



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي



مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم مالية ومحاسبية

التخصص: محاسبة

الموضوع:

محاسبة الأجور والرواتب في المؤسسات

العمومية ذات طابع الإداري

دراسة حالة بمديرية الخدمات الجامعية بالوادي 2023/2022

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:

♦ أ.د. ضيف الله محمد الهادي

من إعداد الطلبة:

♦ إبراهيم احميم

♦ العروسي جديد

♦ علي العماري

اللجنة المناقشة:

المؤسسة الأصلية	الصفة	الرتبة	الأستاذ
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا	أستاذ التعليم العالي	د. زين يونس
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	د. ضيف الله محمد الهادي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا	أستاذ التعليم العالي	د. حاج أحمد فوزي

الموسم الجامعي: 2023/2022





الإهداء



أرفع قلبي واكتب هذه الكلمات وأهديها

إلى من جعل الله الجنة تحت قدميها ، إلى من ربّني وأنارت دربي وأعانتني بالصلوات والدعوات إلى أعلى إنسانة في هذا الوجود أُمي الحبيبة .

إلى من رأيته بين الناس رجلا وبين الرجال بطلا وبين الأبطال مثالا إلى من تكبد من أجل سعادتي عناء الكفاح إلى قدوتي في الحياة وتاج رأسي أبي الغالي أطل الله في عمره وشفاه .

إلى النروجة الغالية التي ساندتني في عملي

هذا وكانت خير رفيق

إلى من قاسمتهم ظلمة الرحم وقاسموني أحضان المحبة وطعم الحياة حلوها ومرها إخوتي وأخواتي حفظهم الله ومرعاهم .

إلى القلوب الطاهرة والنفوس البريئة أبناء إخوتي وأخواتي .

إلى كل من ساندني لإنجائهم هذا العمل من قريب أو بعيد مراجية من الله عز وجل أن يتفني به وإياكم .

إبراهيم



الإهداء



أهدي هذا العمل إلى شخصيات ساعدتنا واخذت بأيدينا للوصول إلى هذا المكان لن أقل منهم يكفي أنهم
يتسمون حين يعرفون أنهم المقصودون إلى كل من أسعدهم تخرجنا إلى والدين أصدقائنا وزملائنا وأهلنا بلا
استثناء أهديكم تخرجي دعواتكم بالتوفيق والنجاح نحو مستقبل مشرق حافل بالعطاء والرفاهية وإكمال
مسيرتنا التعليمية.

علي

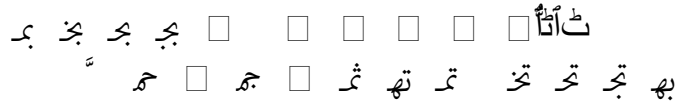


الإهداء



إلى من أفضّلها على نفسي، ولمّلا؛ فلقد ضحّت من أجلي ولم تدّخر جهداً في سبيل إسعادي على الدّوام (أمّي الحبيبة). نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة. فلم يخل عليّ طيلة حياته (والدي العزيز). إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يمكن، وفي أصعدة كثيرة أقدم لكم هذا البحث، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم.

العروسي



ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى محاسبة الأجور والرواتب في المؤسسات العمومية ذات طابع الإداري حيث تمت دراسة حالة بمديرية الخدمات الجامعية بالوادي سنتي 2022/2023، وهذا على اثر التغيرات والتعديلات التي عرفها نظام الأجور في تغير الشبكة الاستدلالية وتعديل قوانين الترقيات في المنصب والدرجة، وهذا من أجل معرفة كيفية محاسبة واعداد كشف الأجر ومعرفة عناصره وكيفية تسديد المخالصة بعد عملية الترقية سواء أن كانت الترقية العمودية أي في المنصب، أو الترقية الأفقية أي في الدرجة. وأظهرت الدراسة أن الأجور والرواتب عامل هام من العوامل المؤثرة على رغبة الأفراد في العمل وبالتالي فإن الأجور والرواتب تساعد على خلق علاقة طيبة بين عمال الإدارة، وتحسن من أدائهم.

الكلمات المفتاحية: الأجور والرواتب، الترقيات، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

Résumé :

This study aimed to account for wages and salaries in public institutions of an administrative nature, where a case study was conducted in the Directorate of University Services in the Valley in the years 2022/2023, and this is due to the changes and modifications that the wage system has known in changing the evidentiary network and amending the promotion laws in position and grade, and this is in order to know How to calculate and prepare the salary statement, know its components, and how to pay the clearance after the promotion process, whether it is the vertical promotion, i.e. the position, or the horizontal promotion, i.e. the grade.

The study showed that wages and salaries are an important factor influencing the desire of individuals to work, and therefore wages and salaries help to create a good relationship between management workers.

Mots clés: Wages and salaries, promotions, public institutions of an administrative nature.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
VI -I	الاهداءات
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
X	قائمة الاختصارات
أ - ج	المقدمة
الفصل الأول: الاطار النظري للدراسة	
05	تمهيد
06	المبحث الأول: ماهية الأجور والرواتب
06	المطلب الأول: مفاهيم حول الأجور
10	المطلب الثاني: العناصر المكونة للأجر
20	المطلب الثالث: آلية تحديد هيكل الأجور
35	المبحث الثاني: عرض ومناقشة الدراسات السابقة
35	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
46	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
47	المطلب الثالث: مناقشة الدراسات السابقة
54	خلاصة
الفصل الثاني: دراسة حالة مديرية الخدمات الجامعية بالـوادي	
56	تمهيد

57	المبحث الأول: دراسة عامة حول مديرية الخدمات الجامعية بالوادي
57	المطلب الأول: تاريخ نشأة مديرية الخدمات الجامعية بالوادي وهيكلها التنظيمي
64	المطلب الثاني: دراسة الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية بالوادي
70	المطلب الثالث: علاقة مديرية الخدمات الجامعية بمحيطها
74	المبحث الثاني: محاسبة الأجور للموظفين مديرية خدمات الجامعية بالوادي
74	المطلب الأول: محاسبة الراتب الشهري
81	المطلب الثاني: محاسبة علاوة المردودية
84	المطلب الثالث: محاسبة المخلفات
86	خلاصة
88	الخاتمة
91	المراجع
95	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين توزيع نسب الضريبة على الدخل الإجمالي	15
02	يبين زمن الترقيات في الدرجة.	22
03	يبين المبالغ منح الجزافية التعويضية حسب الصنف	25

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الاطراف المعنية بتطبيق حوكمة الشركات	19
02	يمثل أعمدة بيانية توضح اعتدالية التوزيع لمحور الميزة التنافسية	21
03	يوضح مقر مديرية الخدمات الجامعية بالوادي بحي 400 سكن	58
04	يوضح المقر الجديد لمديرية الخدمات الجامعية بالوادي بالحي الإداري بالشاط	59
05	الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية بالوادي	65

قائمة الاختصارات

الاختصار	المعنى باللغة الأجنبية	المعنى باللغة العربية
IRG	Impots sur le revenu globale	الضريبة على الدخل الاجمالي
ISF	indemnité de situation familial	منحة الوضع العائلي
M.A.J.L.F.R	indemnité famalial complmanteur	المنحة العائلية الاضافية
IFR	indemnité famalial stable pour les enfants	المنح العائلية المستقرة للأطفال

مقدمة

توطئة:

تعتبر الأجور التي تدفع للعمال في المؤسسة المواضيع الهامة التي لاقت ولا زالت تلاقي الاهتمام الكبير من طرف الباحثين في المجال الاقتصادي والإداري من قبل الخواص، ويعود السبب في ذلك الى اثارها المباشرة على مستوى المعيشي للعمال وعلى الدولة وارباب العمل وذلك ان الأجور تمثل تكلفة عمل بالنسبة للمؤسسة والدولة ومصدر اشباع للرغبات بالنسبة للعمال (الفرد).

ومما لا شك فيه ان الأجور تعكس مدى الاهتمام بالفرد والموارد البشري الذي اصبح ذو أهمية كبيرة في دفع التنمية، وهذا لا يأتي الا من خلال تحقيق سياسة اجرية عادلة اذ ان الدرجة رضا الفرد عن عمله يتوقف الى حد كبير على القيمة ما يحصل عليه نقدا أو عنيا، كما تكتسب الأجور أهمية بالغة كمؤشر لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

تكتسي دراسة الأجور لدى الدارسين والمفكرين أهمية كبيرة منذ ظهور الفكر الاقتصادي وتعد عملية تسيير الأجور من اكثر الوظائف أهمية وحساسية في إدارة الموارد البشري في المنظمة، اذ عليها ان تهتم بوضع سياسة موضوعية للأجر تضمن تحقيق العدالة النسبية بين شاغلي الوظائف المختلفة وضمان تلبية الحاجات المتباينة للأفراد كما يجب ان تحصل الإدارة على اقصى مردود أو انتاج ممكن من خلال الانفاق على العنصر البشري حيث يجب ان يضمن نظام الأجور المعد تحقيق مصالح كل من الافراد والمنظمة بغية خلق علاقة طيبة بين الطرفين كما يجب ان ينعكس إيجابا على المجتمع.

وتختلف عملية تسيير الأجور في المؤسسة العمومية ذات الطابع الاداري عنها في مؤسسة العمومية ذات طابع اقتصادي. فهذه الأخيرة تسيير الاجر على أساس الإنتاجية اما في المؤسسة العمومية الإدارية فيتم على أساس الاقدمية والخبرة والوقت... الخ، وهذا ما سنؤكدده في دراستنا لمديرية الخدمات الجامعية بالوادي.

1. الإشكالية الرئيسية:

على اثر التغيرات والتعديلات التي عرفها نظام الأجور في تغير الشبكة الاستدلالية و تعديل قوانين الترقيات في المنصب والدرجة ويا ترى كيف تتم عملية تسيير الأجور على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ومن خلال ما سبق نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

- كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بمديرية الخدمات الجامعية بالوادي؟

2. الأسئلة الفرعية:

وتتدرج تحت هذه الإشكالية الرئيسية التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بالأجر، وماهية عناصره وفيما يتمثل هيكل الأجور؟
- ماهية الخطوات المتبعة في تصميم نظام الأجور؟
- كيف يتم حساب الاجر على أي حالة من الحالات الموظف؟
- ما هو واقع محاسبة الأجور والرواتب في مديرية الخدمات الجامعية بالوادي ؟

3.الفرضيات:

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

- يتم دفع الاجر على أساس الزمن.
- لتحديد الاجر في الإدارة العمومية يجب الاخذ بعين الاعتبار عدة معايير أهمها الخبرة، المستوى العلمي،...الخ
- يتم حساب الأجر على حسب حالات العائلية، والخبرة المهنية، والترقيات.
- تخضع محاسبة الأجور والرواتب في مديرية الخدمات الجامعية بالوادي إلى إجراءات محاسبية وإدارية.

4. أسباب اختيار الموضوع:

وتنقسم إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية:

◆ أسباب موضوعية:

- التصاعد اللامتناهي للإضرابات في الآونة الأخيرة حول الأجور، هذا ما دفعنا فضولا الى محاولة فهم موضوع الأجور الذي تدور حوله المناقشات.
- الأهمية التي يكتسبها موضوع الأجور بالنسبة للموظفين.
- اثرء المكتبة بموضوع قد يساعد الطلبة في بحوثهم و دراساتهم المتخصصة.

◆ أسباب ذاتية:

- كوني أشتغل في مكتب الأجور والرواتب، إضافة إلى تخصص دراستنا وهو المحاسبة.
- الرغبة والميول الشخصية لمعالجة مثل هذه المواضيع.

5. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- عرض مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالأجور وكيفية اعداد نظام الأجور.
- يتجلى من خلال الدراسة الميدانية والتي تدور حول تسير الأجور في القطاع العمومي من خلال مديرية الخدمات الجامعية بالوادي.

6. المنهج المتبع: من أجل اختبار صحة الفرضيات التي وضعت سابقا وباعتبار الموضوع

عبارة عن دراسة وصفية صرفة فإننا استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره يليق بالدراسات الاستقصائية

7. أدوات الدراسة:

وفي دراستنا قمنا بجمع البيانات عن طريق:

- أ- المقابلة: وهذا من أجل توضيح بعض الجوانب المتعلقة بموضوع بحثنا.

السجلات والوثائق: حيث حاولنا على بعض الوثائق من المؤسسة محل الدراسة و التي قدمنا لمحة تاريخية عنها بالإضافة الى توضيح مختلف المصالح الخاصة بها من خلال هيكل التنظيم.

8. صعوبات الدراسة:

إن عملية الإنشاء لا سيما البحثية منها تكتنفها مصاعب عدة بدءا بطبيعة الموضوع وتشعباته وصولا لتشابك الأهداف المراد تحقيقها من وراء ذلك. وما أضاف علينا ضغطاً في إنجاز بحثنا هو غير قليل من العوامل التي تعتبر تحدياً أو تهديداً يواجه المُنجز، كحساسية الموضوع المرتبط بالأجور والرواتب لأنه أمر شخصي وسري.

9. هيكل الدراسة:

وتتضمن هذه الدراسة فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي:

الفصل الأول: يضم مبحثين تناولنا في المبحث الأول ماهية الأجور، حيث تم التطرق في المطلب الأول إلى مفاهيم حول الأجور، وأما المطلب الثاني تم تحدث فيه عن العناصر المكونة للأجر، وفي المطلب الثالث تم التطرق إلى آلية تحديد هيكل الأجور، وأما المبحث الثاني كان حول دراسات سابقة باللغة العربية في مطلب أول والدراسات السابقة باللغة الأجنبية في مطلب ثاني، وأما المطلب الثالث: فكان حول مناقشة الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: يضم مبحثين تناولنا في الأول تقديم مؤسسة مديرية الخدمات الجامعية بالوادي في ثلاث مطالب؛ المطلب الأول حول تاريخ نشأة مديرية الخدمات الجامعية بالوادي وهيكلها التنظيمي، والمطلب الثاني حول دراسة الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية بالوادي، والمطلب الثالث حول علاقة مديرية الخدمات الجامعية بمحيطها، وفي المبحث الثاني تم تبين فيه محاسبة الأجور للموظفين بالمديرية في ثلاث مطالب؛ المطلب الأول حول محاسبة الراتب الشهري، والمطلب الثاني حول محاسبة علاوة المردودية، المطلب الثالث حول محاسبة المخلفات، وأخيرا خاتمة تم عرض فيها أهم نتائج الدراسة.

الفصل الأول:

الاطار النظري للدراسة

تمهيد:

لقد مر الاجر بتطورات عديدة قبل ان يتخذ الشكل الذي هو عليه اليوم، وكان الاجر العيني اول صورة للأجر، ففي مراحله الأولى كان يدفع كمقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدم للفرد العامل لكن مع تطور الزمن ومع ظهور النقود أصبح يدفع عادي شكل نقود يستطيع من خلالها الفرد اقتناء احتياجاته وفق رغباته بدلا من حصرها في الملابس والمأوى والغذاء وحتى نستطيع تسليط الضوء على بعض الجوانب النظرية المتعلقة بموضوع الأجر قمنا بتقسيم هذا الفصل الى المباحث التالية:

المبحث الأول: ماهية الأجر والرواتب

المبحث الثاني: عرض ومناقشة الدراسات السابقة

المبحث الأول: ماهية الأجور والرواتب

من أجل توضيح أكثر لموضوع الدراسة كان لابد من البدء بمفاهيم عامة حول الأجور والرواتب حيث سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مفاهيم حول الأجور، العناصر المكونة للأجر، آلية تحديد هيكل الأجور، وهذا في ثالث مطالب.

المطلب الأول: مفاهيم حول الأجور

سيتضمن هذا المطلب مفاهيم حول الأجور وهذا من خلال عرض تعريف الأجر والراتب، أهمية وأهداف الأجر.

الفرع الأول: تعريف الأجر والراتب

في هذا الفرع سيتم توضيح تعريف الأجر وكذلك تعريف الراتب من خلال ما يلي:

أولاً: تعريف الأجر

تعددت التعاريف التي قدمت للأجر باختلاف وتعدد الكتب والباحثين فيعرف على أنه:

هو جزاء أو مكافأة لكل شخص قام فعلاً بعمل على مستوى المؤسسة، والأجور لمدفوعة في آخر الشهر تسمى عادة الرواتب. ومصطلح الأجر مأخوذ من الأجرأ والمكافأة اليومية وبالساعة.¹

ويمتاز الأجر في كونه يقيني وذو قابلية للدفع في أوقات محددة (أجر الأسبوع، نصف الشهر، آخر الشهر...الخ).

ويضاف إليه عدة عناصر كان من بينها التعويضات، الامتيازات، المكافآت.. الخ.

¹ سلامي وليد، يونس عبد الله، أثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على المعالجة المحاسبية للأجور، مذكرة ماستر في محاسبية وجبائيه معمقة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016، ص: 40.

كما يعرف الأجر بأنه: المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل، وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت وما يحققه له من نتائج وأهداف.

مما سبق نقول أن الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل لقاء ما يقدمه من مجهود فكري أو بدني، تحدد قيمته بالتراضي بين العامل وصاحب العمل أو وفقا للقوانين التشريعية.

الأجر هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد وهناك مفاهيم تتعلق بالأجر يستحسن التفريق بينها، ومن أهم المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالأجر ما يلي¹:

- الراتب: هو ما يحصل عليه الفرد (الموظف) مقابل الوظيفة، ويصرف شهريا.
- الأجر: هو ما يحصل عليه الفرد (العامل) ويصرف يوميا أو أسبوعيا، إلا أن التفرقة يمكن أن تكون قد اختفت تقريبا، ويصبح اللفظان مترادفين.
- إجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من أجر قبل أي استقطاعات.
- صافي الأجر: هو الأجر بعد خصم الاستقطاعات، أي الذي يستلمه الفرد في يده، وتتمثل هذه الاستقطاعات في الضرائب، الزكاة، نصيب الفرد من التأمينات المختلفة (رعاية صحية، تقاعد، بطالة، حجز.. الخ).
- الأجر النقدي: هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة التي يقوم بها الفرد.
- الأجر العيني: هو المقابل الغير المادي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد من رعاية طبية، علاج سكن، وجبات غذائية، انتقالات... إلخ وتحسب تكلفتها ضمن ميزانية الأجور.

