

تعويض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية والتربص في السلم المهني، حيث يتكون هذا السلم من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية، التي تمخي بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية، وتكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة، وهي في الغالب بين السنتين و الثلاث سنوات ونصف،

¹³ - أحمد طرطار ، 2002 ، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، ص (36)

حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة، إذا أثبت العامل تأهيل مهني أو أكاديمي يؤهله لذلك، أو إذا وجدت مناصب عمل شاغرة لاستقباله، إلا أنه قد يعطل مكافأة الخبرة أو الأقدمية بهذه الطريقة، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية أو الحق في الحصول على منصب أعلى، إلا أنه لا يمكنه الحصول على ذلك لسبب أو لآخر، كعدم وجود منصب عمل شاغر لتشغيله، أو وجود العامل في درجة من السلم المهني لا تسمح له بالترقية، أو أي سبب آخر إداري أو تنظيمي أو مالي أو قانوني، لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل عن الخبرة أو الأقدمية التي حصلها في منصب عمل، وذلك بتحديد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل وفقا للاتفاقيات الجماعية حسب القانون -11 90المتضمن علاقات العمل، وتكون عبارة عن نسبة من الأجر الأساسي أي أن: 14

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = \text{النسبة المئوية} \times \text{الأجر الأساسي}$$

تعويض عمل المنصب I.T.P :

تعويض يمنح للعمال الذين يزاولون عمله في الأوقات الغير العادية كعمل الليلي أو العمل بنظام الدوريات و يحسب التعويض على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي و هذه النسبة تحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11المتضمن علاقات العمل . 15

تعويض الضرر: Indemnité de nuisance :

يمنح التعويض عندما يشتمل المنصب على مهام، وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة، أو قذارة أو عناصر غير صحية، أو على خطر. وتم إحالة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشتمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غيرها من العناصر، وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر من الأجر

14 - بن ربيع(2013) الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS الجزء الثاني.المحمدية: منشورات كليك ، ص (179)

15 - جمال العشيشي (2011) محاسبة المؤسسة و الجباية وفق النظام المحاسبي الجديد. الجزائر: دار متيجة للطباعة ، ص (63)

الأساسي، وذلك بمشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة وفقا للاتفاقات الجماعية حسب القانون 90 -11 المتضمن علاقات العمل . كما أنه يجب التنويه أن هذا التعويض لا يعفي المؤسسة بالضرورة من مسؤولية العمل على تحسين ظروف العمل والقضاء على أسباب الضرر أو الخطر المترتب للحق في التعويض، هذا العمل من شأنه تخفيض أو إلغاء هذا التعويض، إذا لم يعد هناك ما يستدعي للإبقاء عليه.

مكافأة المردود الفردي والجماعي P.R.I - P.R.C :

نظرا للطابع الاجتماعي والاقتصادي للأجر وعلاقته الوثيقة بالمحيط المهني للعمل، قد تضمنت النصوص القانونية والتنظيمية مجموعة المبادئ التي تمنح العامل الحق في الاستفادة من مردوده في الإنتاج، سواء كان ذلك المردود نتيجة جهد فردي أو جهد جماعي، وجعلت هذه الاستفادة بمثابة أجر تكميلي للأجر الأساسي، وهو ما تضمنته بالخصوص الفقرة 04 من المادة، 146 المواد من 165 إلى 170 والمادة 81 من قانون علاقات العمل .

ونظرا للطابع التقني لكيفية حساب وتقدير هذا النوع من المكافآت والحوافز، فقد صدرت تطبيقا للقوانين السابقة عدة نصوص تنظيمية كان آخرها المرسوم 221/88 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجر بالإنتاج، هذا النص الذي ربط حق الاستفادة من مكافآت المردود الفردي و الجماعي، بشرط تحقيق مستويات المردود المقررة في برنامج أو مخطط المؤسسة المستخدمة وهي المستويات التي تحددها المخططات والبرامج السنوية للإنتاج والمصادق عليها من قبل أجهزة تسيير المؤسسة كما يخضع منح هذه المكافآت إلى تحقيق بعض المقاييس والأهداف المحددة من قبل المؤسسة المستخدمة بمشاركة ممثلي العمال.

أما بالنسبة إلى حجم وقيمة هذه المكافآت فقد حددها النص المشار إليه أعلاه كحد أقصى بـ 40% بالنسبة للمردودين الفردي والجماعي معاً، وذلك من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل، على أن تكون هذه المكافآت المرتبطة بعدد أيام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر

منحة السلة، منحة النقل:

هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصاريف النقل والغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة، وعدد الوجبات المعوضة هو 22 وجبة كحد أقصى، علماً أن المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة تنص على أنه لا يمكن أن تقل قيمة الوجبة عن 50 دج.

تعويض المنطقة الجغرافية :

يرتبط بقطاع النشاط، الوحدة الاقتصادية، مشروع التنمية الاقتصادية، وتحدد له نسبة مئوية، تضرب في الحد الأدنى لأجرة الساعة مضروباً في عدد الساعات الفعلية.

المنح العائلية:

تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالته حتى بلوغهم سن 18 سنة، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 في 8 ديسمبر 1996 والمتضمن تحديد قيمة المنح أن قيمة المنحة لكل طفل هي 600 دج، بشرط أن لا يتعدى الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي 18000 دج وعدد الأطفال (5) أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج، نفس الشروط بالنسبة لمنحة التمدريس التي أصبحت 800 دج/ طفل، والطفل السادس يأخذ 400 دج . 17

الأجر الوحيد:

هو منحة للعامل المتزوج تقدم في حالة عدم عمل الزوجة أو العكس تمنح للزوجة في حالة عدم عمل الزوج .

المطلب الثالث : أهمية الأجور والرواتب و أهدافها :

تحتل الأجور جانباً كبيراً من اهتمام العاملين والمنشآت التي يعملون بها، وتعتبر الحافز الأكبر لرضا العاملين عن العمل:

أولاً : أهمية الأجور :

وللرواتب أهمية بالغة تظهر في أكثر من جانب : 18

16 - بن ربيع، مرجع سابق، الصفحات (180 - 181)

17 - لعشيشي، مرجع سابق، ص (64)

18 - محمد مصطفى محمود، بحث حول تصميم هيكل الأجور، مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء والتنمية، ص (6 - 7)

- 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 محددا رئيسيا 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 كبير من أجره فتكون مساهمته في نشاط المؤسسة شكلية فقط فلا يهمه نموها ولا استمرارها .

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 وبتوفير 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 لامتصاص البطالة الموجودة فيها وتوفير مداخيل نقدية لبعض أفرادها، مما يساهم في تطورهم وتطوير المنطقة ككل .

ثانيا : أهداف الأجور :

تتعدد أهداف الأجور، بتعدد الأسس والحاجات الداعية إليها، إلا أن مفعول الأجور يكون أقوى إذا ارتكزت على الأهداف التالية:

✓ **الملاءمة:** أي تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للملائم الأجور

✓ **الإنصاف:** فالموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على 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 والغير مباشرة والمادية وغير المادية.

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

❖ المبحث الثاني : تطور الأجور وسياستها 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.

أولا : مراحل تطور قانون العمل في الجزائر:

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 .¹⁹

1. مرحلة ما قبل ظهور القانون الأساسي العام للعمال:

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، 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

¹⁹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني في علاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، السنة 1998 ، الجزائر ، ص (53)

العمل والمدة القانونية له وتحديد اختصاصات مفتشية العمل إلى جانب بعض النصوص التنظيمية الأخرى.

2. مرحلة ظهور القانون الأساسي العام للعامل :

تعتبر هذه المرحلة منعرجا هاما انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حددها الميثاق الوطني والدستور الصادر عام 1976 ، جاء ما يسمى بالقانون الأساسي العام للعمال الذي عمل على توحيد النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل في البلاد في كافة قطاعات النشاط، حيث صار يحكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها ومهنها والقطاعات التي تنتمي إليها بما فيها قطاع الوظيفة العمومي ، 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. مرحلة ظهور قانون علاقات العمل 1990 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 تكيف 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 مراحل كالتالي:²⁰

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

²⁰ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني في علاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، السنة 1998 الجزائر ، ص (54 - 55)

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- أخيرا 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 تساهم في الوضع الجديد للمؤسسات .

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

قانون العمل رقم 11-90 المؤرخ في 26 رمضان 1410هـ الموافق لـ 21 أبريل 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:

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

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

المطلب الثاني : سياسة الأجور في الجزائر في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية :

في هذا الإطار صدر الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونص على موضوع الرواتب والأجور في المواد 2 و112 إلى 120 كما جاءت عدة مراسيم تطبيقية لمختلف هذه المواد والتي من بينها: المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

- المرسوم الرئاسي رقم 07- 307 المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 27 رمضان

1428 الموافق لـ 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.²¹

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

- تصنيف متعلق بالأعوان المتعاقدين

التصنيف الجديد للموظفين : طبقاً للمادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

يتم التصنيف على حسب مستويات التأهيل والكفاءة، وتشمل شبكة مستويات التأهيل سبعة عشر

صنفًا توافق مختلف مستويات التأهيل، كما يوجد أصناف أخرى خارج الصنف وتنقسم الشبكة

إلى أربعة أفواج (أ، ب، ج، د) وهي :

الفوج (د) التنفيذ من الصنف 1 إلى 6

الفوج (ج) التحكم ويطابق 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 :²²

21 - 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 ألكلي أمحمد أولحاج، البويرة، الجزائر، السنة الجامعية 2014 - 2015، ص (35 - 36)

22 - المرسوم الرئاسي 07 - 304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد 61 .