ثانيا: تعريف الراتب

¹ محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، زمزم ناشرون وموزعون، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2010، ص: 169.

هو المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف كل شهر نظير ما يؤديه من عمل أثناء خدمته ويتحدد الراتب حسب سلم خاص بالرواتب والذي يتوافق مع تصنيف الرتبة التي يشغلها الموظف ويعتبر الأجر مضمون بعد أداء الخدمة.¹

الفرع الثاني: أهمية وأهداف الأجر

نظرا للأهمية الكبيرة للأجور والأهداف المختلفة التي تسعى إليها كل من العمال وأرباب العمل سنقوم بتوضيح كل منها كما يلي:

أولا: أهمية الأجر

إن أهمية الأجر تكمن فيما يلي:²

- المصدر الرئيسي للدخل: يعتمد العامل وأسرته بصفة كلية أو تقريبا على الأجر فيما يخص جميع الحياة اليومية (الغذاء الملبس، المسكن....).
- يساهم في تحسين نوعية الحياة: يمكن للعمال الذين يتقاضون الأجور عالية التمتع بمستوى معين لائق.
- وسيلة ضرورية للاحتفاظ بالعمال: إن الأجور المنافسة ستعطي لامحالة العامل أسباب أقل لترك عمله.
- وسيلة تثمين وقيمة: العمال الذين يكسبون أجور مرتفعة نسبيا، يشعرون بأنهم مهمين، وهو ما يعني أن الأجور تساهم في رفع الروح المعنوية في مكان العمل.

¹ سايبى مسعود، بوزايد دراجي الحضني، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الماستر في العلوم المالية والمحاسبية تخصص: محاسبة وتدقيق، جامعة محمد خبضر، بسكرة، 2021/2020، ص: 23.

² بطاش دليل تطبيقي حول الأجور، يرتى للنشر دون طبعة الجزائر، 2007، ص ص: 21-22 .

ثانياً: أنواع الأجر

وتتمثل أنواع الأجر كالاتي:

1. الأجر الدوري والأجر غير الدوري

فالأجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة ومثال ذلك: الأجر الأساسي وغلاء المعيشة، والأجر غير الدوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق ودورية الأجر، كما أنه ليس مقابلاً صريحاً للوظيفة، ومثال ذلك: المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات كالمكافآت السنوية، ومنح الأعياد، وما في حكمها.¹

2. الأجر الإسمي والأجر الحقيقي:

فالأجر الإسمي هو الأجر الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به، والأجر الحقيقي هو قيمة الأجر الاسمي وقدرته على إشباع الحاجات أو هو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي.²

3. الأجر النقدي والأجر العيني ويتكون الأجر النقدي من جزئين:

جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك أو متغير يدفع وفق ظروف العمل والجهد المبذول من طرف العامل.³

1.3. الجزء الثابت (الأجر الثابت)

ويحصل عليه العامل وفق النظام المتبع في المؤسسة وذلك حسب الزمن الساعة، اليوم، السنة..... خاصة بالنسبة للعمال الدائمون، ويدفع في الغالب كل شهر وحسب طبيعة العمل الذي يقوم به العامل ولا يعني الأجر الثابت أن يكون ثابتاً طول فترة العمل، أي عدة

¹ نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2010، ص: 179.

² محمد جولد بلقايد محمد سعيداني، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد: 2 جامعة بشار، 2018، ص: 19.

³ أحيمر حمودي، أجر الكفاءة وأثره على تحسين الأداء في المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2007-2008، ص: 16

سنوات بل يتم تعديله وفق الظروف التي يحددها نظام الأجور مثل: زيادة خبرة العامل أو تغيير وضعيته الاجتماعية وتعتبر هذه الزيادة كعلاوة دورية.

2.3. الجزء المتحرك (الأجر المتغير):

تقوم المؤسسات بدفع أجور ثابتة بالإضافة إلى مبالغ أخرى غير ثابتة تدفع للعامل نتيجة تحقيقه لنتائج إيجابية بالنسبة للمؤسسة مثل: زيادة الإنتاج، الابتكارات الساعات الإضافية تحمل أعباء معينة والزيادة في الأرباح. أما الأجر العيني فيتمثل في المقابل المعنوي الذي يحصل عليه العامل من الوظيفة التي هو يشغلها، أي أنه يرتبط بالحاجات المعنوية للعمال ومن خلال هذا الأجر يمكن أن يحسن العامل في ظروف معيشته مثل الحصول على موقع وظيفي يتوافق مع رغبة العامل وأيضاً الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة للعمال مجاناً أو بمقابل رمزي مثل السكن والصحة ومرافق الترفيه.

المطلب الثاني: العناصر المكونة للأجر

يتكون الأجر من الأجر الأساسي وكذا مختلف التعويضات والمنح¹:

الفرع الأول: الأجر الرئيسي

يسمى أيضاً القاعدي ويتكون من الحد الأدنى الذي يتحدد عن طريق التفاوض الفردي بالنسبة لبعض الفئات العملية كالإطارات المسيرة، أو التفاوض الجماعي بالنسبة لجميع العمال الذين تسري عليهم الاتفاقية أو الاتفاق المتضمن نظام أو شبكة الأجور، والأجر الأساسي للمنصب الذي يتحدد اما بصفة جزافية في حالة غياب جدول تصنيف المناصب، ومن ثم سلم الأجور الناشئ عنه والذي يختلف و يتفاوت من حيث القيمة من المنصب إلى آخر وفق ترتيب المنصب المعني في سلم الترتيب المناصب والذي يتحدد عن طريق تفاوض الجماعي بين المؤسسة و المؤسسات النقابية التمثيلية في المؤسسة و إدارة المؤسسة المعنية، والذي يتم حسابه عن طريق المؤشر وما يعرف بالنقطة الاستدلالية القاعدية للمنصب

¹ جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، دار الأوراق الزرقاء، الجزائر، 2010،

مضروبة في القيمة المالية للمؤشر أو النقطة الاستدلالية، ليشكل حاصل مبلغ الاجر والقاعدي الإجمالي أو الخام الخاضع للضريبة على الاجر، أو اقتطاعات الضمان الاجتماعي.

المدة القانونية للعمل:

المدة القانونية للعمل خلال الأسبوع هي حاليا (40) ساعة أثناء ظروف العمل العادية تتوزع هذه الساعات على خمسة أيام كاملة على الأقل، كما تنص المادة 26 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل أنه لا يجوز أن تتعدى بأي صفة كانت مدة العمل (12) ساعة في اليوم¹.

الفرع الثاني: المنح والتعويضات

بعد أن تم التعرف على الأجر الرئيسي، سيتم في هذا الفرع على المنح والتعويضات من خلال ما يلي:

أولاً: المنح

1. منحة السلة منحة النقل:

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

2. المنح العائلية:

تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالته حتى بلوغ سن 18 سنة، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996 والمتضمن تحديد قيمة المنح أن قيمة المنحة لكل طفل هي 600 دج،

¹ المادة رقم 26 من قانون العمل 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المنشور في الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، العدد 17، ص: 565.

بشرط أن لا تتعدى الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي 18000 دج وعدد الأطفال (5)، أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج، نفس الشروط بالنسبة لمنحة التدريس التي أصبحت 800 دج / طفل والطفل السادس يأخذ 400 دج.

3. منحة الأجر الوحيد:

منحة العامل المتزوج تقدم في حالة عدم عمل الزوجة أو العكس تمنح للزوجة في حالة عدم عمل الزوج.¹

4. منحة التدريس:

حددت منحة التدريس بمبلغ يقدر ب 800 دج عن كل ولد، وذلك في حدود خمسة أولاد على الأكثر، في حالة ما إذا كان الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي لا يتعدى 18000 دج، ويخفض مبلغ هذه المنحة إلى 400 دج عندما يكون الأجر الخاضع للاشتراكات في الضمان الاجتماعي يفوق سقف 18000 دج.²

5. منحة الحياة المهنية (نهاية الخدمة):

لا يلزم صاحب العمل الذي لديه نظام التقاعد أو أي نظام مشابه يكفل للعامل فائدة إضافية أكبر من المكافأة عن هذه الخدمة التي كان يستحقها بموجب أحكام المادة 24: يدفع هذه المكافأة بالإضافة إلى فائدة يقدمها بمقتضى النظام المذكور فإذا كان صافي الفائدة التي تعود على العامل نقل عن المكافأة التي يستحقها وجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل مكافأة نهاية الخدمة أو أن يعيد إليه أي مبلغ يكون قد ساهم به في النظام المشار إليه، وقد تشمل هذه المنحة التعويضات التالية³:

- أي مدفوعات إضافية على أساس أشهر الخدمة

¹ العشيحي جمال، مرجع سابق، ص: 62.

² لطفي شعباني، جباية المؤسسة، (دون طبعة)، الجزائر، 2017، ص: 104.

³ المادة 27 من القانون المالية رقم 01 لسنة 1993

- الدفع المقابل للإجازات المتراكمة في المستخدمة أثناء العطل الشخصية أو الاجازات المرضية؛

- دفع مقابل خلال فترة الإشعار المطلوبة.

ثانيا: التعويضات

1. تعويض المنطقة الجغرافية:

يترتب الحق في تعويض المنطقة على مناصب العمل الواقعة في قطاعات النشاط أو مشاريع التنمية التي لها الأولوية في مخططات التنمية أو بالنسبة لمناصب العمل الواقعة في أماكن عمل معزولة، ولهذا الغرض تصدر قوائم مناصب العمل التي تمنح فيها حق التعويض¹.

2. تعويض الخبرة المهنية:

يمنح تعويض الخبرة المهنية لمكافأة الأقدمية في العمل المولدة للخبرة المهنية، ويكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، وبأقدمية العامل في رتبته الأخيرة، ويقيم تعويض الخبرة المهنية وفقا للاتفاقيات الجماعية².

3. تعويض عمل المنصب:

يمنح تعويض عمل المنصب عند القيام بعمل تناوبي، حيث يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة إذا تطلب الأمر ذلك، تحدد قيمة تعويض عمل المنصب وفقا للاتفاقيات الجماعية³.

أجر المنصب - الأجر الأساسي + الساعات الإضافية المكافآت والتعويضات الخاضعة

للضمان الاجتماعي والخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي.

¹ حنيفة بن ربيع وآخرون، الواضح في المحاسبة المالية وفق المعايير الدولية، الجزء الثاني، منشورات كليك، الطبعة الثانية، المحمدية الجزائر 2015، ص: 164.

² لطفي شعباني، مرجع سابق، ص: 102.

³ المرجع السابق، ص: 102.

4. تعويض الضرر:

هو ذلك التعويض الذي يستفيد منه المستخدمون المعرضين لأخطار تؤثر على صحتهم كالحرارة، الصوت، الأعمال الشاقة، ويعطى هذا التعويض كمبلغ محدد وليس كنسبة من الأجر الأساسي، ويحدد هذا المبلغ والمناصب المعنية به من قبل المؤسسة ويمنح شهرياً¹.

5. الساعات الإضافية:

يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تطلب من كل عامل القيام بساعات إضافية زيادة على الحدود القانونية دون أن تتعدى 20 % من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى مدة العمل (12) ساعة في اليوم، يترتب على الساعات الإضافية دفع تعويض لا يقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة².

6. تعويض العطلة السنوية:

للعامل الحق في عطلة السنوية مدفوعة الأجر من طرف المؤسسة، وتحسب على أساس يومين ونصف (2.5) عن كل شهر عمل فعلي دون أن تتجاوز المدة الكاملة 30 يوم في السنة الواحدة للعمل، وذلك ابتداء من شهر جويلية للسنة السابقة الى شهر جوان من السنة الموالية أو الحالية. وتمنح هذه العطلة للعامل كمكافأة لمجهوده خلال فترة 12 شهر السابقة حيث تحتسب على أساس أجر المنصب ولا يدخل في حسابها التعويضات التي لا علاقة لها بالعمل كتعويض المنطقة الجغرافية أو المنح العائلية التي لا تخضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي وذلك لأن هذه التعويضات غير مرتبطة بمجهود العامل³.

¹ حنيفة بن ربيع وآخرون، مرجع سابق، ص: 180.

² لعشيشي جمال، مرجع سابق، ص: 59.

³ المادة 197 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الثالث: الاقتطاعات

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى أهم الاقتطاعات التي يتم اقتطاعها من الأجر.

أولاً: اقتطاع الضمان الاجتماعي:

يتمثل الامر بصفة عامة في:

الاشتراكات في صندوق الضمان الاجتماعي، حيث يخص هذا الاقتطاع كل عامل مرتبط بعقد عمل سواء في القطاع العام أو الخاص اذ يكون مجبرا على أن يصرح به الضمان الاجتماعي وذلك بواسطة وثائق تطلبها المصالح المعنية من أجل تأمين على الأمراض، التقاعد، الوفاة.... إلخ، ونسبة اشتراك العامل المقتطعة هي 9% من أجره المنصب. الاشتراكات في صندوق العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة سوء الأحوال الجوية وتكون نسبة اشتراك العامل المقتطعة هي 0.375 من أجره المنصب.

ثانياً: الضريبة على الدخل الإجمالي IRG:

هي ضريبة تقطع من المصدر، أي من الاجر المباشر تدفع لمصلحة الضرائب ويحدد مقدار الاقتطاع بجدول يحتوي على فئات الاجر الإجمالي ومقدار الاقتطاع كما هو مبين:

جدول رقم (01): يبين توزيع نسب الضريبة على الدخل الإجمالي

المبلغ الشهري الخاضع للضريبة على الدخل IRG	نسبة الضريبة على الدخل الإجمالي
أقل من 20000 دج	0%
من 20001 دج الى 40000 دج	23%
من 40001 دج الى 80000 دج	27%
من 80001 دج الى 160000 دج	30%
من 160001 دج الى 320000 دج	33%
أكثر من 320000 دج	35%

المصدر: قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة سنة 2022.

حيث تم الإبقاء على الاعفاء من الضريبة على الدخل بالنسبة للأجور الشهرية التي لا تتجاوز مبلغ 30000 دج وكذلك تم أيضا إبقاء على نفس نسبة التخفيض بـ40%.

ثالثا: اقتطاع الغيابات من الراتب

إن الخصم من الراتب بسبب غياب الموظف أو تواجده في عطلة مرضية أو عطلة الأمومة يكون كالتالي:

1. في حالة غياب غير مبرر عن العمل يخصم من راتب الموظف بما يتناسب مع مدة الغياب بما في ذلك عطلة نهاية الأسبوع (الجمعة والسبت)، اذا بدأ لتغيب قبلها وتواصل إلى يوم عمل مفتوح بعدها طبقا للمادة 207 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن قانون الوظيفة العمومية¹.

المادة 207: باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها.

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي

2. في حالة العطل المرضية يخصم من راتب الموظف عدد الأيام المحددة في الشهادة الطبية الخاصة بالعطلة المرضية أي من تاريخ بدايتها إلى آخر يوم منها حتى ولو وافق ذلك يوم عطلة نهاية الأسبوع (الجمعة والسبت) أو عطلة مدفوعة الأجر.

3. أما في حالة عطلة الأمومة فيخصم من راتب الموظفة مدة العطلة وفقا للتشريع المعمول به .

لا سيما أحكام القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بناء على الشهادة الطبية الممنوحة لها بعد الولادة.

ف/ى عدم فقدان الراتب من غيابات الموظف .

¹ المادة رقم 207 امر رقم 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية منشور في الجريدة الرسمية العدد، 46 سنة 16 جويلية 2006، ص: 18.

الحالات الخاصة التي لا يفقد فيها الموظف راتبه

المادة 208: يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب

دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:¹

لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى

مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي

تستغرقها:

- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به،

- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية

انتداب،

- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع

المعمول به.

- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

المادة 209: يمكن الموظف أيضا الاستفادة من تراخيص للغياب، دون فقدان الراتب،

للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بنشاطاته

المهنية²

المادة 210: للموظف الحق، مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة

الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

المادة 211: يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر، إلى فترات تراخيص الغيابات

المنصوص عليها في المواد من 208 إلى 210 من هذا الأمر.

المادة 212 : للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في

إحدى المناسبات العائلية الآتية:²

¹ المادة رقم 208، من الامر رقم 06-03 مرجع سابق، ص: 18

² المادة 212 من الامر رقم 06-03، المرجع السابق، ص: 18.

♦ زواج الموظف،

♦ ازدياد طفل للموظف،

♦ ختان ابن الموظف،

♦ زواج أحد فروع الموظف،

♦ وفاة زوج الموظف،

-وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

المادة 213: تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 214: للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية.

يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة.

المادة 215: يمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة (10) أيام في السنة.¹

¹ المادة 215 من الامر رقم 06-03، المرجع السابق، ص: 19.

رابعاً: الخدمات الاجتماعية

تعتبر خدمات اجتماعية جميع الأعمال أو الإنجازات التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الموظفين والعمال مادياً ومعنوياً عن طريق تكملة لأجر العمل تقدم في شكل خدمات في مجال الصحة والسكن وبعض ضروريات المعيشة والثقافة والتسلية وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف الحياة اليومية للموظف أو العامل وأسرته لتمكينه من تحسين إنتاجه أو مردوده الوظيفي.

ينظم هذه الهياكل المرسوم رقم 179/82 المؤرخ في 15/05/1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية بتاريخ 15-05-1982 حيث يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفيات تمويلها.

- المرسوم رقم 303.82 بتاريخ 13-9-1982.