الجدول رقم (1) :شبكة مستويات التأهيل :

مجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
أ	1	السنة السادسة من التعليم الأساسي
	2	السنة السابعة من التعليم الأساسي
		السنة الثامنة من التعليم الأساسي
	3	شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة او الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهر) السنة التاسعة من التعليم الأساسي
	4	شهادة التعليم الأساسي او شهادة التعليم المتوسط
	5	شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي +12 الى 18 شهرا من التكوين) 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 شهر من التكوين السنة الثالثة من التعليم الثانوي + 24 شهر من التكوين
	8	البكالوريا شهادة تقني
	9	البكالوريا+24 شهرا من التكوين
	10	شهادة تقني سامي شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية البكالوريا + 36 شهرا من التكوين

	ج	ليسانس " ل م د L M D "	ليسانس
		11	شهادة الدراسات العليا . DES
		12	شهادة المدرسة الوطنية للإدارة
	د	13	البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي . ماستر نظام " ل م د L M D " ليسانس مابعد التدرج المتخصص .
		14	ماجستير شهادة المدرسة الوطنية للإدارة الوطنية (النظام الجديد)
		15	صنف مخصص لرتبة الترقية
		16	دكتوراه في الطب العام
		17	صنف مخصص لرتبة ترقية
		قسم فرعي 1	ماجستير (للإتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي) دكتوراه دكتوراه دولة
		قسم فرعي 2	شهادة الدراسات الطبية المتخصصة DEMS

خارج الصنف	قسم فرعي 3	شهادة الدراسات الطبية المتخصصة DEMS للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي
	قسم فرعي 4	قسم فرعي مخصص لرتب الترقية
	قسم فرعي 5	دكتوراه في العلوم الطبية DEMS
	قسم فرعي 6	التأهيل الجامعي
	قسم فرعي 7	قسم فرعي مخصص لرتب الترقية

وما يلاحظ أن :

- هذه الشبكة أستمملت شبكة مستويات التأهيل اطارا مرجعيا في إعداد الشبكة الاستدلالية في النظام الجديد للتصنيف والرواتب.
- تشتمل الشبكة الاستدلالية الجديدة على رقم استدلالي أدنى ورقم استدلالي 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 الحرية المهنية، أما التدرج العمودي يوافق الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى.
- تشتمل الشبكة الاستدلالية على مجموعات وأصناف ودرجات.

ثانيا- الشبكة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة :

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 الاستدلالية 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 المصالح المركزية واللامركزية في الدولة إلى:

✓ موافقة المناصب العليا بمكاسب محفزة والتكفل بالمسؤوليات المرتبطة بالمناصب.

✓ ضمان التدرج بما يتماشى مع الزيادة الاستدلالية.

✓ إدراج كل تعويض يرتبط بشغل المنصب العالي مثل تعويض المسؤولية ضمن الزيادة الاستدلالية .

حيث نجد أن الشبكة تبدأ من الرقم الاستدلالي 200 الذي يوافق الرقم الاستدلالي القاعدي في الصنف وتنتهي في الرقم الاستدلالي 2368 أي الدرجة الثانية عشر في القسم الفرعي خارج الصنف الأعلى

ثالثا- التصنيف المتعلق بالأعوان المتعاقدين وفق النظام الجديد :

لقد حدد المرسوم الرئاسي رقم 07- 308 - 27 سبتمبر 2007²³ ، توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، كفيات تصنيف الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد ودفع رواتبهم وذلك طبقا لأحكام المواد من 19 إلى 21 من الأمر 06 - 03 ، 15 يوليو 2006 .²⁴

يمكن للمؤسسات الإدارية العمومية حسب الحالة ووفق احتياجاتها توظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي وهنا نجد:²⁵

✓ الأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم في مناصب شغل الحفظ أو الصيانة أو الخدمات.

²³ - الجريدة الرسمية رقم 61

²⁴ - الجريدة الرسمية رقم 46

²⁵ - 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)

- ✓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:
- ✓ الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة وهذا فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في مناصب الشغل المرتبطة بنشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات.
 - ✓ الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة فيما يخص الأعوان الآخرين الذين تم توظيفهم وفق الأمر رقم 06- 03 .

- المبحث الثالث : مفهوم الكتلة الأجرية ومختلف الاقتطاعات الخاصة بالأجرة :

سوف نتناول من خلال هذا القسم الثاني تعريف الكتلة الأجرية وأهميتها وسنتعرض إلى مختلف الاقتطاعات الإجبارية من الضريبة على الدخل الإجمالي واشتراكات الاجتماعي .

المطلب الأول : الكتلة الأجرية وأهميتها :

أولا : تعريف الكتلة الأجرية :

هناك عدة تعاريف للكتلة الأجرية تختلف باختلاف الزاوية المنظور إليها نذكر منها :²⁶

- مجموعة الأجور المدفوعة.
 - المبلغ المسجل في التصريح السنوي للمعطيات الاجتماعية.
 - المبلغ الذي ظهر في الحسابات السنوية ضمن خانة مصاريف المستخدمين.
 - المبلغ الذي يظهر في الأعباء الاجتماعية.
- كما تعرف أيضا بأنها تشمل مجموع الأجور الموزعة على العمال الذين ينشطون في الوحدة بعنوان الأجور الأساسية والمكافآت والتعويضات، باستثناء كل تعويض له طابع تعويض المصاريف خصوصا تعويض السلة (الإطعام) النقل تعويض المنطقة الجغرافية وكذلك الأعباء الاجتماعية .

ثانيا : أهمية الكتلة الأجرية :

- تعتبر الموارد البشرية عامل استراتيجي في المؤسسة لذا يجب أن تعطي له أهمية كبيرة للحفاظ عليهم كالأهتمام بمجموعة الأجور المدفوعة لهم، حيث تشكل هذه الأخيرة عنصرا أساسيا للنفقات والمفاوضات الاجتماعية وكذا تطور شكل الإنتاج مهما كانت نوعية النشاط.
- فتغير الكتلة الأجرية متغير أساسيا للمتوازنات المالية إذ تمثل نسبة 30% إلى 90% من التكاليف التي تتحملها المؤسسة وذلك حسب كل قطاع ونوعية النشاط وكذا بالنسبة للتوازنات الاجتماعية كالتأثير على المناخ الاجتماعي والصورة الاجتماعية الداخلية والخارجية للمؤسسة والإحساس بالعدالة عند توزيع الأجور.

²⁶ - حورية جاودي، تسير الأجور في الجزائر، دراسة حالة الديوان الوطني للسقي وصرف المياه onid، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، سنة 2006 - 2007، ص (62) .

المطلب الثاني: الضريبة على الدخل الإجمالي :

أولاً: مفهوم الضريبة على الدخل الإجمالي:IRG:

هي ضريبة مباشرة يتم اقتطاعها مباشرة من دخل الفرد، سواء ثروته أو أمواله محل الضريبة وهي تفرض على الأشخاص الطبيعيين بصفة صريحة وإلزامية ونهائية وبأسلوب العدالة حيث أنها لا تدفع بالتساوي بين المواطنين بل تتناسب مع دخلهم ونشاطاتهم الاقتصادية إضافة إلى الوضع العائلي و الالتزامات الأخرى وهي ضريبة سنوية ووحيدة ، و تفرض على إجمالي المداخل التي يحوزها نفس الشخص .²⁷

ثانياً: خصائص الضريبة على الدخل الإجمالي على الرواتب والأجور :

- أنها مفروضة على دخل الأفراد أو الأشخاص الطبيعيين الذين يرتبطون بالغير بعلاقة عمل.
- أنها ضريبة مباشرة.
- أنها ضريبة قريبة من الشخصية.
- أنها ضريبة شهرية التحصيل، من ثم تتميز بالدورية والثبات والانتظام.
- أنها تقتطع من المنبع، بحيث يلزم المشرع الضريبي أصحاب الأعمال وكل من يلتزم بدفع إيراد من المداخل الخاضعة للضريبة بأن يحجز مما يكون عليه جزء من هذه المداخل قيمة الضريبة المستحقة وتوريدها إلى قابض الضرائب .²⁸

ثالثاً: المداخل التي تخضع للضريبة على الدخل الإجمالي:

- المرتبات والأجور والمنح التي يتقاضاها العامل نتيجة قيامه بعمل.
- المداخل المحصلة عليها بصفة نظامية أو غير نظامية بحيث لا تكتسي صفة الأجر الأصلي وهي:
- ❖ الامتيازات العينية وهي المكافآت التي يتحصل عليها بحيث تكتسي الطابع العيني مثل : الغذاء السكن.

❖ المكافآت الممنوحة للشركاء ذوي الأقدمية.

❖ المكافآت الممنوحة لمسيري المؤسسات.

²⁷ - المادة 91 من المرسوم رقم 08 - 84 الصادرة في 23 فيفري 1994

²⁸ - <http://GESTION08.LTRENE.NET/T1271-TOP>

❖ منحة الضرر.

❖ مكافآت المردود الفردي والجماعي .

❖ المكافآت الممنوحة للعامل نتيجة قيامه بعمل ظرفي .

1- الرواتب والأجور المنح و الريوع الخاضعة للضريبة:

❖ المكافآت الرئيسية "الأجور، الرواتب المنح".

❖ المكافآت الملحقة: العلاوات، المردودية، الإكراميات، الزيادة في السعر مقابل الخدمة.

❖ الامتيازات العينية: التغذية، السكن، الألبسة، الكهرباء.

❖ المكافآت المدفوعة إلى الشركاء ذوي الأغلبية في الشركات ذات المسؤولية المحددة.

❖ مكافآت المتعاونين الملحوقون بالجرائد والمجلات الدورية.

❖ المبالغ المقبوضة من قبل أشخاص يعملون في بيوتهم بصفة فردية لحساب الغير و المكافآت المدفوعة في إطار الاستخلاف بصفة ملحقة.

❖ تعويضات الخدمات الدائمة، الأضرار، مكملات الدخل.

❖ التعويضات المؤقتة والمنح و الريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم.

❖ حالة خاصة: يعفى من الضريبة السفراء أو الأعوان الدبلوماسيين القنصليين وأعوان القنصلية وأعوان القنصليين ذوي الجنسية الجزائرية إذا منحت الدولة التي يمثلونها نفس الامتيازات للأعوان الدبلوماسيون والقنصليين الجزائريين .²⁹

2- الرواتب والأجور والمنح العمرية الغير خاضعة للضريبة :

لقد منح المشرع الجزائري جملة من الإعفاءات خاصة بالأجور لبعض الفئات نوضحها فيما يلي :³⁰

❖ المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التشريع الاجتماعي مثل منحة الزوجة غير العاملة والمنح العائلية ومنح الأمومة.

❖ المعاشات الممنوحة للمجاهدين وأرامل وأصول الشهداء.

❖ التعويضات الممنوحة والخاصة بالمنطقة الجغرافية.

²⁹ - http://GESTION08. LIFENE. NET.

³⁰ - المادة 66 - 68 ، من القانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، والمديرية العامة للضرائب، الطبعة الرسمية، الجزائر، سنة 2001

❖ الأجرور والمكافآت الأخرى الممنوحة في إطار برامج تشغيل الشباب دخلهم الشهري

12000 دج

❖ تعويضات التشريح.

❖ منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة في شكل كانت من طرف الدولة والجماعات

المحلية والمؤسسات العمومية.

بالإضافة إلى أن هناك بعض العناصر التي لا تدرج في الدخل الخاضع للضريبة نذكر منها:

❖ التعويضات عن المصاريف التنقلات والمهمات.

❖ الامتيازات العينية المتعلقة على وجه الخصوص بالتغذية والسكن الممنوحة للإجراء الذين

يعملون في المناطق المراد ترقيتها.

3- حساب الضريبة على الدخل الإجمالي "IRG" لفئة المرتبات والأجور:

تحتسب الضريبة على الدخل الإجمالي وفق السلم الشهري للضريبة الذي تم إنجازه طبقاً لأحكام

المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة والذي يمنح للأجراء الخاضعين

تخفيضاً نسبياً على الضريبة يحدد كما يلي: ³¹

❖ بالنسبة للخاضعين لضريبة العزاب: تخفيض يقدر ب 10% علماً أنه لا يجب أن يقل مبلغ

التخفيض عن 300 دج ولا يزيد عن 1500 دج شهرياً.

❖ بالنسبة للخاضعين لضريبة المتزوجين: تخفيض يقدر ب 30% علماً أنه لا يجب أن لا يقل

التخفيض عن 400 دج ولا يزيد عن 1500 دج شهرياً منه: الجدول التالي يوضح معدلاتها وفق

شرائح الدخل الإجمالي حسب قانون المالية لسنة 2023.

³¹ - المادة 104 ، من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.

سلم الضريبة على الدخل الإجمالي لسنة 2022³²

شرائح الدخل الإجمالي	نسبة الضريبة الموافقة
- أقل من 20000	0%.
- من 20000 الى 40000	23%.
- من 40000 الى 80000	27%.
- من 80000 الى 160000	30%.
- من 160000 الى 320000	33%.
- أكبر من 320000	35%.

المطلب الثالث: اشتراكات الضمان الاجتماعي :³³

يخضع الأجر بالإضافة إلى الاقتطاعات 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، بمقابل الدفع المنتظم لحصص الاشتراك حيث يقع على عاتق العامل الاشتراك بنسبة 9% وعلى عاتق صاحب العمل بنسبة 25% من الأساس الخاص للاشتراك وهو ما يسمى بأجر المنصب، ثم يتم توزيع هذه النسب على مختلف التأمينات .

أولاً: التأمينات الاجتماعية :

وهو النظام الذي يشمل كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم مواطنين أو أجانب ،ومهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري ومهما كانت مدة عملهم دائمة أو مؤقتة ومهما كان القطاع الذي يعملون به عام أو خاص عن طريق المساهمة في صندوق

³² - سلم الضريبة على الدخل الإجمالي لسنة 2022 وفق القانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة

³³ - دليل الصندوق الوطني للمعاشات، التقاعد المسبق، جويلية 1994

التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية بمعدلات معينة سنراها لاحقاً، وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد يتواجد بها العامل وهي :

1- التأمين عن الولادة : وتشمل التكفل بكل المصاريف المترتبة على الحمل والوضع ومختلف تبعاته، ودفع أجر المدة التي تتوقف فيها المرأة العاملة عن العمل بسبب الوضع، وتعويض المرأة العاملة عن عطلة الأمومة بنسبة 100% من الأجر اليومي عن كل يوم، وهذا بعد اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي وضريبة IRG/S وهذا التعويض يدفع ابتداء من 14 أسبوعاً متتالية وتبدأ على الأقل أسبوع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة .

2- التأمين عن العجز : ويشمل التكفل بالعامل الذي يصاب بالعجز الذي يمنعه بشكل نهائي من الاستمرار في العمل، وهذا بتخصيص معاش دائم للعامل العاجز يمكنه من العيش دون الحاجة للعمل أو للغير، ويقدر العجز والمعاش بالنظر إلى ما بقي من فترة العامل المؤمن له على العمل أو حالته العاملة، وقواه البدنية والعقلية، على أن هذا الحق لا يستفيد منه إلا إذا كان العامل لم يبلغ سن التقاعد وكذلك الذي عمل هذا تمكنه من الاستفادة من التقاعد.

3- التأمين على الوفاة : الذي يمكن ذوي حقوق العامل المتوفى، أي الورثة أو الأشخاص المعولين من قبله، من الاستفادة من منحة الوفاة المقدرة بأجرة سنة كاملة من العمل، على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل المتوفى، والذي لا يجب أن يقل عن اثني عشر مرة من الأجر الوطني المضمون، على أن تدفع لمستحقيها دفعة واحدة.

4-التأمين على المرض : التأمين على المرض يشمل التكفل بالعامل أو أفراد أسرته، في حالة الإصابة ببعض الأمراض، وكل ما تقتضيه متطلبات العلاج والعناية، إلى غاية الشفاء النهائي، إلى جانب حصول العامل الذي يضطره المريض إلى التوقف عن العمل بأمر من الطبيب المعالج على أجر جزئي، أي 50% من الأجر الصافي بالنسبة الأسبوعين الأولين 100% ابتداء من الأسبوع الثالث إلى التاريخ شفاء العامل على ألا تتجاوز المدة الثلاث السنوات، بالإضافة إلى التكفل بتعويض مختلف المصاريف العلاجية العادية التي يدفعها العامل عن مرضه أو مرض أحد أفراد أسرته، حيث يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بنسبة 80% من هذه المصاريف وأحياناً يكون التكفل بصفة كاملة.

ثانيا :التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية :

وتشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته لعمله، سواء كان ذلك داخل مكان العمل أو خارجه، متى كان ذلك تطبيقا للأمر الصادر عن صاحب العمل، أو كما يحددها القانون بأن كل الحوادث التي يصدر عنها إصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ أثناء العمل.

أما الأمراض المهنية، فهي تلك الأمراض الناتجة عن التفاعلات أو تسريبات الموارد أو الروائح أو ما شابههما والمسببة لأمراض التسمم والتعفن، وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص، لذا يجب التكفل التام بالعامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي المكتتبه له، دون النظر إلى طبيعة علاقة العمل التي يعمل في ظلها، حيث يترتب للعامل حق العلاج الكامل العادي والمتخصص، وإعادة التأهيل البدني والتكفل التام بكل المصاريف الناتجة الى جانب نفقات النقل والإقامة في المستشفى.