- التعليمية رقم 17 مؤرخة في 1983.5.31 تتعلق بكيفية تمويل القطاع العمومي، وتسيير خدماته.¹

الفرع الثاني: العلاوات

تعتبر علاوة المردودية عنصر أساسي في تحفيز العمال وزيادة كفاءتهم في العمل وتنقسم إلى علاوتين وهو ما سيتم توضيحه فيما يلي:

أولاً: علاوة المردودية الفردية

تحدد وفقاً للمعايير المهنية المعمول بها أو حسب السلم والذي يستند إلى معايير مرتبطة بنوعية العمل (الإنتاج) بحجمه وكذلك بالمثابرة الخاصة بالعمال أي حسب المواظبة والأداء الجيد والإنقار باستعمال ورقة التنقيط، وهي نسبة من الأجر الأساسي وتصل حتى 10%.

¹ - <http://doubatnac.univ-batna.dz> / تاريخ الزيارة: 2023/03/25 الساعة: 13:42.

ثانيا: علاوة المردودية الجماعية

غرضها مكافأة المجهود الجماعي وتدفع شهريا أو ثلاثيا أو سداسيا لمجموعة العمال أو المستخدمين، وترتبط هذه العلاوة بالأهداف التي يرجى تحقيقها كالكمية النوعية التكاليف.... ونسبة القدرات الإنتاجية، فعالية الخدمة العامة وأقصى نسبة ممكن أن تصل إليها هي 30% من الأجر الأساسي لكل عامل.¹

المطلب الثالث: آلية تحديد هيكل الأجور

بعد أن تم توضيح مفاهيم حول الأجور والعناصر المكونة للأجر، سيتم في هذا المطلب التطرق إلى آلية تحديد هيكل الأجور.

الفرع الأول: الراتب الشهري

في هذا الفرع سيتم التعرف على مكونات الراتب الشهري، من خلال ما يلي:

أولا: تعريف الراتب الشهري

هو المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف كل شهر نظير ما يؤديه من عمل أثناء خدمته ويتحدد الراتب حسب سلم خاص بالرواتب والذي يتوافق مع تصنيف الرتبة التي يشغلها الموظف ويعتبر الأجر مضمون بعد أداء الخدمة، ويتمثل بالمعادلة التالية:

$$\text{الراتب الرئيسي} = \text{الأجر القاعدي (الأساسي)} + \text{الخبرة المهنية}$$

ومن بين عناصره:

¹ عيسى مرازقة، علاوة المردودية كحافز لتحسين أداء الأفراد - دراسة ميدانية-، مجلة الإحياء، العدد 14، جامعة باتنة،

1. الأجر القاعدي "Salaire de base":

هو عبارة عن الأجر الأساسي الذي يتقاضاه العامل حسب المنصب الذي يشغله وحسب تصنيف الموظف ضمن السلم الوطني للأجور، والأجر القاعدي الشهري يحدد بـ: 40 ساعة عمل في الأسبوع، وتنقسم كل فئة الى عدة فروع حسب المجموعات. كل المجموعات تنقسم إلى أصناف وكل صنف له نقط استدلالية وكل نقطة استدلالية لها قيمة نقدية وطبقا للمرسوم: 03/85 المؤرخ في 1985/01/05 الذي يحدد الرقم الاستدلالي الوسطى والمتمم بالمرسوم 08/86 المؤرخ في 1986/01/07 المعدل بالمرسوم 250/88 المؤرخ في: 88/12/31 كل عامل يستفيد من أجر قاعدي شهري مرتبط بمنصب عمله.

قاعدة الحساب:

$$\text{الأجر القاعدي} = \text{الرقم الاستدلالي} \times \text{قيمة النقطة الاستدلالية (45 د.ج)}$$

ولقد عرف الأجر القاعدي تطورا من خلال تغيير قيمة النقطة الاستدلالية عدة مرات رغم عدم تغيير الرقم الاستدلالي منذ 198/01/01، وكان آخر تغيير في الأجر ما حدده المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.¹

2. الخبرة المهنية:

هو ما يستفيد منه الموظف من مكافآت مالية عن أقدمية محددة تترجم عدد النقاط التي تمثل الدرجة التي ارتقى إليها الموظف في السلم المهني وتضاف الى مرتب الأجر الشهري القاعدي وهذا حسب المرسوم رقم: 58/85 المؤرخ في: 85/03/23 والمرسوم: 59/85

¹ المادتين 71-79 من المرسوم المؤرخ رقم 59/85 المؤرخ 25/12/1991، المنشور في الجريدة الرسمية، ص: 347.

المؤرخ في: 85/03/23 الفصل الثالث: المواد من 71 الى 79 والمعدل بمرسوم رقم: 529/91 المؤرخ في: 1991/12/25¹.

يستفيد الموظف من تعويض الخبرة المهنية مقابل اقدمية حسب الترقية في الدرجة سواء كانت دنيا عامين ونصف أو متوسطة ثلاث سنوات أو قصوى ثلاث سنوات ونصف وهذا بالنسبة للعمال المترسمين الدائمين، ويتمثل بقاعدة الحساب التالية:

تعويض الخبرة المهنية = قيمة النقطة الاستدلالية (45 د.ج) × عدد النقاط الموافقة للدرجة

ملاحظة: النقطة الاستدلالية المقابلة للدرجة = النقطة الاستدلالية للصنف × رتبة الدرجة × 5%.

اما بالنسبة لجدول الترقية فإنه يعتمد على لجنة الأعضاء المتساوية ويكون كالتالي:

جدول رقم (02): يبين زمن الترقيات في الدرجة.

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة الى درجة أعلى منها	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر

اما بالنسبة للعمال المتعاقدين (المهنيين) فان الخبرة المهنية لا تحسب بالدرجة وانما تحسب بعدد السنوات المهنية × 1.4% وتحسب بقاعدة حساب التالية:

تعويض الخبرة المهنية = الاجر القاعدي × عدد السنوات الخبرة × 1.4%.

¹ المادتين 71-79 من المرسوم المؤرخ رقم 59/85 المؤرخ 25/12/1991، المنشور في الجريدة الرسمية، ص: 349.

3. تعويض دعم نشاطات الإدارة:

طبقا للمادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 13-188 ويتضمن هذا المرسوم 10-134 المؤرخ في 28 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 13 مايو سنة 2010 والمذكور أعلاه بمادة 5 مكرر تحرر كما يلي:

المادة 5 مكرر يعرف تعويض دعم نشاطات للإدارة شهريا بنسبة 10% من الراتب الرئيسي للموظفين المذكورين في المادة الأولى أعلاه.

طبقا للمادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 13-189 يتم المرسوم التنفيذي رقم 10-135 المؤرخ في 28 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 13 مايو سنة 2010 والمذكور أعلاه بمادة 5 مكرر تحرر كما يلي:

المادة 5 مكرر يعرف تعويض دعم نشاطات للإدارة شهريا بنسبة 10% من الراتب الرئيسي للموظفين المذكورين في المادة الأولى أعلاه.

طبقا للمادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 13-190 يتم المرسوم التنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 28 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 13 مايو سنة 2010 والمذكور أعلاه بمادة 6 مكرر تحرر كما يلي.

المادة 6 مكرر يعرف تعويض دعم نشاطات للإدارة شهريا بنسبة 10% من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول للأعوان المتقاعدين المذكورين في المادة أعلاه.

تعويض دعم نشاط الإدارة = الراتب الرئيسي (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) × 10%.

طبقا للمادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 13-188 المؤرخ 09 ماي 2013 الذي ينضم المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13 ماي 2013 يصرف تعويض دعم نشاطات للإدارة شهرين بنسبة 10% من الراتب الرئيسي أي من أجر القاعدي + الخبرة المهنية.¹

¹ - المادة رقم 4 المرسوم تنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13 ماي 2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للإسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية منشور من الجريد الرسمية ، العدد 32، سنة 16 ماي 2010، ص: 04.

4. تعويض الخدمات الإدارية المشتركة:

طبقا للمادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 10-134 يصرف تعويض الخدمات الإدارية المشتركة شهريا للموظفين المنتمين إلى أسلاك تابعة إلى شعب للإدارة العامة والترجمة، والترجمة الفورية والوثائق المحفوظات وكذا سلك المحللين الاقتصاديين حسب النسب الآتية:

- 25% من الراتب الرئيس بالنسبة للأسلاك الآتية¹:

- الكتاب، أعوان الإدارة، الملحقون الإداريون، المحاسبون الإداريون، الأعوان التقنيون في الوثائق والمحفوظات مساعدو الوثائقيين، أمناء المحفوظات

تعويض الخدمات للإدارية المشتركة = الراتب الرئيسي (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) 25%.

- 40% من الراتب الرئيس بالنسبة للأسلاك الآتية:

- المتصرفون، المترجمون، الترجمة، الوثائقيون، أمناء المحفوظات، المحللون الاقتصاديون.

تعويض الخدمات للإدارية المشتركة = الراتب الرئيسي (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) x 40%.

5. المنحة الجزافية التعويضية:

طبقا للمادة الأولى من المرسوم التنفيذي 15-176 يدل الجدول المنصوص عليه في المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 08-70 المؤرخ في 19 صفر عام 1429 الموافق 26 فبراير سنة 2008 والمتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية كما يلي²:

¹ المادة رقم 4 المرسوم تنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13 ماي 2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية منشور من الجريد الرسمية ، العدد32، سنة 16 ماي 2010، ص: 04

² المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 18-176 المؤرخ في 6 جويلية 2015 والمتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية منشور من الجريد الرسمية، العدد37، سنة 8 جويلية 2015، ص: 17

جدول رقم (03): يبين المبالغ منح الجزافية التعويضية حسب الصنف

الأصناف	المبالغ د.ج
1	7700
2	7400
3	6900
4	6400
5	5700
6	5000
7	3800
8	3800
9	3100
10	3100
(الباقى بدون تغيير).	

المصدر: من اعداد الطلبة بناء على الجريدة الرسمية

6. منحة المنطقة والسكن والتعويض النوعي عن المنصب:

هي مجموعة من الامتيازات، كلها أو جزء منها، التي تمنح للموظفين والأعوان العموميين العاملين بإحدى ولايات الجنوب والهضاب مقابل خدمة فعلية بإحدى هذه الولايات وتُمنح هذه الامتيازات وفقا للشروط والإجراءات المحددة في التنظيم المعمول به. هذه الامتيازات أحدثت بموجب المرسوم رقم 72-199 المؤرخ في 1972/10/05، ثم فصلت فيما بعد في المراسيم التنفيذية: 95-28 و 95-300 و 95-330 المعدلة والمتممة. تتمثل هذه الامتيازات في:

- التعويض النوعي عن المنصب: زيادة في المرتب الشهري تتراوح بين 10% و 90% متغيرة حسب الولاية والبلدية والتصنيف.
- تعويض السكن¹.

¹ <https://www.unpef.dz/> تاريخ الزيارة: 2023/05/02 الساعة: 14:40.

- **زيادة في العطلة السنوية:** أي بزيادة عشرة (10) عشرين (20) يوم كاملة في العطلة السنوية.
- **الزيادة في الاقدمية المهنية التي تُمنح للموظفين والأعوان العموميين العاملين بإحدى ولايات الجنوب مقابل خدمة فعلية بإحدى هذه الولايات وتُمنح هذه الزيادة وفقا للشروط والإجراءات المحددة في التنظيم.**
- وحسب تقسيم ولايات الجنوب والهضاب كما وردت في النصوص التنظيمية، سنقسم دليلنا هذا إلى 3 أجزاء تفصل من خلالها شروط الاستفادة من تلك الامتيازات.
- **المنطقة الأولى:** منطقة الجنوب الكبير التي ينظمها المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المعدل والمتمم.
- **المنطقة الثانية:** منطقة الجنوب المتوسط التي ينظمها المرسوم التنفيذي رقم 95-300 المعدل والمتمم.
- **المنطقة الثالثة:** منطقة الجنوب والهضاب العليا التي ينظمها المرسوم التنفيذي رقم 95-330 المعدل والمتمم.
- أ. منطقة الجنوب الكبير:**
- هي مجموعة من الامتيازات، كلها أو جزء منها، التي تمنح للموظفين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين في ولايات: أدرار وتامنغست وتندوف وإيليزي.
- هذه الامتيازات أحدثت بموجب المرسوم رقم 72-199 المؤرخ في 05-10-1972، ثم جاء بعده المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 جانفي سنة 1995، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 13-210 المؤرخ في 9 جوان 2013.
- تتمثل هذه الامتيازات في¹:

¹ حسين محمودي، أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة، أطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة، الجزائر، 2016، ص: 53.

- التعويض النوعي عن المنصب: زيادة في المرتب الشهري تتراوح بين 35% و 90% متغيرة حسب الولاية والبلدية والتصنيف.
- تعويض السكن: 2000 دج.
- زيادة في العطلة السنوية: أي بزيادة عشرين (20) يوم كاملة في العطلة السنوية.
- الزيادة في الأقدمية المهنية التي تُمنح للموظفين والأعوان العموميين العاملين بإحدى ولايات الجنوب مقابل خدمة فعلية بإحدى هذه الولايات وتُمنح هذه الزيادة وفقا للشروط والإجراءات المحددة في التنظيم المعمول به. تضاف إلى الأقدمية الأصلية ويتم استعمالها وفقا لاستعمالات الأقدمية الأصلية.

منحة الامتياز للمنطقة الأولى = (الاجر القاعدي + الخبرة المهنية) (35%-45%-80%-90%)

ب. منطقة الجنوب المتوسط:

هي مجموعة من الامتيازات، كلها أو جزء منها، التي تمنح للموظفين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين في ولايات: بشار، والبيض، وورقلة، وغرداية، والنعام، والأغواط، والوادي، وبعض البلديات التابعة لولايتي الجلفة وبسكرة.

تمنح الامتيازات مقابل خدمة فعلية بإحدى تلك الولايات وفقا للشروط والإجراءات المحددة في التنظيم المعمول به¹.

هذه الامتيازات أحدثت بموجب المرسوم رقم 72-199 المؤرخ في 05-10-1972، ثم جاء بعده المرسوم التنفيذي رقم 95-300 المؤرخ في 4 أكتوبر سنة 1995، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 13-211 المؤرخ في 9 جوان 2013.

¹ صادفي جمال، العلاقة التفاعلية بين نظام الحوافز والأجور وأداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية-، أطروحة دكتوراه، خميس مليانة، الجزائر، 2020، ص: 34.

تتمثل هذه الامتيازات في:

التعويض النوعي عن المنصب: زيادة في المرتب الشهري تتراوح بين 20% و 50% متغيرة حسب الولاية والبلدية والتصنيف.

- تعويض السكن: 1000 دج.

- زيادة في العطلة السنوية: أي بزيادة عشرة (10) أيام كاملة في العطلة السنوية.

- الزيادة في الاقدمية المهنية التي تُمنح للموظفين والأعوان العموميين العاملين بإحدى ولايات الجنوب مقابل خدمة فعلية بإحدى هذه الولايات وتُمنح هذه الزيادة وفقا للشروط والإجراءات المحددة في التنظيم المعمول به. تضاف إلى الأقدمية الأصلية ويتم استعمالها وفقا لاستعمالات الاقدمية الأصلية.

ج. منطقة الهضاب العليا وبعض بلديات الجنوب:

هي مجموعة من الامتيازات، كلها أو جزء منها، التي تمنح للموظفين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين في ولايات: خنشلة وتبسة والمسيلة وسعيدة وقالمة وتيارت وباتنة وأم البواقي وتيسمسيلت وسوق أهراس وفي بعض بلديات ولايتي بسكرة والجلفة.

تمنح الامتيازات مقابل خدمة فعلية بإحدى تلك الولايات وفقا للشروط والإجراءات المحددة في التنظيم المعمول به.

هذه الامتيازات أحدثت بموجب المرسوم رقم 72-199 المؤرخ في 05-10-1972، ثم جاء بعده المرسوم التنفيذي رقم 95-330 المؤرخ في 25 أكتوبر سنة 1995، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-196 المؤرخ 3 ماي 2003، وبالمرسوم التنفيذي رقم 13-212 المؤرخ في 9 جوان 2013¹.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 13-212 المؤرخ 9 يونيو 2013 الذي يحدد الامتيازات الخاصة التي تمنح للمستخدمين المؤهلين في الدولة في المؤسسات الموجودة في ولايات خنشلة و تبسة و المسيلة و السعيدة و قالمة و تيارت و باتنة و ام البواقي وتيسمسيلت و سوق اهراس وفي بعض بلديات ولايتي بسكرة والجلفة، منشور من الجريدة الرسمية، العدد 31، ص: 10.

تتمثل هذه الامتيازات في:

- التعويض النوعي عن المنصب: زيادة في المرتب الشهري تتراوح بين 10% و 15% و 20% متغيرة حسب الولاية والبلدية والتصنيف.
- تعويض السكن: 1000 دج شهريا تمنح لموظفي التربية المعنيين، إلى غاية استفادته الموظف من سكن وظيفي.
- زيادة في العطلة السنوية: أي بزيادة عشرة (10) أيام كاملة في العطلة السنوية للموظفين بولايتي بسكرة والجلفة.
- الزيادة في الاقدمية المهنية قدرها شهران (2 أشهر) تُمنح للموظفين والأعوان العموميين العاملين بإحدى ولايات المعنية مقابل خدمة فعلية بإحدى هذه الولايات وتُمنح هذه الزيادة وفقا للشروط والإجراءات المحددة في التنظيم المعمول به. تضاف إلى الأقدمية الأصلية ويتم استعمالها وفقا لاستعمالات الاقدمية الأصلية¹.

منحة الامتياز للمنطقة الثالثة = (الاجر القاعدي + الخبرة المهنية) (20%-15%-10%)

كما ان قانون منحة المنطقة يتم تعبير عليه بالعلاقة التالية:

منحة المنطقة = الاجر القاعدي لسلم الأجور 1989 الخاصة بالمجموعات الفرعية.

¹ حسين محمودي، مرجع سابق، ص: 59.