ثالثا: التأمين عن التقاعد : 34

يأتي الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل، إلا أن هذه النهاية قد تأتي كنتيجة طبيعية لبلوغ العامل من سن معينة تمكنه من وضع حد لحياته المهنية، والتمتع ببقية حياته الخاصة يدفع من خلالها العامل اشتراك بنسبة 6.5% وصاحب العمل بنسبة 9%.

1التقاعد العادي: إن شروط الاستفادة من معاش التقاعد تتمثل بالخصوص في وجوب بلوغ العامل سن التقاعد المحدد بستون سنة للرجال (60سنة) وخمسة وخمسون سنة للنساء(55سنة)، وقضاء المدة القانونية اللازمة للعمل المرتبة لحق التقاعد، والذي يكون على الأقل 15سنة من العمل. كما يمكن للمرأة الاستفادة من تخفيض في السن يقدر بسنة واحدة عن كل طفل ربه على أقل 9سنوات في حدود 03أطفال.

في حين يمكن للعامل الذي بلغ سنه أقل من 60سنة ولازال يمارس نشاط، ولم يستوفي 15سنة الاستفادة من اعتماد لدفع اشتراك سنوات التأمين في حدود 05سنوات، حيث يخضع هذا الاعتماد لدفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية تقع على عاتق المستخدم على أن يكون منتميا إلى قائمة المستخدمين منذ سنتين على الأقل .

34 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، دوان المطبوعات الجامعية، ج 2 ، ط 1998 ، الجزائر

2.التقاعد النسبي: ويمنح هذا التعاقد للمستفيد إذا أستوفى الشروط التالية:

❖ أن يكون سنه 50 سنة على أقل.

❖ أن تكون فترة العمل نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل، وبالنسبة للنساء يخفض السن ومدة العمل 05 سنوات و عليه يصبح السن 45 سنة مدة العمل 15 سنة، وتحسب نسبة التقاعد بالعلاقة التالية :

$$\text{نسبة الاستفادة من التقاعد} = \text{عدد سنوات النشاط} \times 2.5 \%$$

3. التقاعد دون شرط: يمكن تخفيض سن التقاعد بفتح مناصب شغل جديدة لتشغيل العاملين العاطلين، وهو الأمر الذي دفع بالمشروع الجزائري في ماي 1997 إلى إجراء تعديلات على قانون التقاعد لجعله أكثر مرونة واستجابة للمستجدات الاقتصادية والاجتماعية، حيث ألغي شرط السن المحدد ب (60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء) ، إذا كان العامل قد عمل مدة معينة نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل .

4. منحة التقاعد : إذا بلغ العمل سن 60 سنة، ولم يستوف شرط العمل والتأمين 15 عام " يمكن أن يمنحه الصندوق الوطني للتقاعد منحة التقاعد إذا استوفى 5 سنوات أو 20 سنة فعلا من العمل والاشتراك، وتحسب هذه المنحة حسب عدد السنوات ويمكن أن تضاف إليه علاوة الزوج المكفول، وقد حدد القانون المبلغ الأدنى للمعاش ب 75% من الأجر الأدنى الوطني المضمون، والحد الأقصى ب 15 مرة من الأجر الأدنى الوطني المضمون، وهذا اعتبارا من 2001.³⁵

رابعا: التقاعد المسبق : وهو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية، نتيجة لإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن طريق هيئة ونظام تقاعد مسبق كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد وفقا لشروط وإجراءات خاصة تتناسب، والغاية من هذا الحل التقليل من عدد العمال الذي سوف يحالون على البطالة.

وحتى يستفيد العامل من التقاعد المسبق، يجب أن يستوفى الشروط التالية :

35 - دليل الصندوق الوطني للتقاعد، سنة 2003

- ❖ أن يبلغ 50 سنة إذا كان ذكرًا 45 سنة بالنسبة للنساء على أقل.
- ❖ أن يجمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد تساوي 20 سنة على أقل، وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على أقل بصفة كاملة، ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل تثبت الحق في التقاعد المسبق.
- ❖ أن لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.
- ويمول نظام التقاعد المسبق عن طريق اشتراك محدد كالاتي: 36
- حصة يتحملها المستخدم " صاحب العمل " تقدر ب 0.5%.
- حصة يتحملها الأجير تقدر ب 0.5%.
- حصة يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية تقدر ب 0.5%.

خامسا: التأمين على البطالة : 37

يعتبر هذا النوع من التأمين حديث العهد في الجزائر، إذ لم يؤسس إلا في ماي 1994 والذي أحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، وقد تم إنشاء هذا النظام في إطار التوجهات الجديدة التي تعتمد نهج النظام الرأسمالي. ويتلخص هذا النظام الجديد في اكتتاب تأمين خاص بأخطار البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وحتى يستفيد من أداءات تأمين على البطالة، يجب أن تتوفر في الأجير الشروط التالية:

- أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها 3 سنوات على أقل.
- أن يكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لأسباب اقتصادية.
- أن يكون منخرطا، ويكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين على البطالة منذ 6 أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل.

كما يخول قبول الأجير في نظام التأمين على البطالة، الحق في مجموعة أدوات الضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء ويستفيد من ما يلي:

❖ التعويض الشهري عن البطالة.

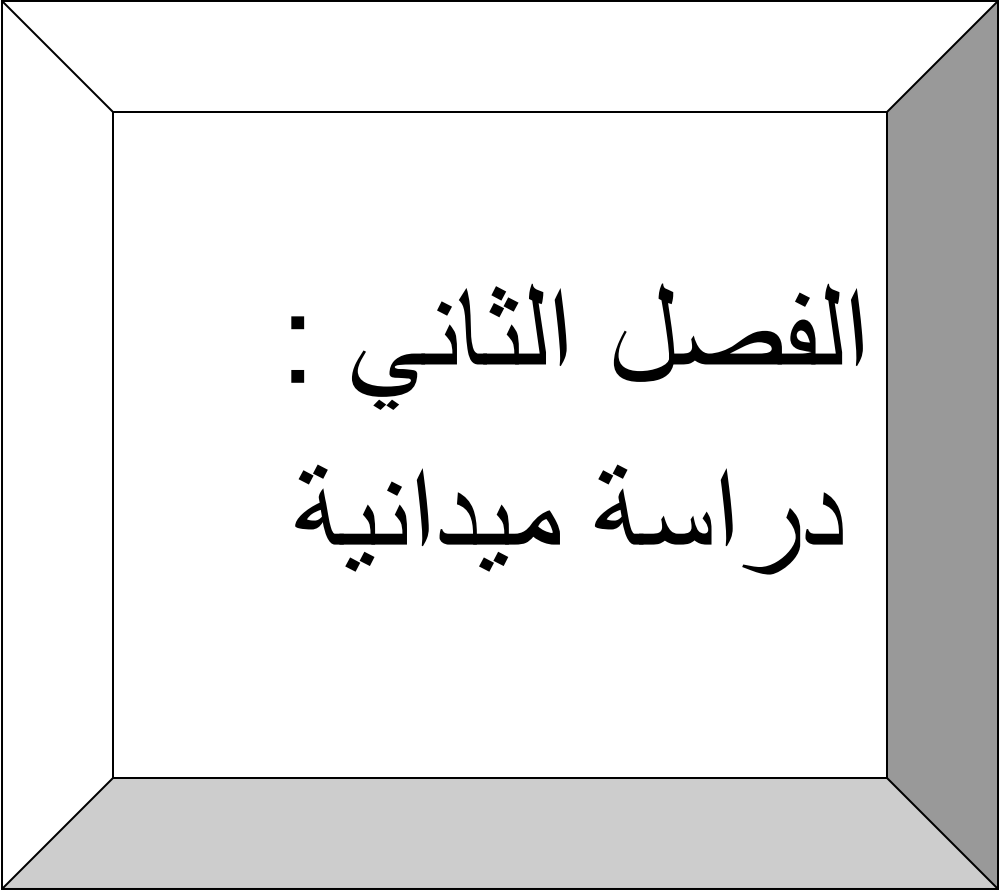
36 - دليل الصندوق الوطني للمعاشات، التقاعد المسبق، جويلية 1994

37 - حمية سليمان، مرجع سابق، ص 153. 156.

- ❖ أداءات عينية للتأمين عن المهن والتأمين عن الأمومة.
- ❖ المنح العائلية.
- ❖ اعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.
- ❖ الاستفادة من رأس مال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عند الاقتضاء.

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 الأجر له عدة مكونات : من أجر أساسي ، تعويضات ، مجموعة من المكافئات ، الخصائص والاقتطاعات والتي تحظى بحماية نصوص قانونية أو تنظيمية كالقواعد العامة للعمل ، وكذلك له مراحل يمر عليها الأجر تعرفنا عليها في هذا الفصل كطرق حساب الأجر والعمليات الحسابية من إضافات واقتطاعات و وسلم أجور .