7. المنحة العائلية والأجر الوحيد:

أ. منحة الوضع العائلي ISF:

يستفيد من هذه المنحة الموظف المتزوج وليس له أولاد ويفقدها الموظف إذا تم الطلاق أو بزيادة مولود، وتقدر قيمة المنحة تقدر ب: 5.50 د.ج.

ب. المنحة العائلية الإضافية M.A.J.LF.R:

* شهادة عائلية للزوج أو الزوجة.

* شهادة الكفالة للمتكفل بالأطفال.

* مبلغ المنحة يقدر ب: 11,25 دج شهريا لكل طفل تجاوز 10 سنوات في حدود 3 أولاد.

ج. منحة الأجر الوحيد salaire unique:

يستفيد منها:

* الموظف (ة) الغير العامل (ة) وله (ها) على الأقل طفل واحد

* المرأة المطلقة أو الأرملة التي لها أولاد وأسندت لها حضانة الأولاد • قيمة المنحة تقدر ب: 800.00 دج شهريا.

د. المنح العائلية المستقرة للأطفال IFR:

* تمنح هذه المنحة ابتداء من أول الشهر من يوم ميلاد الولد إلى غاية سن 17 سنة.

* إذا كان الولد ممتدرس فإن المنحة تمدد لمدة، حتى سن 21 سنة.

وتقدر قيمة المنحة كالتالي:

600.00 دج عن كل طفل إذا كان دخل الموظف أقل من 15000 د.ج.

300.00 دج عن كل طفل إذا كان دخل الموظف يفوق 15000 د.ج.¹

¹ - لطفي شعباني، مرجع سابق، ص: 120.

الفرع الثاني: المردودية

تعتبر منحة المردودية نوع من أنواع التحفيز ولا يمكن أن تؤدي الغرض المرجو منها ما لم تتسم بالعدالة والمصادقية، ولتقادي تدخل الأهواء الشخصية، والمحافظة على حيادية السلطة السلمية المقدره لمردودية الموظف، يجب أن تخضع هذه العلاوة لمعايير موضوعية معدة سلفا من طرف المكلفين بتسيير الموارد البشرية يراعى فيها¹:

- استعدادات الموظف؛

- معلوماته؛

- نتائج الموظف المهنية؛

- كيفية أداء الخدمة؛

- سلوكه في المصلحة.

ومن المتعارف عليه وقد قيل ان تعليمية صادرة سنة 1968 نصت على عشرة معايير يتم على أساسها تقييم الموظف خلال السنة، هذه المعايير يمكن الاعتماد عليها كأساس لتقدير المردودية خلال مدة معتبرة من السنة وهي²:

- القدرة البدنية.

- المواظبة.

- طريقة الخدمة.

- الأهمية المعطاة لمهامه.

- السرعة في الأداء.

- المعارف المهنية.

- روح المبادرة.

¹ لطفي شعباني، مرجع سابق، ص: 120.

² بوثلجة حمامة، حماتي جميلة، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص: ص: محاسبة ومراجعة، جامعة أكلي أمحمد أولحاج، البويرة، 2014، ص: 48.

- التنظيم.

- القيادة.

- الرقابة.

وهذه المعايير لا يتم اعتمادها بنفس الدرجة لكل الموظفين بل تختلف أهميتها حسب مستويات التأهيل وطبيعة الوظائف، فالمعايير العشرة السابقة الذكر يمكن تطبيقها على موظف يشغل منصب عالي أو ينتمي الى موظفي التأطير. (متصرف إداري أو ما يعادلها فما فوق) وذلك باعتماد (02) نقطتين لكل معيار فتكون النقطة 20 فمثلا متصرف إداري، اعطيت له نقطتان لكل معيار، أي 20/20 وإذا علمنا أن نسبة علاوة المردودية هي 30% فيمكن تطبيق التالي¹:

كيف حساب منحة المردودية:

1. المردودية تخضع للاقتطاع من جهتين

* الضمان الاجتماعي بالنسبة 9 %

* الضريبة على الدخل بالنسبة 10%.

3. حساب الاجر الخاضع للإقتطاع

بالنسبة لموظفي الاسلاك المشتركة والحجاب والاعوان = الاجر الرئيسي $\times 30\% \times 3$.

الاجر الرئيسي = (النقطة الاستدلالية للرتبة $\times 45$ د.ج) + (النقطة الاستدلالية للدرجة $\times 45$ د.ج).

ملاحظة هامة:

40% أو 30 % يمكن ان تنقص عن هاته القيم لأنه هناك جدول تنقيط لحساب 40 نقطة او حساب 30 نقطة ملاحظة هامة الرقم 3 في العملية الحسابية هو حاصل قسمة 90 يوم/30يوم بمعنى في حال غياب الموظف العدد 3 ينقص وكذلك النسبة 40 % تنقص.

¹ بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي، مذكرة الماجستير، قانون عام فرع قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، 2018، ص: 44.

ولها نوعان:

1. علاوة المردودية الفردية: تحدد وفقا للمعايير المهنية المعمول بها او حسب السلم والذي يستند الى معايير المرتبطة بنوعية العمل بحجمه وكذلك بالمتابعة الخاصة بالعمال أي حسب المواظبة والأداء الجيد والالتقان باستعمال ورقة التتقيط، وهي نسبة من الأجر الأساسي وتصل حتى 10%.

2. علاوة المردودية الجماعية: غرضها مكافأة المجهود الجماعي وتدفع شهريا أو ثلاثيا أو سداسيا لمجموعة العمال أو المستخدمين، وترتبط هذه العلاوة بالأهداف التي يرجى تحقيقها كالكمية النوعية، التكاليف.... ونسبة القدرات الانتاجية فعالية الخدمة العامة وأقصى نسبة ممكن ان تصل اليها هي 30% من الأجر الأساسي لكل عامل.

وطبقا للمادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 10-136 تحسب علاوة المردودية وفق نسبة متغيرة من 0 الى 30 من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول وتصرف كل ثلاثة أشهر للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب عامل مهني وعون خدمة وسائق سيارة ورئيس حظيرة وحارس وعون وقاية.

ويخضع صرف علاوة المردودية للتتقيط وفق كفايات تحدد بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹.

$$\text{علاوة المردودية} = \text{الراتب الرئيسي} (\text{الأجر القاعدي} + \text{الخبرة المهنية}) \times (30-0)\%$$

الفرع الثالث: المخلفات

تمس كل الموظفين بالإدارة دون استثناء زيادة على المستوى الأجور والمرتبات وذلك من خلال إقرار زيادة في الأجور من طرف المشرع على غرار الزيادات الأخيرة في لسنة 2023 على مستوى الرقم الاستدلالي الذي يقابل كل منصب على حدى وهذا ينجز عليه

¹ حفص: ي بلال، لعبدي حسني، التسجيل المحاسبي للأجور ومؤونة التقاعد في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر في العلوم المالية والمحاسبة، جامعة ألكلي أمحمد أولحاج، البويرة، 2018، ص: 38.

مخلفات في الأجور، كما تكون هذه المخلفات عن طريق الترتيبات سواء أكانت عمومية من صنف الى صنف أعلى او عن طريق الترقية الافقية المتمثلة في الدرجات او عن طريق احتساب الخبرة المهنية بالنسبة للعمال المتعاقدين بطبيعة الحال تتجز عن هذه الترتيبات أيضا مخلفات في علاوات المردودية، ذلك ان حساب المردودية كما سبق ذكر تعليق بالأجر الأساسي الذي يضم الخبرة المهنية والدرجات وعلاوة على الاجر القاعدي¹. كما يمكن ان يستفيد العامل او الموظف من مخلفات في الاجر وذلك نتيجة لزيادة عدد الافراد المكفولين التابعين للموظف وبالتالي ينتج عنه مخلف في المنح العائلية وهكذا زيادة في الاجر.

كما يمكن ان يتحصل الموظف الجديد في الإدارة على مخلف راتب قد يصل في بعض الأحيان الى عدة شهور والسبب في ذلك بعدم توفير المبلغ المالي لهذا المنصب الجديد اثناء تعيينه وامضاء محضر تنصيب وفي حالة توفر الاعتمادات فيصل الموظف الجديد على كخلف راتب وليه يمكن ان نلخص المخلفات كتالي²:

- مخاف الترقية في منصب (صنف)؛
- مخلف الترقية في الدرجة؛
- مخلف منح العائلية؛
- مخلف راتب ناجم عن الزيادة الاستدلالية؛
- مخلف راتب الموظف الجديد؛
- مخلف منحة المردودية الناجم عن الترقية في المنصب او الترقية في الدرجة.

¹ أحمية سلمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2002، ص: 29.

² مقابلة مع رئيس مصلحة المحاسبة والميزانية

المبحث الثاني: عرض ومناقشة الدراسات السابقة

تكتسي الدراسات السابقة أهمية كبيرة في البحث، لأنها تقيده في الكثير من الجوانب والمراحل التي يمر بها، حيث تعمل على تدعيم مختلف المسارات التي يمر بها البحث ابتداء من التفكير في مشكلة البحث وصولاً إلى تحقيق النتائج النهائية.

وتعرف الدراسات السابقة بأنها كل البحوث العلمية التي أجريت من طرف باحثين متخصصين في أماكن وأزمنة محددة، أو بعبارة أخرى فهي تلك الدراسات والبحوث التي تم انجازها حول مشكلة أو موضوع البحث، الرسالة الجاري انجازها والتي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي .

سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى الأبحاث والدراسات العلمية السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، وذلك من أجل معرفة الأدوات المستخدمة في التحليل والنتائج المتوصل إليها، ومن ثم المقارنة بينها وبين الدراسة الحالية، وعلى هذا الأساس تم تقسيم المبحث إلى ثلاثة مطالب، الأول يحتوي الدراسات السابقة المحلية أما الثاني يحتوي الدراسات الأجنبية ، والثالث فهو يتضمن مقارنتها مع دراستنا الحالية.

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

سنعرض في هذا المطلب عدة دراسات باللغة العربية التي تطرقت إلى موضوع محاسبة الأجور والرواتب في الوظيف العمومي.

1. دراسة رحالي محمد وعبدلي عامر بعنوان: "دراسة تحليلية تقييمية لواقع نظام الأجور بمصلحة تسيير نفقات المستخدمين لمديرية التربية بولاية المسيلة"، سنة 2022. (مذكرة ماستر)

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الإلمام بالمفاهيم النظرية للأجور، ومعرفة سير نظام الأجور بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، وقد اعتمدت الدراسة في الجانب النظري على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتناول أدبيات نظرية حول الموضوع بالوصف

والتحليل، بالإضافة إلى الاعتماد على المنهج دراسة حالة والتي تخص نظام وسياسات تسيير الأجور في الجزائر.

وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

- تطوير العنصر البشري يتمثل في تحفيزه وتكوينه وترقيته وتحسين مستواه المعيشي.
- رغم ما أدخل من تعديلات في الأجور إلا أن هذا الأخير لا يزال متوسط إن لم نقل ضعيف وفق الآراء فهو لا يلبي الحاجات الأساسية للعمال والموظفين.
- يولي الموظفون أهمية كبيرة للأجور، ويعتبرونها المحفز المادي الأساسي الأول، فهي اليوم لا تلبي إلا الحاجات الدنيا، ولا تزال بعيدة كل البعد عن القيمة الحقيقية التي يقدمها الموظفون بمختلف رتبهم وخاصة فئة العمال المهنيين، وذلك لعدم وجود نظام مرن للأجور يراعي الأعباء الوظيفية ومتطلبات الحياة. الاستعانة أكثر بتكنولوجيات العصر الحديث للإعلام والاتصال المساعدة في أخذ القرارات التحليل الدقيقة والتصورات المستقبلية؛
- التأهيل والتدريب الدائم للموظفين في إدارة الموارد البشرية وخاصة المتخصصين في تنفيذ سياسة الأجور؛

- الاستفادة من خبرات تجارب الدول المتقدمة التي توصلت إلى مستويات أجور؛
- العمل على إصلاح نظام الأجور وذلك دون الاعتماد على الدرجة أو السلم ولكن على أساس مفهوم وظيفي.

وفي الجانب التطبيقي توصلت الدراسة إلى:

- التعرف وإلقاء الضوء على واقع نظام الأجور بالولاية، والأجور التي يتقاضاها الموظفون، بما فيها من المنح والتعويضات، كما مكنت من التوصل إلى جملة من النتائج.
- يولي العمال للأجور أهمية كبيرة يعتبرونها المحفز المادي الأساسي الأول، فهي اليوم لا تلبي إلا الحاجات الدنيا ولا تزال بعيدة كل البعد على القيمة الحقيقية التي يقدمها العمال وذلك لعدم وجود نظام مرن للأجور يراعي الأعباء الوظيفية ومتطلبات الحياة.

2. دراسة مصطفى زروال بعنوان: "محاسبة الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع اداري"، سنة 2021. (مذكرة ماستر)

هدفت إلى الإلمام بماهية المؤسسات الاقتصادية، ومعرفة ماهية الأجور، والإلمام بمحاسبة الأجور في المؤسسات الاقتصادية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بالاعتماد على الوثائق والمقابلة.

وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تطورت بسبب للأزمات الاقتصادية للبلاد والتي أوجبت تبني إصلاحات جذرية في البيئة الاقتصادية خصوصا على مستوى المؤسسات.

تبني الجزائر النظام المحاسبي المالي جاء كنتيجة للتطورات الاقتصادية العالمية وضرورة الانفتاح على الاقتصاد العالمي الذي يلزمه توحيد القوائم المالية والأنظمة المحاسبية.

إن النظام المحاسبي للأجور في الجزائر لا يزال موضوعا مطروحا للنقاش والتطور رغم محاولة المشرع مواكبة التطورات المحاسبية العالمية.

إن شركة حضنة للتعيين وغيرها من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تواكب النظام المحاسبي المالي من خلال احترام القوانين والتشريعات سارية المفعول وذلك عن طريق إعداد كشف الأجور ومن ثم التسجيل المحاسبي كمرحلة ثانية.

3. دراسة أسماء بوطيش بعنوان: "إشكالية نظام الأجور في قطاع الصحة" سنة 2020. (اطروحة الدكتوراه).

هدفت هذه الدراسة إلى التطرق إلى كيفية إعداد نظام الأجور في المؤسسات الصحية العمومية مع تحديد أهم النقائص والاختلالات التي يعرفها؛ والعمل على تحقيق رضا الممارسين الصحيين ومنع توجههم نحو القطاع الخاص أو هجرتهم إلى الخارج وذلك بالتركيز على وضع نظام أجور فعال وعادل؛ وتسليط الضوء على مفهوم الأجر حسب الاستحقاق وكيف يمكن أن يساهم في تحفيز الممارسين الصحيين أكثر فأكثر؛ والتحدث عن

التجربة الفرنسية لتطوير وتنفيذ نظام الأجور في المؤسسات الصحية العمومية والعمل على محاكاتها؛ والرفع من أداء المؤسسات الصحية العمومية ونوعية الخدمات التي تقدمها بالتركيز على أهم مواردها وهي الموارد البشرية؛ ومحاولة فهم أفضل للمقاربة التسييرية التي يجب أن تتبعها المؤسسات الصحية العمومية في السنوات المقبلة لتلبية الاحتياجات الجديدة والمتزايدة لعملائها الداخليين (الممارسين الصحيين) بشكل أفضل، وكذلك احتياجات عملائها الخارجيين (المرضى).

أما فيما يخص المنهج المعتمد في هذه الدراسة، فقد اعتمدت على المنهج الوصفي الذي يتلاءم مع هذا النوع من المواضيع من أجل وصف نظام الأجور في المؤسسات العمومية للصحة وتحليل مختلف النقائص والمشاكل التي يعاني منها.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- المناجمنت العمومي الجديد هو نموذج عالمي، لذلك يجب تكييفه وملاءمته مع خصوصيات المؤسسات العمومية الجزائرية؛

- عدم فعالية نظام الأجور في المؤسسات الصحية العمومية وعدم مرونته لكونه يخضع لقانون الوظيفة العمومية، ناهيك على أن أغلب المنح تمنح بطريقة متساوية دون أن تراعي الجهود المبذولة من طرف كل ممارس صحي مما يؤدي إلى انحرافها عن طابعها التحفيزي؛

- تختلف المؤسسات العمومية عن الخاصة من حيث طريقة تحديد أجور العمال، فإذا كان الأجر يتحدد في المؤسسات الخاصة على أساس مستوى النشاط، فإنه في المقابل يتحدد بصفة ثابتة في المؤسسات العمومية.

- تشكل أجور الموظفين نسبة كبيرة من نفقات التسيير في ميزانية الدولة الأمر الذي كان يبرر في نظر معظم الأنظمة الإدارية ضرورة الحفاظ على سلطة الدولة وإشرافها على نظام الأجور وتحديد الخدمات العمومية.

4. دراسة بن عادل عمر وجرادة عبد النور تحت عنوان: "سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر" سنة 2020. (مذكرة ماستر)

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح تطور سياسة الأجور في الجزائر وهذا عن طريق الإشارة إلى مراحل تطور قانون العمل في الجزائر وتحديد علاقات العمل وفق قانون 90-11 والتطور إلى الإحكام الخاصة بالعمل؛ والتعرف على سياسة الأجور في الجزائر في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06/03. ومعرفة مفهوم الكتلة الأجرية ومختلف الاقتطاعات الخاصة بالأجرة.

وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- اختلفت النظريات الاقتصادية حول موضوع الأجر وهذا الاختلاف نابع من نظرة المفكرين الاقتصاديين للموضوع تبعا للتطور الفلسفي والواقعي وكانت هذه النظريات بمثابة المرآة العاكسة للحياة الاقتصادية والظروف السائدة.

- للأجر أهمية بالنسبة للعامل وصاحب العمل كونه يعتبر للأول مصدر للرزق ولثاني مصدر تكلفة.