الفصل الثاني : دراسة ميدانية

تمهيد : ولقد تحدثنا في الفصل الأول عن الجانب النظري لموضوع بحثنا وتطرقنا فيه للمفاهيم الأساسية للأجور وأقسامه ومكوناته والضرائب التي يخضع لها والقوانين التي تحكمه في الجزائر ، ولهذا يجب علينا تطبيق ما قمنا به في الجانب التطبيقي لجامعة الشهيد حمى لخضر بالوادي ، وعليه فهذا الفصل قسمناه الى مبحثين .

❖ المبحث الأول: تقديم جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي :

قبل الانتقال إلى كيفية معالجة الرواتب والأجور في حالة الجامعة يجب علينا التعرف على المؤسسة محل الدراسة، ومنه سنتعرف على جامعة الشهيد حمه لخضر (الوادي) تاريخ نشأتها ومراحل تطورها والاضافات التي مستها وكذلك هيكلها التنظيمي...الخ

المطلب الأول: التعريف بجامعة الشهيد حمه لخضر :

تأسست جامعة الوادي (جامعة الشهيد حمه لخضر) سنة 1995م، والواقعة بولاية الوادي الجزائر، ولقد مرت (جامعة الشهيد حمه لخضر) في ولاية الوادي، بخمسة مراحل بداية من سنة 1995 إلى غاية 2023 .

المرحلة الأولى : 1995 - 1998

أنشأت ملحقة المعهد الوطني للتجارة بالوادي بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 03 جوان 1995 وانطلقت الدراسة لأول مرة خلال الموسم الجامعي 1995/1996 كنواة جامعية أولى بولاية الوادي مقرها ثانوية تكسبت أين ظلت لموسمين حتى تم تحويلها إلى مركز الشهداء سنة 1998 أين درست بها شعبة العلوم التجارية .

المرحلة الثانية: 1998 - 2001 :

إضافة إلى ملحقة المعهد الوطني للتجارة التابعة للمعهد الوطني للتجارة بين عكنون استفادت ولاية الوادي من فتح فرع العلوم القانونية والإدارية في الموسم 1998/1999 ومعهد الأدب العربي في الموسم 2000/1999 والتابعين لجامعة محمد خيضر ببسكرة ليتشكل الملحق الجامعي بالوادي.

المرحلة الثالثة: 2001 - 2012 :

أنشأ المركز الجامعي بالوادي سنة 2001 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 277/01 المؤرخ في 2001 حيث تحول الملحق الجامعي إلى مركز جامعي يحوي خمسة معاهد:

- معهد العلوم القانونية والإدارية

- معهد الآداب واللغات

- معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

- معهد العلوم والتكنولوجيا

- معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية

المرحلة الرابعة: 2012 - 2014 : 38

أنشئت جامعة الوادي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-243 والمؤرخ في 4 جوان 2012 الموافق ل 4 رجب 1433 وتضم :

38 - المرسوم التنفيذي رقم 12- 243 والمؤرخ في 4 جوان 2012 الموافق ل 14 رجب 1433

- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية علوم الطبيعة والحياة.
- كلية الأدب واللغات.
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية .
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية العلوم الدقيقة.
- معهد العلوم الإسلامية.

المرحلة الخامسة: من 2014 إلى اليوم :

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

المطلب الثاني: التعريف بالشهيد حمه لخضر :

هو المجاهد القائد الشهيد محمد الأخضر عمارة المعروف ب (حمه لخضر)، الذي ولد ببلدة الجديدة التابعة لبلدية الديلة في حدود سنة 1930 في أسرة ريفية محافظة، عرفت بتمسكها بالقيم الدينية والوطنية، ويعيش أفرادها على رعي الغنم والإبل في الصحراء المجاورة لوادي سوف، وكانت تستقر في بعض أيام السنة، وقد ادخله والده لكتاب، فحفظ بعض سور القرآن الكريم، ولكنه انقطع ليمارس الرعي إلى سن العشرين. ولكن حب المغامرة، والثورة على الوضع المزري، والرد على ظلم المستعمر، ولد في نفسه روحا جديدة دفعته إلى السفر إلى مدينة قفصة التونسية، وجلب بعض الأسلحة، فاحتفظ بواحدة وباع الباقي بإلحاح من والده، ثم فضل الفرار من ذلك الواقع إلى العمل في بلدة سيدي ناجي، ولكنه رجع بطلب والحاح من والده.

ولما اندلعت الثورة التحريرية، انخرط فيها، وصار قائدا لعدة معارك، من أهمها معركة حاسي خليفة يوم 17 نوفمبر 1954 وهي أول معارك الثورة الجزائرية، والتي خلدت منطقة وادي سوف بمآثرها الثورية، وجعلتها رائدة في هذا المجال، كما قاد معركة صحن الرتم في 15 مارس

1955 بتكليف من قيادة الاوراس، ومعركة هود شيكه الداخلة ضمن أحداث 20 أوت 1955 لما أرسلته القيادة في دورية لجمع الأسلحة، فوقعت ظروف مفاجئة اضطرتته إلى خوض المعركة، بقيادة حمه لخضر، وكانت من أكبر معارك الثورة الجزائرية، استعملت فيها فرنسا الطائرات والمعدات ومئات الجنود وقوات اللفيف الأجنبي، ودامت من 8 إلى 10 أوت 1955 وفيها استشهد حمه لخضر ومعظم أفراد كتيبته.

وهي معركة دعت الحاكم الفرنسي إلى القدوم بنفسه إلى الوادي ليذرف الدموع على عشرات الجنود الفرنسيين الذين سقطوا في ارض المعركة .

المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي لجامعة الوادي :

في هذا المطلب سنتطرق الى فرعين :

الفرع الأول: الهيكل التنظيمي لجامعة الوادي :

- مخطط يمثل شكل الهيكل التنظيمي لجامعة الوادي -



المصدر : وثيقة من المؤسسة محل الدراسة .

الفرع الثاني : المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة :

تتكلف المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة بما يأتي :

- تحضير مشروع ميزانية الجامعة على أساس اقتراحات عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات

- متابعة تنفيذ ميزانية الجامعة

- تحضير تفويض الاعتمادات الى عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات وضمان مراقبة تنفيذها .

- متابعة تمويل أنشطة البحث التي تضمنها المخابر والوحدات.

- تحسين محاسبة الجامعة.

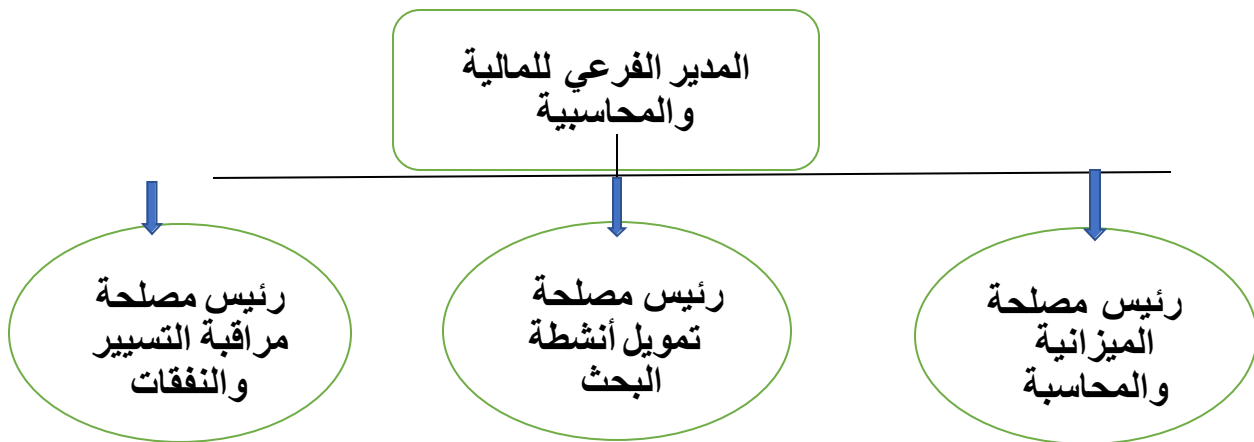
وتشمل المصالح الآتية :

* مصلحة الميزانية والمحاسبة.

* مصلحة تمويل أنشطة البحث.

* مصلحة مراقبة التسيير والصفقات.

(مخطط يمثل الهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية للمالية والمحاسبة)



المصدر : وثيقة من المؤسسة محل الدراسة

❖ المبحث الثاني: المتابعة والمعالجة الجبائية والمحاسبية للأجر

والراتب :

يحتوي هذا المبحث على كيفية حساب عناصر الأجر وكيفية التسجيل المحاسبي للموظفين داخل المؤسسة محل الدراسة مع إعداد كشف المرتبات لهم واقتطاع الضريبة :

المطلب الأول : طريقة حساب عناصر الأجر والمعالجة الجبائية له :

1- قواعد حساب العناصر المكونة للأجر :

الأجر القاعدي = الرقم الاستدلالي × القيمة المالية للنقطة الاستدلالية .