- يعتبر الأجر القاعدي أساس الذي تحسب من خلاله مختلف التعويضات والمكافآت نتيجة للأجر يتحمل العامل وصاحب العمل مجموعة من الأعباء الاجتماعية الجبائية كاشتراكات الضمان الاجتماعي واشتراكات التقاعد والضريبة على الدخل الإجمالي.

- نظام الأجور في البلدية تحدده الاتفاقية الجماعية التي تعالج وتنظم الأجور الأساسية وهذا انطلاقا من الحد الأدنى المضمون المكافآت والتعويضات المرتبطة بالأقدمية، والمكافآت المرتبطة بالإنتاجية كالمكافآت الفردية والجماعية.

5. دراسة ددوش محمد بعنوان: "تسيير الأجور في المؤسسة الاستشفائية"، سنة 2018. (مذكرة ماستر)

هدفت هذه الدراسة إلى عرض مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالأجور وكيفية إعداد نظام الأجور يتجلى من خلال الدراسة الميدانية والتي تدور حول تسيير الأجور في القطاع الاستشفائي من خلال مستشفى، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، باعتباره يليق بالدراسات الاستقصائية وقام بجمع البيانات عن طريق المقابلة والسجلات والوثائق، ويمكن حصر النتائج التي توصلت إليها الدراسة النظرية فيما يلي:

- تعد الأجور من الأولويات التي اهتم بها الفرد منذ القدم حيث ظهرت في الفكر القديم عند الكلاسيك والنيوكلاسيك والمدرسة الحديثة؛
- الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات.
- إن تصميم نظام سليم للأجور يتطلب القيام بعدة خطوات متسلسلة؛
- يتم دفع الأجور على أساس الزمن أو على أساس الإنتاج ولكل طريقة عيوبها ومزاياها؛
- يحدد الأجر طبقاً لعدة معايير أهمها المؤهل العلمي الوقت، مستوى صعوبة الوظيفة.
- يتأثر نظام الأجور بعدة عوامل كالأجور السائدة في المجتمع القوانين والتشريعات وغيرها؛
- أما نتائج الدراسة التطبيقية فيمكن حصرها فيما يلي:
- المؤسسة الاستشفائية تنتهج نظام الأجر الزمني حيث يتم دفع أجور الموظفين شهرياً؛
- يتكون الأجر من عناصر أساسية وملحقات تتمثل في المنح ومختلف الاقتطاعات؛
- تلعب الحالة العائلية للموظف دوراً في تحديد مستوى الأجر؛
- يتحدد الأجر القاعدي عن طريق الشبكة الاستدلالية؛
- لا يوجد اختلاف في كيفية إعداد نظام الأجر بين الأسلاك الإدارية والأسلاك المشتركة؛
- أجور موظفي الأسلاك المشتركة منخفضة مقارنة بموظفي الأسلاك الإدارية.

6. دراسة محمودي حسين تحت عنوان: "أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة"، سنة 2016. (رسالة دكتوراه)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على كيفية بناء أنظمة الأجور وعلى تطبيقاتها في المؤسسات الإنتاجية، وتسلط الضوء على قدرة الممارسات الحالية بخصوص الأجور في حسن استغلال المورد البشري لزيادة المخرجات. وكذا إبراز انعكاسات ممارسات الأجر على السلوك في العمل والمجهود المقدم. وتنوير المسؤولين ومساعدتهم في صياغة نظام للأجر قادراً على توجيه سلوك العمال نحو هدف تحسين الإنتاجية. وتفعيل دور نظام الأجور في إثارة الدافعية وكسب ولاء العمال. ومساعد المؤسسات الخاصة والعامة في الجزائر من تحسين ممارسات الأجر لخلق ميزة تنافسية دائمة مركزة على المورد البشري. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتكوين القاعدة النظرية المستقاة من مختلف المراجع، وهذا الأسلوب مناسب لتقرير الحقائق والتعريف بمختلف المفاهيم ذات الصلة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى تحليل واقع نظام الأجور وعلاقته بالإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ومنهج دراسة الحالة في إطار الدراسة التطبيقية والمتعلقة بموضوع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- استطاعت مؤسسات مجمع BCR أن تواكب التطورات الحاصلة في بيئة الأعمال وتجد لنفسها موقعاً متميزاً في الأسواق، وذلك من خلال ما تقدمه من منتجات ذات جودة عالية.
- أنشطة الموارد البشرية التي تعتمد عليها مؤسسات BCR بما فيها الأجر، مكنتها من تحقيق النتائج الإيجابية وتجاوز الكثير من الاختلالات التي كانت تعيق مسيرة المجمع.
- الأجور بمؤسسات المجمع تتشكل من مزيج أجري متنوع يضم جزء ثابت، وجزء متغير وامتيازات أو مزايا مختلفة، هذا المزيج يضم منح وعلاوات مختلفة فردية وجماعية منها ما تكافئ السلوك من مواظبة وتحمل للمسؤولية ومنها ما تشمل الأقدمية، وأخرى انفرادية تخضع لمعايير قياس الأداء الذي بدوره يخضع إلى طريقة تقييم خاصة.

- 7. دراسة بوثلجة حمادة وحماني جميلة بعنوان: "محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية"، سنة 2015. (مذكرة ماستر)

هدفت هذه الدراسة إلى إعطاء صورة دقيقة عن كيفية حساب الراتب والأجر في المؤسسات العمومية، وتوفير مواضيع نظرية وتطبيقية حول موضوع الرواتب والأجور. انتهجت الدراسة المنهج الوصفي، حيث اعتمدنا على هذا المنهج من أجل الالمام بكافة جوانب الموضوع النظرية والتطبيقية. وفي الختام خلصت الدراسة النظرية والتطبيقية إلى ما يلي:

- اختلفت النظريات الاقتصادية حول موضوع الأجر وهذا الاختلاف نابع من نظرة المفكرين الاقتصاديين للموضوع تبعا للتطور الفلسفي والواقعي وكانت هذه النظريات بمثابة المرآة العاكسة للحياة الاقتصادية والظروف السائدة.
- للأجر أهمية بالنسبة للعامل وصاحب العمل كونه يعتبر للأول مصدر للرزق 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 كاشتراكات الضمان الاجتماعي واشتراكات التقاعد والضريبة على الدخل الإجمالي.
- تسيير الأجور على مستوى الولاية يتم عبر مصلحتين هما: مصلحة المستخدمين التي تهتم بمختلف الشؤون العامة للعمال ومصلحة الأجور التي تهتم بإعداد بطاقات الأجور، وحساب مختلف الاقتطاعات.
- نظام الأجور في الولاية تحدده الاتفاقية الجماعية التي تعالج وتنظم الأجور الأساسية وهذا انطلاقا من الحد الأدنى المضمون المكافآت والتعويضات المرتبطة بالأقدمية، والمكافآت المرتبطة بالإنتاجية كمكافآت الفردية والجماعية.
- تجمع كل البيانات الخاصة بالعمال كساعات العمل الغيابات... ثم تقوم بالمعالجة الآلية على مستوى خلية الإعلام الآلي للحصول على كشف الأجر لكل عامل.

8. دراسة فتيحة كون بعنوان: "أثر تطور الأجور على مستوى المعيشة لموظفي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر منذ سنة 2008 لغاية 2013"، سنة 2014. (رسالة ماجستير).

هدفت الدراسة إلى معرفة انعكاسات تطور أجور موظفي مؤسسات التعليم العالي على القدرة الشرائية لهم، من خلال موظفي جامعة المدية، وذلك بالتعرف على أهم النظريات المفسرة للأجور، وطرق قياس مستوى المعيشة، ومدى وجود علاقة قوية بين الأجر ومستوى المعيشة. وكما نحاول أن نعرف أي الفئات استفادت أكثر من رفع الأجور، وتلك التي عانت من تلك الزيادة، وإظهار جوانب القصور في مستوى معيشة موظفي قطاع التعليم العالي، ومدى تحسن هذا المستوى بعد زيادة الأجور منذ سنة 2008، حتى يتم الرفع من كفاءة هؤلاء، وتطوير البحث العلمي بالقطاع وهدفت أيضاً إلى إظهار كيفية توظيف البيانات باستخدام أدوات التحليل والمعالجة الإحصائية الملائمة.

واتبعت الدراسة المنهج الوصفي عند استعراضها للإطار النظري للأجور ومستوى المعيشة، كما استعملت المنهج التاريخي عند مقارنة الأجور ومستوى المعيشة منذ سنة 2008 وما قبلها وتستعمل منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية.

ويمكن تلخيص أهم النتائج المتوصل إليها فيما يلي:

- تعيش فئة الموظفين الإداريين مستوى معيشي مُتَدَنٍ، أما بالنسبة لفئة الأساتذة فهو مستوى متوسط، حيث هناك ضعف لتغطية دخول الموظفين لمختلف مصاريفهم.
- عدم تحقيق متطلبات أسرهم، خاصة لفئة الموظفين الإداريين فيما يتعلق بالتنمية البشرية (الصحة التعليم...الخ) يلجأون إلى القيام بأعمال موازية؛
- وفرة خدمات البنى التحتية لمعظم موظفي جامعة المدية، وضعف الاستفادة من السكنات الاجتماعية أو المدعمة)، وضآلة الاستفادة من منحة التمدرس.
- تدني معدل الفقر عند موظفي فئة الموظفين الإداريين بجامعة المدية، وهذا بسبب ارتفاع مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر، والذي بلغ 18.000،00 دج، وانعدامه بالنسبة لفئة الأساتذة بسبب تأهيلهم الجامعي.

9. دراسة لعريفي عودة بعنوان: "محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر"، سنة 2011. (رسالة ماجستير).

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهم المتغيرات التي تؤثر على الأجر في الجزائر، بالإضافة إلى محاولة معرفة تأثيرها على العمالة، والوقوف على مختلف العوامل التي تفسر الأجر. وكذا دراسة سياسة التشغيل وتطورها عبر المراحل المختلفة لتطور الاقتصاد الجزائري. ولقد اعتمدت الدراسة هذه على المنهج الاستنباطي وأداته الوصف بغية عرض التطور التاريخي للظاهرة لتحديد أهم المؤثرات على متغير الأجر وكيفية تأثيرها على العمالة في الجزائر، كما اعتمدت أيضا على المنهج الاستقرائي وأداته الإحصاء وذلك بغرض تحليل المعطيات الإحصائية.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- إن تطور الكتلة الأجرية كان سريعا ومواكبا لتطور الأسعار، والتحسن المسجل في حصة الأجور إلى الناتج الداخلي الخام، قد يعكس عملية إعادة توزيع الربح البترولي على المجتمع، فبمجرد انخفاض أسعار هذه المحروقات سنة 1986 بدأت حصة الأجور إلى الناتج الداخلي الخام في التراجع. وبعد التقديرات التي قامت بها الدراسة استنتجت بأن معدل البطالة لا يؤثر في الأجور ومعدل التضخم لا يؤثر في العمالة.

سياسة التشغيل كانت جد طموحة، وواكبت تطور سوق العمل بحيث انخفضت معدلات البطالة ووصلت إلى 10.2% سنة 2009.

لا يرجى من سياسة تجميد الأجور أي مساهمة في زيادة التشغيل.

10. دراسة عمر شرفاوي بعنوان: "سياسة الأجور في قطاع التربية والتعليم بالجزائر"، سنة 2009. (رسالة ماجستير).

هدفت الدراسة على ابراز الأهمية النسبية التي تمثلها كتلة الأجور من الدخل الوطني، وتأثيرها على الطلب الاستهلاكي الكلي ومستوى التشغيل وبالتالي على حركية النشاط

الاقتصادي، وأثر ذلك على التوازنات الاقتصادية الكلية للاقتصاد الكلي للبلاد. ولقد استخدمت هذه كلا من المنهج التاريخي والمنهج التحليلي بهدف تحليل ظاهرة الأجور ومختلف سياساتها وسرد تطورها التاريخي في الجزائر بصفة عامة وفي قطاع التربية والتعليم بصفة خاصة.

وخلصت الدراسة على مجموعة من النتائج أهمها:

- أن الفروق في الأجور بين القطاعات الاقتصادية وقطاع الوظيفة العمومية بصفة عامة وموظفي قطاع التربية والتعليم بصفة خاصة، خلقت أحقادا اجتماعية وأدت إلى ظهور سلوكات مهنية تقوم على التحايل وعدم الجدية في العمل.

- أدت هذه الوضعية إلى زيادة الإضرابات الدورية المنظمة من طرف النقابات الحرة في قطاع التربية والتعليم والتي تنادي بضرورة إشراكها في جلسات الاتفاقيات الثلاثية المتعلقة بعلاقات العمل وتحديد الأجور لتحسين ظروفها المعيشية وهذا قصد تحقيق الرضا الوظيفي.

- لإصلاح هذا الخلل لابد وأن يكون للوظيفة الواحدة أجر واحد أو متقارب على الأقل في إطار الوظيفة العمومية وفي الجهاز الحكومي والقطاع الاقتصادي، وهذا انطلاقا من مبدأ الأجر العادل أو المتقارب إذا كانت المؤهلات العلمية وسنوات الخبرة متساوية، كما يجب أن يكون أجر العامل كافيا لضمان حياة كريمة.

- يعد تغيير قوانين العمل وأنظمة الأجور من القضايا الرئيسية في بلادنا، بحيث يتطلب الأمر وضع تشريع عمل ونظام للرواتب والأجور يحقق حدا ملائما من العدالة والمساواة ويضمن المستوى المعيشي اللائق للعامل، ويساهم في دفع وتيرة النمو.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

سنعرض في هذا المطلب مجموعة من دراسات الأجنبية التي تطرقت إلى موضوع محاسبة الأجور والرواتب في الوظيف العمومي.

1. دراسة (بوشارب، لامية 2017-2018): حاولت الكشف عن أثر الأجر الأدنى على تشغيل العمال الشباب في الفئتين العمريتين من 15-19 سنة ومن 20-24 سنة والعمل في القطاع العام والخاص وكذا العمالة المؤقتة، وبلاستعانة بطريقة المربعات الصغرى العادية تم تقدير نماذج خطية بسيطة، توصلت إلى أن الأجر الأدنى لا يؤثر بمعنوية على مختلف الفئات العمالية السابقة.

2. دراسة (2016 Randall Pozdena) كان الهدف من هذه الدراسة التشجيع على استعمال السلاسل الزمنية وبشكل خاص الطرق التي تسمح باختبار الأثر الديناميكي والسببية بين المتغيرات باعتبارها الطرق الأفضل لرصد هذا الأثر. وتوصل إلى أن للأجر الأدنى أثر سلبي على العمالة ومعدل المشاركة في القوة العاملة بالنسبة لإجمالي العمال وللعمال الشباب كما أن أثره سلبي على متوسط أجور العمال في جميع الأعمار في الولايات المتحدة الأمريكية.

3. دراسة (2015 Cherifi Hassiba) : تعتبر من أهم الدراسات القليلة التي تناولت هذا الموضوع رغم صغر حجم العينة المدروسة، حيث تنتم بالكشف عن أثر الأجر الأدنى في الجزائر، وذلك بدراسة أثره على التشغيل في مجموعة من الشركات الخاصة في ولاية البليدة. توصلت الدراسة إلى أن الأجر الأدنى غير مسؤول عن ارتفاع التكاليف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولا يمثل أي عائق أمام الطلب على العمل من طرف هذه المؤسسات. وعليه فإنه لا يؤثر سلبا على التشغيل وخاصة بالنسبة للعمال الشباب.

4. دراسة (2014 Numark et A1) ، تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر الأجر الأدنى على تشغيل الشباب منخفضي المهارات وخاصة المراهقين في الولايات المتحدة الأمريكية.

وتوصلت إلى أثره يكون سلبيا مع مرونة تصل إلى (-0.2) أو أكثر. بمعنى أي زيادة بنسبة 10% في قيمة الأجر الأدنى سيتبعها انخفاض في عمالة المراهقين بنسبة تفوق 2%.

5. دراسة (Gindling T.H، 2009، Katherine Terrell : تتدرج هذه الدراسة من بين الدراسات التي أجريت على اقتصاديات الدول النامية وقد أثبتت الأثر السلبى للأجر الأدنى، حيث توصلت إلى أنّ البطالة ترتفع وسط العاملين في الشركات المتوسطة والعاملين لحسابهم الخاص نتيجة ارتفاع الأجر الأدنى.

6. دراسة (B. Kruger & David Card 18 ، 2000) تعتبر هذه الدراسة من بين أهم الدراسات التي حاولت نفي وجود آثار سلبية للأجر الأدنى وخاصة في القطاعات التي تشغل عمالة منخفضة الأجر في الولايات المتحدة الأمريكية، وأظهرت النتائج أن أثره يكون موجب في بعض الولايات وولايات أخرى حتى إن لم يسجل أثرا موجبا لا يكون له أي أثر سلبى، بمعنى أنه لا توجد أي علاقة بين الأجر الأدنى والتشغيل. نفس هذه النتائج توصلت إليها مجموعة من الدراسات التي أجريت على اقتصاديات، بعض الدول الأخرى، وذلك إما بدراسة أثره على إجمالي التشغيل أو على بعض القطاعات التي تسود فيها الأجور المنخفضة كقطاع العام والخاص، أو على فئات معينة من العمال.

المطلب الثالث: مناقشة الدراسات السابقة

إن الحاجة إلى الدراسات والبحوث العلمية تزداد يوماً بعد آخر، ونحن نتصفح الدراسات التي اطلعنا عليها قبل أن نلخصها ونناقش نتائجها، فكانت كلّ واحدة منها إضافة علمية إلى حقل هذه الدراسة، لكن الملاحظ أنه يوجد اختلاف واضح بين طريقة معالجة كل دراسة ونتائجها، ولكن يمكن القول إن كل دراسة من الدراسات السابقة اتسمت بخاصية معينة حيث أن كل واحدة منها تناولت الموضوع من زاوية أو أكثر من زوايا موضوعنا، كما أنه حاولنا الربط بين مختلف أفكار وأهداف هذه الدراسات من أجل التوصل إلى وضع إشكالية بحثنا.