الخبرة المهنية = الرقم الاستدلالي للدرجة (يتغير من عامل لآخر) × قيمة النقطة الاستدلالية .

التعويض النوعي عن المنصب = (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) × 100% (أي تعويض كلي) .

تعويض الخبرة البيداغوجية = (الأجر القاعدي + علاوة الخبرة المهنية) × 4% × رقم الدرجة (هاته المنحة مرتبطة بالدرجة التي وصل إليها الأستاذ) .

المبلغ الصافي للدفع = الإجمالي - مجموع الاقتطاعات + السكن + المنطقة + المنح العائلية .

المبلغ الإجمالي = نجمع جميع المنح السابقة ما عدى المنح التالية (المنطقة ، السكن ، المنحة العائلية) لأنها لا تخضع لاقتطاع معين .

المبلغ الإجمالي (1) = (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية + التأهيل العلمي + الخبرة البيداغوجية + التوثيق + التأطير + - تعويض السكن - تعويض المنطقة - المنح العائلية × 9% .

المبلغ الإجمالي (2) = المبلغ الإجمالي (1) بعد اقتطاع الضمان الاجتماعي × نسبة الضريبة .

المبلغ الصافي المحصل = المبلغ الإجمالي (2) - نسبة الضريبة + مجموع المنح التي لا تخضع للضريبة .

المنح العائلية = هي مبلغ ثابت لكل طفل على ذمته وتقدر ب 300.00 دج وتسقط هذه المنحة عند بلوغ الطفل 21 سنة كاملة

علاوة الأجر الوحيد = تعطى في حال عطالة الزوجة وتقدر ب 800.00 دج

(هاتان المنحتان لا تخضع للضريبة كما سبق الذكر) .

- اقتطاع الضمان الاجتماعي نسبته ثابتة وتقدر ب 9 %.

- أما اقتطاع الضريبة فيخضع لجدول تصاعدي شهري للضريبة على الأجور المعدل في 2022 حسب المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة ، وهو كالتالي :

- الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجور المعدلة 2022 -

شرائح الدخل	معدل الضريبة	مبلغ الحقوق	المبلغ المتراكم
- أقل من 20000	0%.	0	0
- من 20000 الى 40000	23%.	4600	4600
- من 40000 الى 80000	27%.	10800	15400
- من 80000 الى 160000	30%.	24000	39400
- من 160000 الى 320000	33%.	52800	92200
- أكبر من 320000	35%.	/	/

المصدر : المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة تحديث 2022

ويكون جدول كشف الراتب بهذا الشكل :

عناصر الراتب	المنح والتعويضات	الاقتطاعات
الاجر القاعدي		
تعويض الخبرة البيداغوجية		
تعويض التوثيق		

		التعويض النوعي للمنصب
		تعويض المنطقة الجغرافية
		تعويض السكن الوظيفي
		تعويض الأجر الوحيد
		المنح العائلية
		تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجية
		تعويض التأهيل العلمي
		الضمان الاجتماعي
		الضريبة على الدخل الإجمالي
		الأجر الشهري الصافي بدون احتساب المردودية
		تعويض تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي (شهريا)
		تعويض تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي (3 اشهر)
		الأجر الشهري الصافي مع احتساب المردودية

المصدر : وثيقة من محل الدراسة

2 - اعداد كشف الراتب لعدة أفراد :

طريقة او كيفية اعداد اجر العامل تمر بعدة خطوات متسلسلة نذكرها فيما يلي:

تسجيل حضور العامل الى مقر العمل ويتم اثبات ذلك باي طريقة يدوية كالإمضاء او الإلكترونية باستعمال أجهزة ذكية تعمل بالبصمة او البطاقة مهما كان نوعها، تحويل اثبات الحضور اليومي الى مصلحة المستخدمين او مصلحة المحاسبة حسب التنظيم الداخلي المعمول به في الشركة، حساب أيام الحضور في الشهر هو 30 يوما حيث يمكن انه يمكن بداية حسابها من أي يوم في الشهر مثلا الفترة من 15مارس الى 14أفريل (المهم في ذلك هو الإبقاء على نفس المرجع في حساب لكل شهر) ، حساب حقوق والتزامات العامل بالاقطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل استخراج كشف الاجر الشهري.

الحالة الأولى : اعداد كشف راتب لأستاذ مساعد قسم أ :

الفترة : جوان 2023

الرقم : متحفظ عليه

تاريخ التنصيب : /

الاسم واللقب : متحفظ عليه

الحالة العائلية : متزوج، 2 أطفال

الدفع والتسديد : ح. ج . ب .

الدرجة : 7

عناصر الراتب	المنح والتعويضات	الاقتطاعات
الاجر القاعدي	71685	
تعويض الخبرة البيداغوجية	14868	
تعويض التوثيق	8000	
التعويض النوعي للمنصب	71605	
تعويض المنطقة الجغرافية	2016	
تعويض السكن الوظيفي	1500	
تعويض الأجر الوحيد	800	
المنح العائلية	600	
تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجية	21505.5	
تعويض التأهيل العلمي	10752.75	
الضمان الاجتماعي		18181.1025
الضريبة على الدخل الإجمالي		44604.00
الأجر الشهري الصافي بدون احتساب المردودية	140627.15	
تعويض تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي (شهريا)	5871.0015	
تعويض تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي(3 اشهر)	17613.0045	
الأجر الشهري الصافي مع احتساب المردودية	146492.15	

الحالة الثانية : كشف راتب أستاذ مساعد قسم - ب -

الرقم : متحفظ عليه

الفترة : جوان 2023

الاسم واللقب : متحفظ عليه

تاريخ التنصيب : /

الدفع والتسديد : ح . ج . ب .

الحالة العائلية : متزوج، 3 أطفال

الدرجة : 6

عناصر الراتب	المنح والتعويضات	الاقتطاعات
الاجر القاعدي	61717.5	
تعويض الخبرة البيداغوجية	11394	
تعويض التوثيق	6000	
التعويض النوعي للمنصب	61717.5	
تعويض المنطقة الجغرافية	1848	
تعويض السكن الوظيفي	1500	
تعويض الأجر الوحيد	800	
المنح العائلية	900	
تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجية	15429.375	
تعويض التأهيل العلمي	6171.75	
الضمان الاجتماعي		14920.03125
الضريبة على الدخل الإجمالي		34153.03
الأجر الشهري الصافي بدون احتساب المردودية	118405.07	
تعويض تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي (شهريا)	5054.66325	
تعويض تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي (3 اشهر)	15163.98975	
الأجر الشهري الصافي مع احتساب المردودية	123459.73	

الحالة الثالثة : كشف راتب لأستاذ محاضر قسم - ب - :

الرقم : متحفظ عليه الفترة : جوان 2023

الاسم واللقب : متحفظ عليه تاريخ التنصيب : /

الدفع والتسديد : ح . ج . ب . الحالة العائلية : متزوج، 4 أطفال

الدرجة : 10

عناصر الراتب	المنح والتعويضات	الاقطاعات
الاجر القاعدي	84375	
تعويض الخبرة البيداغوجية	22500	
تعويض التوثيق	12000	
التعويض النوعي للمنصب	84375	
تعويض المنطقة الجغرافية	2184	
تعويض السكن الوظيفي	1500	
تعويض الأجر الوحيد	800	
المنح العائلية	1200	
تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجية	37968.75	
تعويض التأهيل العلمي	21093.75	
الضمان الاجتماعي		23939.685
الضريبة على الدخل الإجمالي		63763.03
الأجر الشهري الصافي بدون احتساب المردودية	180293.79	
تعويض تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي (شهريا)	10355.46875	
تعويض تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي (3 اشهر)	31096.40625	
الأجر الشهري الصافي مع احتساب المردودية	190659.25	

الحالة الرابعة : كشف راتب لأستاذ محاضر قسم - أ - :

الفترة : جوان 2023

الرقم : متحفظ عليه

تاريخ التنصيب : /

الاسم واللقب : متحفظ عليه

الحالة العائلية : متزوج ، 5 أطفال

الدفع والتسديد : ج . ب .

الدرجة : 12

عناصر الراتب	المنح والتعويضات	الاقتطاعات
الاجر القاعدي	101160	
تعويض الخبرة البيداغوجية	30348	
تعويض التوثيق	14000	
التعويض النوعي للمنصب	101160	
تعويض المنطقة الجغرافية	2352	
تعويض السكن الوظيفي	1500	
تعويض الأجر الوحيد	800	
المنح العائلية	1500	
تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجية	50580	
تعويض التأهيل العلمي	30348	
الضمان الاجتماعي		29830.32
الضريبة على الدخل الإجمالي		83362.67
الأجر الشهري الصافي بدون احتساب المردودية	220555.01	
تعويض تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي (شهريا)	16570.008	
تعويض تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي (3 اشهر)	49710.024	
الأجر الشهري الصافي مع احتساب المردودية	237125.01	

الحالة الخامسة : كشف راتب لأستاذ التعليم العالي :

الفترة : جوان 2023

الرقم : متحفظ عليه

تاريخ التنصيب : /

الاسم واللقب : متحفظ عليه

الحالة العائلية : متزوج ، 2 أطفال

الدفع والتسديد : ح . ج . ب .

الدرجة : 10

عناصر الراتب	المنح والتعويضات	الاقتطاعات
الاجر القاعدي	108337.5	
تعويض الخبرة البيداغوجية	28890	
تعويض التوثيق	16000	
التعويض النوعي للمنصب	108337.5	
تعويض المنطقة الجغرافية	2688	
تعويض السكن الوظيفي	1500	
تعويض الأجر الوحيد	800	
المنح العائلية	600	
تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجية	65002.5	
تعويض التأهيل العلمي	43335	
الضمان الاجتماعي		33668.145
الضريبة على الدخل الإجمالي		96382.02
الأجر الشهري الصافي بدون احتساب المردودية	245440.33	
تعويض تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي (شهريا)	13309.261875	
تعويض تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي (3 اشهر)	39927.785625	
الأجر الشهري الصافي مع احتساب المردودية	258749.59	

المطلب الثاني: المتابعة والمعالجة المحاسبية لراتب والاجر :

بعد إعداد كشف الاجرة لكل عامل بشكل مستقل يتم ترحيلها وتجميعها في دفتر الأجور الذي يعتبر الوثيقة الثبوتية أو المصدر المعتمد عليه في تسجيل الأجور محاسبيا وفي التسلسل الآتي: تسجيل الأجر الخام بالإضافة إلى مختلف الاقتطاعات وكذا الأجر الصافي الواجب الدفع للأجير. تسجيل الأعباء المتعلقة بالأجور التي يتحملها صاحب العمل.

تسجيل التسديد للأجراء وكذا لمختلف الهيئات المعنية في الآجال القانوني .

المرحلة الأولى: التسجيل المحاسبي لعناصر الأجرة :

21/1/2022			
XXX	الاجر القاعدي	6310	
XXX	تعويض الخبرة المهنية	63121	
XXX	تعويض عمل المنصب	63122	
XXX	المنحة الجزافية التعويضية	6313	
XXX	تعويض الخدمات الإدارية المشتركة	6312	
XXX	تعويض دعم نشاطات الإدارة	6312	
XXX	تعويض نوعي	6312	
XXX	تعويض السكن	6312	
XXX	تعويض المنطقة	63142	
XXX	علاوة الاجر الوحيد	63141	
XXX	المنحة العائلية	63140	
XXX	اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي	4311	
XXX	الضريبة على الدخل الإجمالي	4421	
XXX	صافي الدفع	4211	
	(اثبات تسجيل اجرة شهر جانفي)		

المرحلة الثانية : التسجيل المحاسبي للمصاريف التي تتحملها المؤسسة :

XXX	XXX	22/01/2022 اشتراكات الضمان الاجتماعي الضمان الاجتماعي (اثبات أعباء الشركات المدفوعة للضمان الاجتماعي التي تتحملها المؤسسة .)	431	635
-----	-----	--	-----	-----

المرحلة الثالثة : التسجيل المحاسبي لتسديد مصاريف الضمان الاجتماعي :

XXX	XXX	22 / 01 /2022 الضمان الاجتماعي البنك (تسديد مجموع اشتراكات الضمان المتقطعة من الاجير 9 % التي تتحملها المؤسسة بنسبة 26% .)	512	431
-----	-----	--	-----	-----

المرحلة الرابعة : التسجيل المحاسبي لتسديد مصاريف الضريبة على الدخل الإجمالي :

	XXX	22 / 01 / 2022 الضريبة على الدخل الإجمالي	512	442
XXX		البنك (تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي)		

المرحلة الخامسة : تسديد الاجر الصافي :

	XXX	22 / 01 / 2022 الاجر المستحق	512	421
XXX		البنك (تسديد الاجر المستحق)		

خلاصة الفصل :

في هذا الفصل، قدمنا تعريفًا شاملاً للمؤسسة التي ندرسها، حيث تم التطرق إلى مراحل تطورها وتنظيمها ، ثم ركزنا على قسم المحاسبة والمالية، وبعد دراسة نظام سير عملية حساب الأجور والرواتب، استندنا إلى القوانين والأنظمة التي تحكم الشركة وأخذنا في الاعتبار التعديلات والتغيرات الحديثة على جدول الضريبة على الدخل، وقمنا أيضًا بشرح كيفية حساب الأجور والرواتب والتسجيل المحاسبي لجدول الرواتب، بالإضافة إلى كيفية تحمل المؤسسة لهذه الالتزامات المالية والمسؤولية عن دفعها للعاملين

الخاتمة

الخاتمة :

تعتبر متابعة ومعالجة الأجور والرواتب من النواحي الجبائية والمحاسبية كمرحلة حاسمة وحيوية، يهدف ذلك إلى ضمان أن يتلقى العامل أجره أو راتبه بشكل صافٍ تمامًا بناءً على أدائه في العمل، ولتحقيق هذه النتيجة، يجب اتباع عدة خطوات وإجراءات، بالنظر إلى تحليل السؤال المطروح حول كيفية متابعة ومعالجة الرواتب والأجور من الناحية الجبائية والمحاسبية وفقًا للمعايير المحاسبية العمومية، تم اعتماد الفرضيات التي تم بناء الدراسة عليها، و تم اختبار صحة هذه الفرضيات وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة، استنادًا إلى هذه النتائج، تم تقديم مجموعة من الاقتراحات القيمة .

اختبار صحة الفرضيات :

الفرضية الأولى : الأجر هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير الخدمات التي يؤديها، وهي بالنسبة للعامل تمثل المقابل الذي يحصل عليه من جراء ما يبذله مقابل من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل"

الفرضية الثانية :

يوجد فوارق في أجور الموظفين وذلك يعتمد على عدة عوامل. من بين هذه العوامل :

- **المستوى الوظيفي:** يعتبر المستوى الوظيفي للموظف أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في تحديد راتبه، عادةً ما يحصل الموظفون في المستويات العليا على أجور أعلى بسبب المسؤوليات والتحديات الإدارية الأكبر التي يواجهونها.

- **الخبرة والمهارات:** يتأثر راتب الموظفين بمستوى خبرتهم ومهاراتهم المتخصصة. عادةً ما يتلقى الموظفون ذوو الخبرة العالية والمهارات المتقدمة أجورًا أعلى نظرًا لقيمتهم المضافة للمؤسسة.

الفرضية الثالثة :

هناك عدة اقتطاعات ومكافئات محتملة التي يمكن أن تؤثر على الأجور والرواتب، وتختلف حسب القوانين والسياسات المحلية والشركة. إليك بعض الأمثلة الشائعة:

- **اقتطاعات الضرائب:** تختلف نسبة الضرائب التي يتم اقتطاعها من الأجور والرواتب حسب التشريعات الضريبية في كل دولة. يتم تحويل هذه الاقتطاعات إلى السلطات الضريبية.

- **اقتطاعات التأمين الاجتماعي:** قد يتم اقتطاع مبالغ من الأجور والرواتب لصالح التأمين الاجتماعي، وهي تكون عادةً مشتركة بين الموظف وصاحب العمل وتستخدم لتغطية التأمين الصحي والضمان الاجتماعي.

- **المكافآت والحوافز:** قد يتم منح الموظفين مكافآت إضافية أو حوافز مالية استنادًا إلى أداءهم وتحقيقهم لأهداف محددة. يمكن أن تكون هذه المكافآت مرتبطة بالأداء الفردي أو أداء الفريق أو أداء الشركة بشكل عام.

نتائج الدراسة :

من خلال دراستنا النظرية والتطبيقية لمتابعة ومعالجة الأجور والرواتب جباثيا ومحاسبيا، يلخص الأجر في وثيقة تحمل اسم كشف الأجر، حيث يتم حساب المبلغ الصافي منه بعد تحديد العناصر المكونة له، ثم طرح مختلف الاقتطاعات بنوعيتها الضريبية والضمان الاجتماعي.

- يعتبر الأجر من أهم الحوافز التي لها تأثير مباشر على المستوى الاجتماعي للعامل ومستوى أدائه.

- يمر كشف الأجر على المحاسبة والمالية التي يتم إعداد كشف الأجر فيها.

- للأجر أهمية بالغة بالنسبة للعامل كونه مصدر رزق له، وبالنسبة لصاحب العمل هو استثمار لجهد العامل رغم التكلفة المادية مقابل لهذا الجهد.

- يخضع تسديد الراتب إلى مراحل النفقة العمومية وهي: الالتزام، التصفية، الأمر بالدفع والتسديد.

- يتحدد الأجر القاعدي عن طريق الشبكة الاستدلالية للأجور.

التوصيات :

- وجوب الإهتمام والاطلاع الواسع لكل القوانين والنصوص التشريعية المتعلقة بالراتب بالإضافة إلى جميع القوانين والأوامر المتضمنة حق الموظف في الراتب .