الفرع الأول: مناقشة الدراسات السابقة باللغة العربية:

يتطرق هذا المطلب لدراسات السابقة التي حدثت عن محاسبة الاجور و العوامل المؤثرة فيها حيث ادراجها حسب ترتيبها الزمني من الاقدم الى الاحداث:

حيث اعتمدت دراسة (رحالي محمد سنة 2022) على معرفة سير نظام الاجور بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري بالإضافة الى دراسة حالة تخص نظام و سياسات تسيير الاجور في الجزائر.

وقد توصلت هذه الدراسة الى نتيجة مفادها تطوير العنصر البشري، وكذلك التأهيل الدائم للموظفين في ادارة الموارد البشرية والاستفادة من خبرات تجارب الدول المتقدمة، والعمل على اصلاح نظام الاجور، والقاء الضوء على واقع نظام الاجور.

اما دراسة (مصطفى زروال سنة 2021) هدفت الى المعالجة في المؤسسات الاقتصادية وتطور نظام الاجور في المؤسسات الاقتصادية بسبب الازمات الاقتصادية العالمية والذي يلزمه توحيد القوائم المالية والانظمة المحاسبية.

وقد تناولت دراسة (أسماء بوطيش سنة 2020) كيفية اعداد نظام الاجور في المؤسسات الصحية و تحديد اهم النقائص و الاختلالات التي يعرفها هذا الاخير كما تم تسليط الضوء على مفهوم الاجر حسب الاستحقاق و كيف يمكن ان يساهم في تحفيز الممارسين الصحيين اكثر فأكثر.

في حين توصلت هذه الدراسة الى نتيجة عدم فعالية نظام الاجور في المؤسسات الصحية العمومية وعدم مرونته، واختلاف المؤسسات العمومية عن الخاصة، كما تشكل اجور الموظفين نسبة كبيرة من نفقات التسيير في ميزانية الدولة.

حيث جاءت دراسة (بن عادل عمر و جرادة عبد النور سنة 2020) الى تور سياسة الاجور في الجزائر و هذا عن طريق الاشارة الى مراحل تطور قانون العمل في الجزائر وتحديد علاقات العمل.

كما وصلت هذه الدراسة الى نتيجة وهي اختلاف النظريات حول موضوع الاجر وهذا الاختلاف نابع من نظرة المفكرين الاقتصاديين، ويعتبر الاجر أهمية بالنسبة للعامل والعمل، كما يعتبر الاجر القاعدي اساس الذي تحسب من خلاله مختلف التعويضات و المكافآت.

حيث هدفت دراسة (محمد ددوش سنة 2018) الى اعداد و كيفية نظام الاجور. كما توصلت هذه الدارسة الى ان الاجور تعد من الاولويات التي اهتم بها الفرد منذ القدم، وظهرت هذه الاجور في المدارس الكلاسيكية و النيوكلاسيكية والحديثة، و للأجور أنواع تتمثل في أجور اسمية وأجور حقيقية ينك دفعها على أساس الزمن أو على أساس الانتاج، كما يتكون الاجر من عناصر أساسية و ملحقات تتمثل في المنح ومختلف الاقتطاعات، كما تهدف الدراسة الى أن تحديد الأجر القاعدي يتم عن طريق الشبكة الاستدلالية.

كما جاءت دراسة (محمودي حسين سنة 2016) لتسلط الضوء على قدرة المؤسسات الحالية بخصوص الاجور في حسن استغلال المورد البشري لزيادة المخرجات، وكذلك ابراز انعكاسات ممارسات الأجر في سلوك العمل. في حين وصلت هذه الدراسة الى نتيجة مفادها أن المورد البشري بما فيه الأجر مكنت المؤسسة من تحقيق النتائج الايجابية وتجاوز الكثير من الاختلالات، كما ان هذه الدراسة تعتبر أن الأجر يتشكل من مزيج أجري متنوع يضم جزء ثابت و متغير.

حيث تطرقت دراسة (ثلجة حمامة و حماتي جميلة سنة 2015) الى اعطاء صورة دقيقة عن كيفية حساب الراتب و الأجر في المؤسسات العمومية.

وتوصلت هذه الدراسة الى نتيجة مطابقة لدراسة عادل بن عمر و جرادة عبد النور سنة 2023، وجمع كل البيانات الخاصة بالعمل كساعات العمل والغيابات ، كما تقوم بالمعالجة الالية على مستوى خلية الاعلام الالي للحصول على كشف الأجر لكل عامل.

كما تطرقت دراسة (فتيحة كون سنة 2014) الى معرفة انعكاسات تطور أجور موظفي مؤسسات التعليم العالي على القدرة الشرائية لهم.

حيث توصلت هذه الدراسة الى نتيجة أن الموظفين الإداريين يعيشون مستوى معيشي متدن ،أما بالنسبة للأساتذة فهو مستوى متوسط ، حيث هناك ضعف تغطية دخول الموظفين لمختلف مصاريفهم.

كما هدفت دراسة **(لعريفي عودة سنة 2011)** الى تحديد أهم المتغيرات التي تؤثر على الأجر بالجزائر، بالإضافة الى محاولة معرفة تأثيرها على العمالة و الوقوف على مختلف العوامل التي تفسر الأجر، وكذا دراسة سياسة التشغيل و تطورها عبر المراحل المختلفة لتطور الاقتصاد الجزائري.

كما توصلت هذه الدراسة الى ان الكتلة سريعة و مواكبة لتطور الأسعار.

تناولت دراسة **(عمر شرفاوي سنة 2009)** الأهمية النسبية التي تمثلها كتلة الأجور من الدخل الوطني و تأثيرها على الطلب الاستهلاكي الكلي و مستوى التشغيل.

في حين وصلت هذه الدراسة الى أن الفروق في الأجور بين القطاعات الاقتصادية وقطاع الوظيفة العمومية بصفة عامة و موظفي قطاع التربية بصفة خاصة.

الفرع الثاني: مناقشة الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.

بعد مناقشة الدراسات السابقة باللغة العربية في مطلب الأول، سيتناول هذا المطلب مناقشة الدراسات السابقة باللغة الجنبية الممتدة بين 2000 الى 2018 حيث عرفت هذه الفترة دراسات رائدة في مجال الرواتب و الأجور والتي من بينها:

بينما دراسة (RANDALL POZDENA 2016) كان الهدف منها تشجيع على استعمال السلاسل الزمنية بشكل خاص. و توصل الى أن الأجر الأدين أثر سلبي على العمالة وعلى معدل المشاركة في القوة العاملة، وكذلك على متوسط أجور العمال في جميع الأعمار في الولايات المتحدة الأمريكية.

بينما دراسة (CHERIFI HASSIBA.2015) تعتبر من أهم الدراسات القليلة التي تناولت هذا الموضوع رغم صغر حجم العينة المدروسة ،حيث تتم بالكشف عن أثر الأجر الأدنى في

الجزائر، حيث توصلت هذه الدراسة الى نتيجة أن الأجر الأدنى غير مسؤول عن ارتفاع التكاليف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، ولا يمثل أي عائق أمام الطلب على العمل من طرف هذه المؤسسات، وعليه فانه لا يؤثر سلبا على التشغيل وخاصة بالنسبة للعمال الشباب .

دراسة (NUMARK et A1 2014) تهدف هذه الدراسة الى تشغيل الشباب منخفضي المهارات و خاصة المراهقين في الولايات المتحدة الأمريكية ،حيث توصلت هذه الدراسة الى نتيجة أن الأثر يكون سالب مع مرونة يعني أي زيادة في قيمة الأجر الأدنى سيتبعها انخفاض في عمالة المراهقين .

. بينما دراسة (GINDIMg T.H KATHERINE TERRLL2009) تتدرج من بين الدراسات التي أجريت على الدول النامية و قد أثبتت الأثر السلبي للأجر الأدنى ، حيث توصلت الى أن البطالة ترتفع وسط العاملين في الشركات المتوسطة والعاملين لحسابهم.

لكن دراسة (2000) &B.KRUGER DAVIDCARD تعتبر هذه الدراسة من أهم الدراسات التي حاولت نفي وجود آثار سلبية للأجر الأدنى و خاصة في القطاعات التي تشغل عمالة منخفضة الجر في الولايات المتحدة الامريكية ،كما أظهرت النتائج أن أثره يكون موجب حتى و ان لم يكن موجب لا يكون له أثر سالب أي لا توجد علاقة بين الأجر الأدنى و التشغيل، حيث توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من الدراسات التي أجريت على بعض الدول الأخرى 19،20 اما بدراسة أثره على اجمالي التشغيل أو على فئات معينة من العمال الفرع الثالث: ما يميز الدراسات السابقة عن الدراسات الحالية.

تقاطعت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة ،التي تناولت متغيرات دراسة محاسبة الاجور والرواتب في الوظيف العمومي، وكشفت الدراسات السابقة العلاقة بين الاجور والرواتب والعوامل الخارجية المؤثرة فيها كالموارد البشرية والأزمات الاقتصادية العالمية وقانون العمل و الأجر القاعدي و..... الخ . وتمثلت استفادتنا من الدراسات السابقة في الجوانب التالية:

✓ الاستعانة بالدراسات السابقة العربية والأجنبية لدعم التفاصيل النظري لمفاهيم كل من الأجور و الرواتب.

✓ اجراء المقارنة بين نتائج الدراسات السابقة و الدراسة الحالية.

تعتبر هذه الدراسة امتداد للدراسات السابقة في نفس المجال وتتشابه الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية في عدة محاور نذكر منها:

▪ استخدام المنهج الوصفي والتحليلي في أغلب الدراسات السابقة في الجوانب النظرية.

▪ تناول مفهوم الأجور والرواتب بشكل كبير وواسع في الدراسات العربية والأجنبية.

أما ما يميز دراستنا هذه عن الدراسات السابقة و التي يمكن حصرها في ما يلي :

❖ معرفة مفهوم الأجر والراتب والفرق بينهما.

❖ التعرف على كيفية تحديد الأجور لدى موظفي الوظيف العمومي أو الاساس الذي تم من خلاله تحديد الأجر.

❖ كيفية اعداد كشف الراتب وكيفية حسابه، خاصة في ظل التغيرات التي حصلت مؤخرا بخصوص شبكة الاستدلالية.

❖ كيفية حساب علاوة المردودية وعلاقتها بالأجر القاعدي والخبرة المهنية والتنقيط والغياب..

❖ كيفية حساب المخلفات في المنصب أو الدرجة أو الراتب الشهري أو منح العائلية.

1- من حيث أهداف الدراسة: شاهدنا في الدراسات السابقة عدت وجهات نظر بحثية تطرق لها الباحثين هدفت إلى:

▪ معرفة تأثير العوامل الخارجية عن الأجور والرواتب سوى كانت مؤسسات اقتصادية أو عمومية ذات طابع اداري،

▪ التعرف على كيفية تحديد الأجور لدى موظفي الوظيف العمومي أو الاساس الذي تم من خلاله تحديد أجور الموظفين.

- التعرف على طبيعة العلاقة بين أجور الموظفين والخبرة المهنية.
 - التعرف على طبيعة العلاقة بين أجور الموظفين والمؤهلات العلمية.
 - التعرف على طبيعة العلاقة بين أجور الموظفين وأداء الأعمال.
- 2- من حيث الطريقة: اختلفت طرق البحث في الدراسات السابقة باللغتين العربية والاجنبية فمنها من اتخذ دراسة الحالة كطريقة للبحث ومنها من اتخذ الدراسة التحليلية كطريقة للبحث ومنها من اتخذ الدراسة الاحصائية كطريقة للبحث، ومنها من مزج بين دراسة الحالة والدراسة التحليلية والدراسة الاحصائية كطريقة للبحث.
- أما في هذه الدراسة سيتم المزج بين دراسة الحالة والدراسة التحليلية كطريقة للبحث من خلال البحث في معاينة الأجور و الرواتب.
- أما في هذه الدراسة سيتم التطرق الى دراسة حالة كطريقة للبحث من خلال دراسة حالة في محاسبة الأجور والرواتب في ظل استبدال الشبكة الاستدلالية في الإدارات ذات الطابع الإداري.
- خلاصة:**

من خلال عرض الفصل توصلنا إلى ان الاجر من اهم العناصر التي تؤثر على الفرد العامل ماديا ومعنويا، وهو ذلك المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل نتيجة لتحقيق له اشباع مما يؤدي الى بذل مزيد من الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة وهذا يرتبط بتقييم الوظائف لتحقيق المساواة بين العمال وتحسن من أدائهم داخل المؤسسة، تنفيذ العمليات المالية وتساعد على اكتشاف الأخطاء وتصحيحها، وهو ما سيتم التطرق له في أرض الواقع من خلال دراسة الحالة بديرية الخدمات الجامعية بالوادي في الفصل الثاني.

الفصل الثاني:

دراسة حالة مديرية الخدمات الجامعية

بـالـوادي

تمهيد:

بعد ان تناولنا في الفصل السابق الجانب النظري حول موضوع الرواتب والأجور، اردنا ان ندعم بحثنا هذا بدراسة تطبيقية، نستطيع من خلالها تحديد مدى التطابق الموجود بين ما هو نظري و ما هو موجود فعلا على ارض الواقع، وقد تناولنا لهذا الغرض مديرية الخدمات الجامعية، كنموذج لإنجاز بحثنا هذا. حيث قسمنا هذا الفصل الى مبحثين كما يلي:

المبحث الأول: تقديم عام حول مديرية الخدمات الجامعية

المبحث الثاني: محاسبة الأجور للموظفين مديرية خدمات الجامعية بالوادي

المبحث الأول: دراسة عامة حول مديرية الخدمات الجامعية بالوادي

تشتمل مديرية الخدمات الجامعية على مجموعة من الإقامات الجامعية تتولى متابعتها ومراقبة سيرها وكذا تنسيق نشاطها، كما تتولى بالاتصال مع مؤسسات التعليم والتكوين العالين المعنية، بالإضافة إلى دفع الطلبة التابعين بمجال اختصاصها الجغرافي وتكلف بإعداد برنامج النقل الجامعي الخاص بهم ومتابعة تنفيذه، منح حيث تم إنشاء مديريات الخدمات الجامعية بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي والوزير المكلف بالمالية، ويسير مديرية الخدمات الجامعية مديراً ويساعده رؤساء أقسام ورؤساء مصالح. لذلك قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب وهي:

المطلب الأول: تاريخ نشأة مديرية الخدمات الجامعية بالوادي وهيكلها التنظيمي.

المطلب الثاني: دراسة الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية بالوادي.

المطلب الثالث: علاقة مديرية الخدمات الجامعية بمحيطها.

المطلب الأول: تاريخ نشأة مديرية الخدمات الجامعية بالوادي وهيكلها التنظيمي

تأسست مديرية الخدمات الجامعية بالوادي في الفاتح من جويلية سنة 2005، حيث يقع مقرها بحي 8 ماي الشمالية، كما عرفت مديرية الخدمات الجامعية بالوادي تطوراً كبيراً منذ بداية نشأتها خاصة من جانب الهياكل التي أصبحت تتوفر عليها، وتتكون مديرية الخدمات الجامعية من أربعة أقسام وإحدى عشرة مصلحة لهذا قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين اثنين وهما:¹

الفرع الأول: نشأة مديرية الخدمات الجامعية بالوادي.

الفرع الثاني: مهام مديرية الخدمات الجامعية بالوادي.

¹ - قسم الموارد البشرية بمديرية الخدمات الجامعية، مصلحة تسيير المهارات المهنية.

الفرع الأول: نشأة مديرية الخدمات الجامعية بالوادي.

تعد مديرية الخدمات الجامعية بالوادي من بين الثلاثة وأربعين مديرية التي تم إنشاؤها بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2004، حيث باشرت مديرية الخدمات الجامعية بالوادي مهامها في ديسمبر 01 جويلية 2005 بمقرها الكائن بحي 400 سكن بالوادي وبإقامة جامعية واحدة سميت بالإقامة الجامعية المختلطة مقر إدارتها الكائن بحي 400 سكن بالوادي أيضاً، وفي سنة 2016 تطورت مديرية الخدمات الجامعية وأصبح تعداد الإقامات الجامعية التابعة لها ستة إقامات جامعية 2 ومطعم مركزي وهذا حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 فبراير 2016 المعدل والمتمم للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22 ديسمبر المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشمولاتها.

الشكل رقم (01): يوضح مقر مديرية الخدمات الجامعية بالوادي بحي 400 سكن



المصدر: محمد العيد عمارة، وآخرون، فعالية الرقابة الادارية والمحاسبية في ترشيد النفقات العمومية - الخدمات الجامعية الوادي، مذكرة ماستر تدقيق محاسبي، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي،

2017/2016، ص66.

الشكل رقم (02): يوضح المقر الجديد لمديرية الخدمات الجامعية بالوادي بالحي الإداري بالشاط



المصدر: محمد العيد عمارة، وآخرون، فعالية الرقابة الادارية والمحاسبية في ترشيد النفقات العمومية - الخدمات الجامعية الوادي، مذكرة ماستر تدقيق محاسبي، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2017/2016، ص66.

2 . عدد موظفي مديرية الخدمات الجامعية بالوادي: يبلغ عدد موظفي مديرية الخدمات الجامعية بالوادي ستمائة وثلاثة وأربعون ما بين موظفين وعمال متعاقدين موزعين على مديرية الخدمات الجامعية وعلى سنة إقامات جامعية موضحين كالآتي :

أ . الموظفين الرسميين: وهم العمال الذين تم توظيفهم أو انتدابهم أو تحويلهم ويبلغ عددهم مائة وواحد وثمانون موظف، وهذا حسب القائمة الاسمية الموقوفة بتاريخ: 31 ديسمبر 2022 والمؤشرة من طرف مصالح الرقابة المالية موزعين كالآتي:

1. المتصرفين والمنشطين الجامعيين: يمارس المتصرفين كل في ميدان اختصاصه نشاطات الدراسة والرقابة والتقييم، ويتولون بهذه الصفة معالجة جميع المسائل المتعلقة

بصلاحياتهم ويسهرون على تطبيق القوانين والتنظيمات في هذا المجال، ويضم سلك المتصرفين ثلاث رتب وهي : رتبة متصرف، رئيسي، منصرف مستشار.

أما المنشطون الجامعيون يتولون تنظيم النشاطات الثقافية والرياضية والعلمية والترفيهية، بالإضافة إلى التشجيع الإنشاء النوادي العلمية والثقافية والرياضة، مع تنفيذ النشاط الثقافي والرياضي والترفيهي بالتنسيق مع الطلبة، ويبلغ عددهم :

- مشرف مستشار: 01

- متصرف رئيسي أربعة موظفين 04 - متصرف محلل 06

- متصرف إداري واحد وثلاثون موظف 31 - مساعد متصرف 08

- منشط جامعي من المستوى الأول ثلاثة موظفين 03 - من المستوى 01:02

أ. 2. الأطباء العامون والعياديين النفسانيين وشبه الطبيين في الصحة العمومية:

يتكفل العياديين النفسانيين بالإحاطة النفسية للطلبة المقيمين بالإقامات الجامعية ويتكفل الأطباء العامون وشبه الطبيين بضمان المتابعة الطبية التامة للطلبة وكذلك كافة عمال المطاعم وإلى جانب ذلك عمال النوادي، من خلال إجراء التحاليل الطبية اللازمة وتجديد الملفات الطبية بعد الاتفاق مع الجهات الطبية العمومية التي تجرى فيها التحاليل المناسبة ووضع جدول لكل إقامة، بالإضافة إلى ضمان التأطير والتكوين للجان استقبال الأغذية فيما يخص المعايير الصحية مع تحسين مستوى الوقاية والنظافة الصحية على مستوى المطاعم بتقديم توصيات بالتهيئة اللازمة لهياكل المطاعم وتوفير التكوين والتحسيس الصحي حول السلوكيات الخاطئة لعمال المطاعم، ويبلغ عددهم :

- الأطباء العامون الرئيسيون طبيين اثنان 07 - طبيب عام رئيس 01

- الأطباء العامون اثنان أطباء 02

- جراح أسنان عام في الصحة العمومية طبيب واحد.

- ممرض متخصص للصحة العمومية تسعة موظفين 09 - مساعد تمريض رئيسي 04

- نفساني عيادي رئيسي للصحة العمومية موظفين 02

أ. 3. المهندسين والتقنيين الساميين والتقنيين : يُكلف مهندس الدولة في التجهيز والسكن بمتابعة المشاريع والبرامج والتجهيزات، أما المهندس في الإعلام الآلي فيكلف بتصميم برامج المعلوماتية وتحليلها وتطويرها، بالإضافة إلى إدارة المنظومات المعلوماتية وصيانتها ويساعدهم في ذلك التقنيين الساميين والتقنيين كل في حدود مهامه الموكلة إليه، ويبلغ عددهم :

- مهندس دولة في التجهيز والسكن موظف واحد 01

- مهندس دولة في الإعلام الآلي موظفين 02

- تقني في الإعلام الآلي سبعة موظفين 07

- مساعد مهندس 02:01

- مساعد مهندس من م الاحصاء 04

- تقني في الإعلام الآلي ستة موظفين 06

- معاون تقني في الإعلام الآلي موظف واحد 01.

أ. 4. باقي رتب شعبة الإدارة العامة: وتشمل رتبة وثائقي أمين محفوظات ملحق إدارة وملحق رئيسي للإدارة، محاسب إداري رئيسي، عون إدارة وعون إدارة رئيسي وعون مكتب حيث يتولى بعضهم تنفيذ المهام العادية ذات الصلة بالنشاطات الاعتيادية في الإدارة، وبعضهم الآخر يُكلف بدراسة ومعالجة جميعا الشؤون الإدارية التي تسند إليهم كتحضير مختلف العمليات المتعلقة بالميزانية والمحاسبة وتسجيلها ومسك الدفاتر المحاسبية، بالإضافة إلى إعداد الكشوف بالالتزامات وحفظ المستندات المرتبطة بتسيير الميزانية، ويبلغ عددهم :

- وثائقي أمين محفوظات وحل موظف واحد. 01

- ملحق رئيسي للإدارة تسعة عشرة موظف. 19

- محاسب إداري رئيسي أربعة موظفين 04

- ملحق للإدارة اثنا عشرة موظف 12

- عون إدارة رئيسي ثمانية موظفين 08

- عون إدارة اثنا عشرة موظف 12

عون مكتب سبعة موظفين. 07

عون حفظ البيانات موظفين 02

العمال المهنيين المرسمين ستة وعشرون موظف 26

ب . **العمال المتعاقدين** : وهم العمال الذين تم توظيفهم من طرف الإدارة بعقود غير محددة المدة بالتوقيت الكامل ويبلغ عددهم أربعمئة واثنان وستون عامل متعاقد، وهذا حسب القائمة الاسمية الموقوفة بتاريخ 31 ديسمبر 2021 والمؤشرة من طرف مصالح الرقابة المالية موزعين كالآتي :

ب.1. **أعوان الأمن والوقاية**: يعمل أعوان الأمن والوقاية تحت سلطة مدير الخدمات الجامعية أو مديري الإقامات الجامعية وهذا حسب تعيينهم، ويكلفون بالتطبيق الفعلي المتواصل للأنظمة العامة والمقررة وخاصة النظام الداخلي للإقامات الجامعية واللوائح والتعليمات التي تصدر من الإدارة في مجال الأمن والتوجيهات، ويبلغ عددهم :

- عون أمن ووقاية من المستوى الأول ثمانية عامل 08

- عون أمن ووقاية من المستوى الأول تسعة وعشرون عامل 29

ب.2. **العمال المهنيين وأعوان الخدمة والحراس** : يكلف العمال المهنيين وأعوان الخدمة والحراس كل - اختصاصه بتنفيذ كل المهام التي تتطلب التحكم في المعارف النظرية والتطبيقية، بالإضافة إلى القيام بمختلف أشغال الصيانة والحفظ الخاصة بالمقررات والعتاد وكل الممتلكات، وكذلك بكل الأشغال اليدوية التي لها علاقة بنشاط المصالح، ويتم تعيينهم على مستوى الإقامات الجامعية كل حسب تخصصه، ويبلغ عددهم:

- عامل مهني من المستوى الثالث اثنان وثلاثون عامل 32

- عامل مهني من المستوى الثاني ستة عمال 06

- عامل مهني من المستوى الأول مائة واثنان وسبعون عامل. 172

- عون خدمة من المستوى الثاني ستة عمال. 06

- عون خدمة من المستوى الأول مائة وستة وثمانون عامل. 186

- حارس ثلاثة وستون عامل، 63

- سائق سيارة من المستوى الأول أربعة عمال 04

الفرع الثاني: مهام مديرية الخدمات الجامعية بالوادي

تعتبر مديرية الخدمات الجامعية الهيكل المحلي للديوان الوطني للخدمات الجامعية، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي موضوعة تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، حيث أنشأت : بواسطة القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22 ديسمبر 2004 المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها و قائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشتملاتها، وقد أوكلت لها مهام أساسية تتمثل فيما يلي¹:

- تطبيق السياسة في ميدان الخدمات الجامعية والمنح والسهر على التحسين الدائم للأوضاع المادية والمعنوية للطلبة المسحابين بصفة نظامية في مؤسسات التعليم والتكوين العاليين، وذلك بالتنسيق مع مؤسسات التعليم والتكوين العاليين.
- تسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالخدمات الجامعية والمنح وتساهم في إثرائها وتحسينها.
- تطوير الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية والترفيهية الموجهة للطلبة بالاتصال مع الهيئات والهيكل المعنية.
- تساهم في إعداد برنامج التكفل بالنقل الجامعي والسهر على ترشيده بالاتصال مع الهيئات والهيكل المتخصصة.

¹ الجريدة الرسمية، العدد 57 المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 03-31 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003 المعدل والقسم للمرسوم الدغيدي رقم 95-84 المؤرخ في 22 مارس 1995 المتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية وتنظيمه وعمله، ص: 05-06.

- تتولى تنظيم عمليات الوقاية الصحية في الوسط الطلابي بالاتصال مع الهيئات والهيكل المتخصصة.
- تضع نظاماً إعلامياً ووثائقياً لفائدة الطلبة داخل الإقامات الجامعية وتقوم بتزويدهم.
- تتولى في إطار التنظيم المعمول به التكفل في مجالي الخدمات الجامعية والمنح الخاصة بالطلبة الأجانب المسجلين بصفة نظامية في مؤسسات التعليم والتكوين العاليين.
- تتولى متابعة أنشطة الإقامات الجامعية وتنسيقها ومراقبتها وتقتراح كل التدابير التي من شأنها تحسين سيرها.
- تسهر على الاستعمال الرشيد للموارد والوسائل الموضوعة تحت تصرفها.
- تعد وتنفذ برامج تكوين المستخدمين العاملين في هياكل الخدمات الجامعية وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم.

المطلب الثاني: دراسة الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية بالوادي

الضمان السير الحسن المصالح المديرية، تشتمل مديرية الخدمات الجامعية بالوادي في هيكلها التنظيمي على أربعة أقسام تتكفل بتسيير الوسائل المادية والمالية ومراقبة الإقامات الجامعية والتنسيق معها، وكذلك دراسة وتسديد مستحقات منحة الطلبة بالإضافة إلى تسيير المستخدمين التابعين للمديرية، ولقد قسمنا مطلبنا هذا إلى أربعة فروع وهي كالاتي:

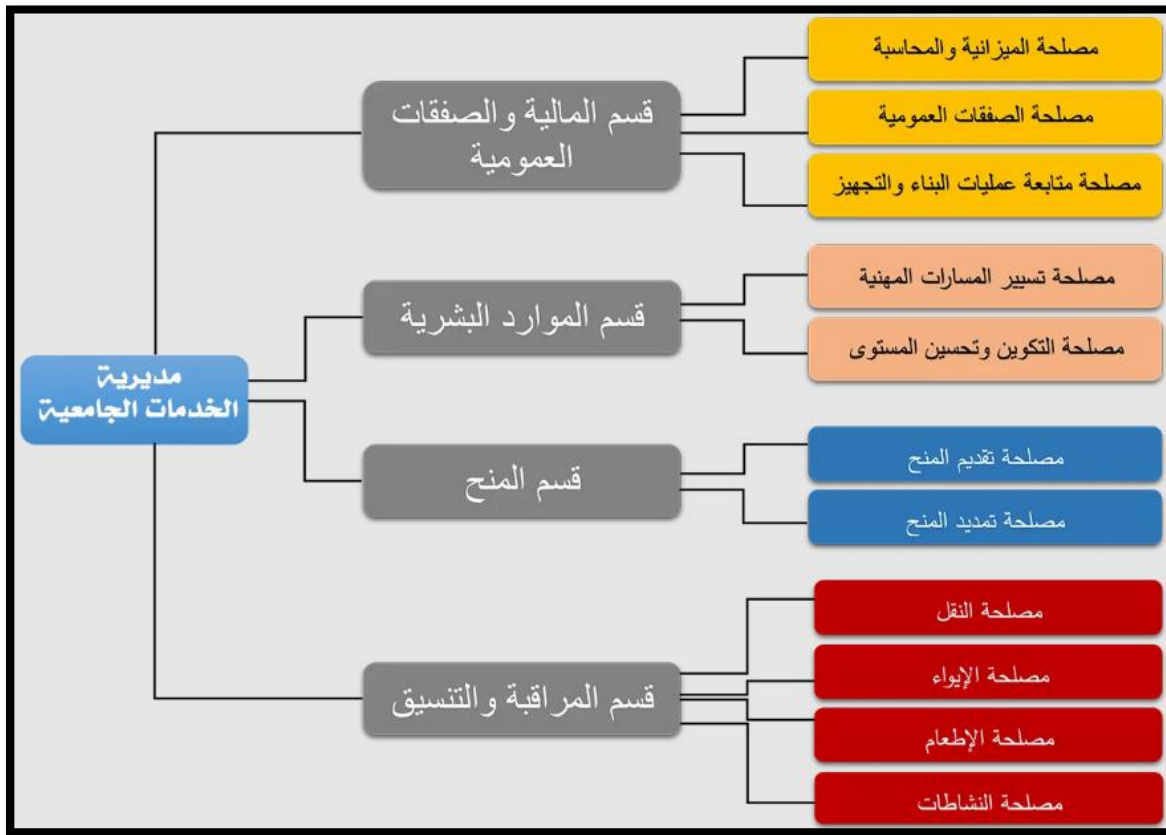
الفرع الأول : قسم المراقبة والتنسيق.

الفرع الثاني : قسم المنح.

الفرع الثالث: قسم الموارد البشرية.

الفرع الرابع : قسم المالية والصفقات العمومية.

الشكل رقم (03): الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية بالوادي



المصدر: موقع الإلكتروني لمديرية الخدمات الجامعية

[./https://dou-eloued.dz](https://dou-eloued.dz)

الفرع الأول : قسم المراقبة والتنسيق

يتكفل قسم المراقبة والتنسيق بما يأتي¹:

- إعداد مخططات النقل الجامعي الخاصة بالإقامات الجامعية التابعة لمديرية الخدمات الجامعية ومتابعة تنفيذها.
- متابعة نشاطات الخدمات الجامعية المقدمة من طرف الإقامات الجامعية التابعة لمديرية الخدمات الجامعية ومراقبتها وتنسيقها.

¹ الجريدة الرسمية، العدد 08، المادة 13 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 جانفي 2004، المحدد التنظيم الإداري للديوان الوطني للخدمات الجامعية ومن ديريئات الخدمات الجامعية والإقامات الجامعية، ص: 200

- اقتراح كل التدابير لعقلنة استعمال الوسائل البشرية والمادية والمالية المخصصة لنشاطات الخدمات الجامعية.

- دراسة برامج النشاطات العلمية والثقافية والرياضية والسهر على تطبيقها بعد الموافقة عليها من طرف مدير الخدمات الجامعية.

ويشتمل قسم المراقبة والتنسيق على المصالح الآتية :

أولاً: مصلحة النقل: تعتبر هذه المصلحة الجهة المسؤولة عن توفير النقل الجامعي بين

الإقامات الجامعية و مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي ومن مهامها :

- إعداد رزنامة النقل (مواقيت انطلاق و توقف حافلات النقل الجامعي).

- تحديد خطوط النقل و أماكن توقف الحافلات.

- التوزيع الأمثل للحافلات بين الإقامات.

- مراقبة سائقي الحافلات في احترام رزنامة و خطوط النقل.

- المحافظة على الحافلات والمراقبة التقنية الدورية لها.

- متابعة تسديد الطلبة لقسيمة الاشتراك السنوي واستخدام بطاقة النقل لتفادي استغلال الحافلات من طرف الأجانب.

- وضع مراقبين على مستوى المواقف.

- توفير العدد الكافي من الحافلات مع كل مستلزماتها من وقود وقطع غيار.¹

ثانياً : مصلحة الإطعام: تعتبر من أهم مصالح قسم المراقبة و التنسيق لارتباطها بأهم خدمة

في القطاع الجامعي ولصعوبة عملية المراقبة فيها، فهي تأخذ على عاتقها مسؤولية توفير

الوجبات الغذائية على مستوى الإقامات الجامعية والمطاعم المركزية وتسعى إلى ضمان:

- استلام ودراسة وقبول ملفات الإطعام.

- إنجاز بطاقات الإطعام ومتابعة استعمالها مع التذاكر أثناء على الوجبات الغذائية.

- تقديم الوجبات في الوقت المناسب وبالعدد الكافي بالاستعانة بالأطباء والتقنيين والمراقبين.

¹ - مقابلة مع رئيس مصلحة النقل، يوم الاثنين: 2023/04/03 على الساعة: 11:33.

- احترام رزنامة الوجبات الغذائية من طرف الإدارة.
 - النظافة التامة في المطابخ والمطاعم وتوفير الشروط المناسبة للاحتفاظ بالمواد الغذائية.
 - تموين المطاعم بمختلف المواد الأولية، انطلاقاً من طرق ووقت استقبال السلع ورقابتها من حيث الكمية والنوعية مروراً إلى طريقة تحضيرها وتوزيعها للطلبة.
 - إنشاء لجان استقبال ومراقبة للسلع خاصة المواد الحساسة منها مثل اللحوم بأنواعها والحليب ومشتقاتها وتستقبل بشهادات بيطرية وشهادات تحليل النوعية للتأكد من نوعيتها.
 - المتابعة اليومية و الشهرية للوضعية المالية للمطاعم.
- ثالثاً: مصلحة الإيواء:** تعتبر هذه المصلحة هي المسؤولة عن توفير الإيواء للطلبة ومتابعة سلامة التجهيزات طيلة الموسم الجامعي ومن مهامها :
- استلام ودراسة و قبول ملفات الإيواء إلى غاية حصول الطالب على غرفة.
 - متابعة ظروف الحياة المعيشية للطلاب في الأحياء الجامعية (الأمن، الماء، الكهرباء...الخ).
 - صيانة الغرف والمرافق الصحية التابعة لها والمحافظة على نظافة الإقامات.
 - إنجاز البطاقات المغناطيسية ومتابعة تعميم استعمالها في الدخول إلى الإقامات الجامعية.
 - جمع الإحصائيات حول كل ما يتعلق بخدمات الإيواء لاستخدامها في إنجاز مخططات الإيواء للسنوات المقبلة.¹
- رابعاً: مصلحة النشاطات العلمية والثقافية والرياضية:** سعياً من مديرية الخدمات الجامعية بالوادي إلى تنمية المواهب الثقافية والرياضية للطلبة و النهوض بالرياضة الجامعية فإنها تضع تحت تصرف الطلبة عدة منشآت رياضية و ثقافية لممارسة هوايتهم، حيث تهتم هذه المصلحة بالنشاطات الثقافية والرياضية التي يقوم بها الطلبة على مستوى الإقامات الجامعية من خلال:

¹ - مقابلة مع رئيس مصلحة الايواء، يوم الاربعاء: 2023/04/05 على الساعة: 10:43.