- وضع فرق أو لجان لمتابعة مدونة مناصب العمل قصد تحيينها وتطويرها دوريا وحسب الحاجة وذلك تفاديا للمعالجة العشوائية للظروف الطارئة الناتجة والتي تخضع للمطالب العمالية.
- توحيد حساب عناصر الراتب المشتركة للموظفين بين جميع القطاعات لتحقيق مبدأ المساواة .
- التأكيد على ضرورة الإهتمام بالدراسة الأكاديمية للراتب لتطوير مجال البحث فيه والإلمام بكل جوانبه خدمة للبحث العلمي لما تشهده هذه الدراسة من محدودية.

- افاق الدراسة :

- دراسة تطور الأجور مقارنة مع التطور الإقتصادي وتأثير كل منهما على الآخر.
- الإتجاهات والأساليب الحديثة المستخدمة في إعداد الرواتب والأجور و ملحقاتها .

ختاما :

وفي الختام نتمنى أننا قد قدمنا كل الجهد المحقق لهذا البحث فإن وفقنا في ذلك فمن الله عز وجل وإن أخفقنا فمن أنفسنا، وكفانا نحن بذلك شرف المحاولة.

وفي النهاية ندعوا 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.

قائمة المراجع

المصادر والمراجع:

قائمة الكتب :

- 1- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة المقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجماعية 1982 .
- 2 - نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2010، ص(179).
- 3- يوسف حجيم الطائي ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن سنة 2006 ، ص(145) .
- 4- سنان الموسوي ،إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2006 ، ص(143).
- 5 - بوخروبة كلثوم، تطور سياسة الأجور في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، علوم في القانون العام، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر ، ص (81 - 84)
- 6 - حنيفة ، سنة 2013 ، الأجور والرواتب لدى المؤسسات العمومية ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية الاقتصاد ، جامعة بسكرة ، ص (178)
- 7 - أحمد طرطار ، 2002 ، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، ص (36)
- 8 - بن ربيع(2013) الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية ، IAS/IFRS الجزء الثاني .المحمدية: منشورات كليك ، ص (179)
- 9 - جمال العشيشي (2011) محاسبة المؤسسة و الجباية وفق النظام المحاسبي الجديد .الجزائر: دار متيجة للطباعة ، ص (63)
- 10 - محمد مصطفى محمود، بحث حول تصميم هيكل الأجور، مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء والتنمية ، ص (6 - 7)
- 11 - بلوط حسن، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار النهضة، بيروت، سنة 2002، ص(300)
- 12 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، دوان المطبوعات الجامعية ، ج 2 ، ط 1998 ، الجزائر

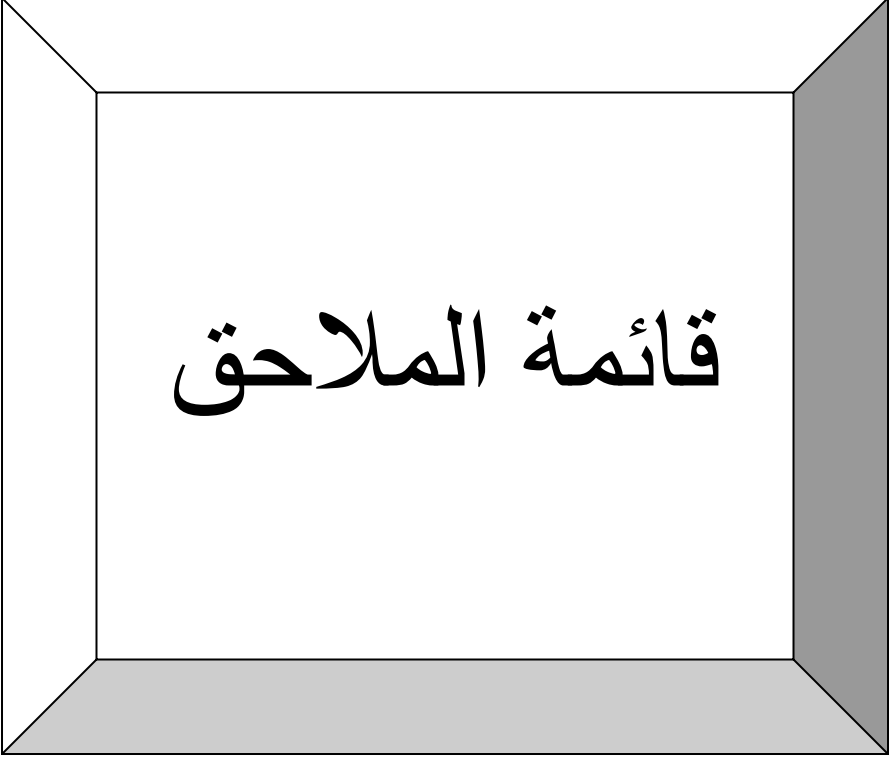
- 13 - بوثلجة حمامة، حماني جميلة، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية، دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور ولاية البويرة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي أمحمد أولحاج، البويرة، الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015، ص (35 - 36)
- 14 - محمد الكر، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق " 1990 - 2008، مذكرة تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، السنة 2008، ص (102)
- 15 - حورية جاودي، تسيير الأجور في الجزائر، دراسة حالة الديوان الوطني للسقي وصرف المياه onid، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، سنة 2006-2007، ص (62) .

النصوص القانونية والوثائق الرسمية :

- 1 - سلم الضريبة على الدخل الإجمالي لسنة 2022 وفق القانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة
- 2 - دليل الصندوق الوطني للمعاشات، التقاعد المسبق، جويلية 1994
- 3 - دليل الصندوق الوطني للتقاعد، سنة 2003
- 4 - المرسوم التنفيذي رقم 243-12 والمؤرخ في 4 جوان 2012 الموافق ل 14 رجب 1433
- 5 - المادة 91 من المرسوم رقم 08 - 84 الصادرة في 23 فيفري 1994
- 6 - المادة 90 من اتفاقية العمل الدولية سنة 1949 .
- 7- القانون رقم (78 - 12 ، 08 أوت 1978)
- 8 - القانون رقم (90 - 11 ، 21 أفريل 1990)
- 9 - الجريدة الرسمية رقم 61
- 10 - الجريدة الرسمية رقم 46

المواقع الالكترونية :

<http://GESTION08.LTRENE.NET/> T1271-TOP - 1



قائمة الملاحق

الجدول رقم (1) :شبكة مستويات التأهيل :

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
أ	1	السنة السادسة من التعليم الأساسي
	2	السنة السابعة من التعليم الأساسي
		السنة الثامنة من التعليم الأساسي
	3	شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة او الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهر) السنة التاسعة من التعليم الأساسي
	4	شهادة التعليم الأساسي او شهادة التعليم المتوسط
	5	شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي +12 الى 18 شهرا من التكوين) السنة الأولى من التعليم الثانوي
ب	6	شهادة التحكم المهني السنة الثانية من التعليم الثانوي
	7	السنة الثالثة من التعليم الثانوي السنة الثالثة من التعليم الثانوي + 12 شهر من التكوين السنة الثالثة من التعليم الثانوي + 24 شهر من التكوين
	8	البكالوريا شهادة تقني
	9	البكالوريا+24 شهرا من التكوين
	10	شهادة تقني سامي شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية البكالوريا + 36 شهرا من التكوين

ج	ليسانس	د
	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 مابعد التدرج المتخصص .	
د	13	د
	ماجستير	
	شهادة المدرسة الوطنية للإدارة الوطنية (النظام الجديد)	
	14	
	صنف مخصص لرتبة الترقية	
	15	
	دكتوراه في الطب العام	
قسم	16	قسم
	صنف مخصص لرتبة ترقية	
	17	
	ماجستير (للإلتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي)	
	دكتوراه	
	دكتوراه دولة	
	1	
قسم	شهادة الدراسات الطبية المتخصصة DEMS	قسم
	2	

خارج الصف	قسم فرعي 3	شهادة الدراسات الطبية المتخصصة DEMS للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي
	قسم فرعي 4	قسم فرعي مخصص لرتب الترقية
	قسم فرعي 5	دكتوراه في العلوم الطبية DEMS
	قسم فرعي 6	التأهيل الجامعي
	قسم فرعي 7	قسم فرعي مخصص لرتب الترقية

الملحق (02) الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم		
مجموعة	الصف	الاستدلالي الأدنى	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة
د	1	200	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120
	2	219	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131
	3	240	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144
	4	263	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158
	5	288	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173
	6	315	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189
ج	7	348	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209
	8	379	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225
ب	9	418	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	230	251
	10	453	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272
أ	11	498	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	274	299
	12	537	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322
	13	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347
	14	621	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	342	373
	15	666	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400
	16	713	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428
	17	762	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	419	457
أ	قسم فرعي 1	930	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465	512	558
	قسم فرعي 2	990	50	99	149	198	248	297	347	396	446	495	545	594

633		580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055	قسم فرعي	خارج الصنف
														3	
675		619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	قسم فرعي 4	
720		660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200	قسم فرعي 5	
768		704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	قسم فرعي 6	
888		814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 7	