- توفير المنشآت الثقافية من قاعات ،عرض مسارح مكتبات نوادي، قاعات أنترنت ...الخ.

- توفير القاعات اللازمة لممارسة النشاطات الرياضية بالإضافة إلى المؤطرين والمدربين.

- إعداد و متابعة برامج النشاطات الثقافية (الحفلات، المسرحيات، أيام إعلامية.....الخ).

- تنظيم الدورات الرياضية لصالح الطلبة والعمال بين إقامات الولاية و مع ولايات أخرى.

الفرع الثاني: قسم المنح يتكفل قسم المنح بما يأتي:

- ضمان معالجة ملفات الطلبة المستفيدين من المنح ومتابعتها.

- ضمان تجديد المنح بالتنسيق مع المؤسسات الجامعية الموجودة في مجال اختصاص مديرية الخدمات الجامعية.

- ضمان الدفع المنتظم للمنح.

- ضمان معالجة منح الطلبة الأجانب والتكفل بها.

ويشمل قسم المنح المصالح الآتية :

أولاً: مصلحة تقديم المنح: تهتم هذه المصلحة بدراسة الملفات المودعة لدى مصالح المديرية و تقديم المنح بالنسبة للطلبة الجدد خاصة للاستفادة لأول مرة من المنحة.

ثانياً: مصلحة تجديد المنح : تهتم هذه المصلحة بدراسة ملفات المنح بالنسبة للطلبة القدامى الذين سبق لهم الاستفادة من المنحة خلال السنوات السابقة.

الفرع الثالث: قسم الموارد البشرية

ويتكفل قسم الموارد البشرية بما يأتي:

- تسيير المسار المهني للمستخدمين التابعين لمديرية الخدمات الجامعية.

- ضمان وضع حيز التنفيذ مخططات التكوين وتحسين المستوى للمستخدمين التابعين لمديرية الخدمات الجامعية.¹

- إعداد و تنفيذ استراتيجية التوظيف من خلال تحديد الاحتياجات البشرية للمديرية (العدد والمؤهلات).

- إعداد خطة انتقاء العمال و الموظفين.

ويشتمل قسم الموارد البشرية على المصالح الآتية :

أولاً : مصلحة تسيير المسارات المهنية : وتهتم بمتابعة و تقدير المسار المهني للعمال وتنقسم بدورها إلى فرعين يهتم الأول بالتوظيف الداخلي ويشمل الترقيات الأقدمية الامتحانات المهنية الإشراف على عقود التمهين، عقود التربص وكذا الإشراف على اللجان التأديبية ولجان الطعن أما الفرع الثاني فهو خاص بالتوظيفات الخارجية و يشمل التوظيف على أساس الشهادة الاختبار التوظيف المباشر، وكذا الفحص المهني.

ثانياً: مصلحة التكوين وتحسين المستوى : تهتم برفع مستوى أداء الموظفين على مستوى المديرية، ومتابعة التكوين سواء بالنسبة للموظفين الجدد أو الموظفين الذين تحصلوا على ترقية من خلال تنظيم دورات تكوينية لصالح العمال والموظفين.

الفرع الرابع: قسم المالية والصفقات العمومية

ويتكفل قسم المالية والصفقات العمومية بما يأتي²:

- تسيير الوسائل المادية والمالية الموضوعة تحت تصرف مديرية الخدمات الجامعية. ضمان التكفل برواتب المستخدمين التابعين لمديرية الخدمات الجامعية.

¹ المادة 15- 17، من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 جانفي 2004، مرجع سابق، ص: 20.

² المادة 19، المرجع السابق، ص 21.

- ضمان التكفل بمختلف مراحل عقد الصفقات العمومية ومتابعة تنفيذها من قبل الإقامات الجامعية.

- ضمان متابعة عمليات بناء وتجهيز الإقامات الجامعية بالتنسيق مع المصالح المعنية. ويشمل قسم المالية والصفقات العمومية المصالح الآتية :

أولاً: مصلحة الميزانية والمحاسبة: تسهر هذه المصلحة على إعداد ميزانية السنة المالية المتعلقة بتسديد نفقات المستخدمين ونفقات التسيير والتكفل بتسديد رواتب المستخدمين التابعين لمديرية الخدمات الجامعية والإقامات التابعة لها وتقوم هذه المصلحة باستخراج كشوف الرواتب وشهادات العمل والأجر كما تعمل بتسديد جميع مستحقات الممولين العموميين المتعاملين مع مديرية الخدمات الجامعية وذلك تبعاً لميزانياتها.

ثانياً: مصلحة الصفقات العمومية: وهي المصلحة التي تقوم بإعداد مشاريع دفاتر الشروط وتقديمها للجنة المشرفة على دراستها وتأشيرها، وبعد ذلك تباشر المصلحة مهام الإعداد والإعلان على الإجراءات الإدارية المتعلقة بإبرام الصفقات والتي توكل لها مهمة متابعتها وتقييمها للجنة خاصة التي تنشأ على مستوى المديرية وهي لجنة فتح وتقييم العروض ويرأسها مدير الخدمات الجامعية وتتكون من أعضاء يتم اختيارهم وفق الكفاءة والمناصب التي يشغلونها.

ثالثاً: مصلحة متابعة عمليات البناء والتجهيز: تتم بمراقبة المقاولين عبر كل مراحل النجاز المنشآت والاستثمارات التابعة للمديرية والإقامات الجامعية لضمان احترام المقاولين شروط الانجاز، أحال التسليم الصيانة نوعية الخدمات المقدمة والمشاريع المستلمة.¹

المطلب الثالث: علاقة مديرية الخدمات الجامعية بمحيطها

منذ تأسيس مديرية الخدمات الجامعية بالوادي نشأت علاقات داخلية وخارجية بينها وبين مجموعة من الإدارات الأخرى المتواجدة في محيطها وتطورت هذه العلاقة غير المراحل التي

¹ مقابلة مع رئيس قسم المالية والصفقات العمومية، يوم الأحد: 2023/04/09 على الساعة: 09:55.

مرت بها المديرية، ومن الإدارات التي تحيط بها نذكر الإقامات الجامعية والجامعة الرقابة المالية والخزينة الولائية ومفتشية الوظيفة العمومية، وصندوق الضمان الاجتماعي وصندوق المعاشات والموردين وبعض المؤسسات العمومية الأخرى كسونلغاز واتصالات الجزائر، ديوان الترقية والتسيير العقاري ... إلخ، لذلك قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين وهما:

الفرع الأول: علاقة مديرية الخدمات الجامعية بالمحيط الداخلي

يتكون المحيط الداخلي لمديرية الخدمات الجامعية من الديوان الوطني للخدمات الجامعية والإقامات الجامعية والجامعة.

أولاً : الديوان الوطني للخدمات الجامعية : يعتبر الديوان الوطني للخدمات الجامعية والذي يقع مقره بالجزائر العاصمة الجهة الوصية المباشرة على مديرية الخدمات الجامعية وخاصة من ناحية متابعة تنفيذ إجراءات التسيير المالي والمحاسبي، وكذلك التدقيق ومراقبة التسيير داخل المديرية، بالإضافة إلى وضع آليات لتحسين معيشة الطالب وهذا من خلال القيام بكل تحقيق أو سير آراء قصد تحديد حاجيات الطلبة، ومن خلال ترقية تنظيم النشاطات العلمية والثقافية والرياضية والوقاية والصحة.

ثانياً: الإقامات الجامعية : تعتبر الإقامة الجامعية أحد الهياكل القاعدية لمديرية الخدمات الجامعية وتتكون كل واحدة منها، حسب استيعاب كل وحدة من الوحدات لعدد الطلبة، وهي تتولى تقديم الخدمات مباشرة لفائدة الطلبة في مجال الإيواء والإطعام والأنشطة الرياضية والثقافية والخدمات الصحية بالإضافة كونها أداة المتابعة تنفيذ الصفقات التي تبرمها المديرية في مجال الإطعام.

ثالثاً: الجامعة: بالرغم من الاستقلالية المالية بين الجامعة ومديرية الخدمات الجامعية إلا أنه هناك علاقة وطيدة بينهما في مجال خدمة الطلبة بيداغوجياً واجتماعياً، لأن الطالب هو نقطة التقاطع التي يلتقيان فيها، كذلك الاتفاقيات المبرمة بين الجامعة والإدارات الأخرى والتي من بينها مديرية الخدمات الجامعية، وهذا في إطار تحسين مستوى الموظفين عن

طريق تسجيلهم لنيل شهادة الماستر، مقابل خدمات تقدمها مديرية الخدمات الجامعية للجامعة.¹

الفرع الثاني: علاقة مديرية الخدمات الجامعية بالمحيط الخارجي

إن المحيط الخارجي لمديرية الخدمات الجامعية لا يقل أهمية عن محيطها الداخلي، لهذا سوف نتحدث عن المحيط الذي له تأثيراً مباشراً على نشاطها.

أولاً : إدارة الرقابة المالية: تعدر إدارة الرقابة المالية والتي تخضع لوصاية وزارة المالية من بين أهم الإدارات التي لها تأثير مباشر على نشاطات مديرية الخدمات الجامعية، حيث تمارس إدارة الرقابة المالية سلطتها كجهاز رقابة على ميزانية المديرية عن طريق موظفيها الذين يمارسون مهامهم وفقاً للقوانين المعمول بها في مجال الرقابة المالية، والتي تترجم فيما بعد إلى نفقات عامة تخدم فئات مختلفة كالطلبة والموظفين والتي نذكر منها أجور الموظفين، المسار المهني للموظفين، منح الطلبة، النقل الجامعي والإطعام وغيرها من النفقات التسييرية الأخرى.

ثانياً: الخزينة الولائية: باعتبار الخزينة العمومية أحد شركاء مديرية الخدمات الجامعية في تسديد نفقاتها المتمثلة في أجور العمال الطلبة، فواتير الموردين سواء تعلق الأمر بفواتير النقل والإطعام أو فواتير الهاتف ومنح والكهرباء، وتحصيل إيراداتها المتمثلة في الاعتمادات الممنوحة على دفعات سواء كان الشطر الأول أو الثاني أو الثالث أو الرابع وتحصيل مبالغ العمال الذين غابوا عن أماكن العمل. فالخزينة العمومية هي أيضاً لها تأثير مباشر على نشاط مديرية الخدمات الجامعية وهذا عن طريق أحوالها المتمثلين في المحاسبين العموميين.

ثالثاً : مفتشية الوظيفة العمومية: وهي تسهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين

¹ - محمد العيد عامرة، وآخرون، فعالية الرقابة الادارية والمحاسبية في ترشيد النفقات العمومية - الخدمات الجامعية

الوادي، مذكرة ماستر تدقيق محاسبي، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2016/2017، ص: 75.

بتسيير مسارات الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين للدولة المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية الموجودة على تراب الولاية، ومن بين هذه الإدارات مديرية الخدمات الجامعية التي تخضع لرقابة مفتشية الوظيفة العمومية بخصوص فتح مسابقات التوظيف والشروط المطلوبة لشغل المناصب وكذلك بخصوص ضبط المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وتتبع تنفيذه بالإضافة إلى خضوع قرارات تسيير الموارد البشرية المديرية الخدمات الجامعة للرقابة من طرف مفتشية الوظيفة العمومية بعد رقابة المراقب المالي، لذلك فهي لها تأثير مباشر على نشاطها.

رابعاً: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء : تربط مديرية الخدمات الجامعية علاقة متوا مع الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء من خلال تسديد اشتراكات العمال الشهرية والسنوية وهذا من أجل التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية التأمين على الوفاة، التأمين على العجز، التأمين على المرض، التأمين على الأمومة المنح العائلية، وهذا لكي يستفيد العمال من تعويض مصاريف علاجهم الصحي وتسديد تعويضاتهم اليومية المخصصة لتعويض الأجر غير المتقاضى جراء التوقف عن العمل بسبب المرض أو حادث العمل أو الولادة.

خامساً: الصندوق الوطني للتقاعد: التقاعد هو المرحلة التي يتوقف الشخص فيها عن العمل تماماً، حيث يتم إحالة العديد من العمال إلى التقاعد عندما يصبحون غير مؤهلين للعمل حسب الشروط والقوانين والتشريع والتنظيم المعمول بهما في الإدارة العمومية، ومن بين هؤلاء العمال عمال مديرية الخدمات الجامعية الذين عندما يبلغون سن التقاعد تنشأ علاقة بين المديرية والصندوق الوطني للتقاعد بخصوص ملفات الموظفين والعمال الذين تم إحالتهم إلى التقاعد وهذا من أجل تسوية وضعيتهم بصفة نهائية، ذلك يصبحون يتقاضون

¹ محمد العيد عامرة، وآخرون، مرجع سابق، ص: 76.

وبعد أجورهم من الصندوق الوطني للتقاعد وتنتهي علاقة العمل بينهم وبين مديرية الخدمات الجامعية الذين كانوا يشتغلون بها.

سادساً: مديرية التجهيزات العمومية : تتكفل مديرية التجهيزات العمومية بتنفيذ سياسة الدولة على المستوى المحلي في مجال إنجاز التجهيزات العمومية، وبهذه الصفة تنشأ علاقة عمل بينها وبين مديرية الخدمات الجامعية في مجال إنجاز الإقامات الجامعية ومشتملاتها، لأن هذه المشاريع تعقد صفقاتها على مستوى مديرية التجهيزات العمومية بينما مديرية الخدمات الجامعية هي. صاحب المشروع الشيء الذي يسمح لها برفع تحفظاتها حول الإنجاز إن كانت هناك تحفظات على المقال وتنتهي علاقة العمل هذه بين المديريتين عند التسليم النهائي للمشروع.

المبحث الثاني: محاسبة الأجور للموظفين مديرية خدمات الجامعية بالوادي

بعد أن تم تعريف بالمؤسسة التي محل الدراسة في المبحث السابق، سيتم التطرق في هذا المبحث إلى محاسبة الراتب الشهري في المطلب الأول، ومحاسبة علاوة المردودية في المطلب الثاني، وأما في المطلب الأخير سيتم توضيح محاسبة المخلفات.

المطلب الأول: محاسبة الراتب الشهري

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى كيفية اعداد وحساب كشف الراتب للعمال.

الحالة الأولى: حساب اجر واعداد كشف الراتب للعامل المهني رتبة حارس صنف 1 و حالته العائلية متزوج وله ثلاثة أولاد وليس له خبرة مهنية. (انظر الملحق رقم: 01)

$$\text{الاجر القاعدي} = \text{الرقم الاستدلالي} \times \text{القيمة الاستدلالية}$$

$$\text{الاجر القاعدي} = 325 \times 4500 = 14625.00 \text{ دج}$$

$$\text{تعويض دعم نشاطات الإدارة} = \text{الاجر الأساسي} (\text{الاجر القاعدي} + \text{الخبرة المهنية}) \times 10\%$$

بما أن هذا العامل ليس له خبرة مهنية فإن:

$$\text{تعويض دعم نشاطات الإدارة} = \text{الاجر القاعدي} \times 10\% = 1462500 \times 10\% = 146250 \text{ دج}$$

منحة المنطقة: وحسب جدول منحة المنطقة الصادر في سنة 1989 فإن هذا التصنيف

$$\text{العامل يطابق مجموعة 6 صنف 2 فادا } 21\% \times 204000 = 428.40 \text{ دج}$$

$$4- \text{تعويض جزافي عن الخدمة} = \text{الاجر القاعدي} \times 25\%$$

$$= 1462500 \times 25\% = 3.656.25 \text{ دج}$$

$$5- \text{المنحة الجزافية التعويضية} = \text{تمنح هذه المنحة حسب جدول التصنيف من صنف 1}$$

الى صنف 17 وهذا العامل من صنف 1 فان المنحة التعويضية الجزافية تساوي 770000 دج

$$6- \text{منحة الأطفال} = 3 \times 30000 = 900.00 \text{ دج}$$

$$7- \text{الاجر الوحيد: بما أن هذا العامل متزوج وله أولاد فان منحة الاجر الوحيد (الزوجة)}$$

$$\text{تقدر ب } 800.00 \text{ دج}$$

$$8- \text{المنحة العائلية المضافة: ويستفيد منها العامل الذي لديه ثلاثة أولاد فما فوق و يفوق الطفل عشرة سنوات، وتقدر قيمة الطفل ب } 1125.$$

$$\text{وهذا العامل لديه ثلاثة أولاد وطفلان يفوقان عشرة سنوات } 2 \times 1125 = 22.50 \text{ دج}$$

$$\begin{aligned} &\text{المجموع الخام} = \text{الاجر القاعدي} + \text{تعويض دعم نشاطات الإدارة} + \text{منحة المنطقة} + \\ &\text{تعويض جزافي عن الخدمة} + \text{المنحة التعويضية الجزافية} + \text{منحة الأطفال} + \text{الاجر الوحيد} \\ &+ \text{منح عائلية مضافة} \end{aligned}$$

$$\text{الجموع الخام} = 14625.00 + 1462.50 + 428.40 + 3656.25 + 7700.00 +$$

$$22.50 + 800.00 + 900.00 = 29.594.65 \text{ دج}$$

حساب المبلغ الذي يخضع للضمان الاجتماعي

المبلغ الذي يخضع للضمان الاجتماعي = المبلغ الخام - المنح العائلية (منحة الأطفال +
الاجر الوحيد + المنح العائلية المضافة)

$$\text{المبلغ الذي يخضع للضمان الاجتماعي} = 2959465 - (2250 + 80000 + 90000) = 27.872.15 \text{ دج}$$

$$\text{اقتطاع الضمان الاجتماعي} = 2787215 * 9\% = 2.508.30 \text{ دج}$$

المبلغ الصافي = المبلغ الخام - اقتطاع الضمان الاجتماعي

$$\text{المبلغ الصافي} = 2959465 - 250830 = 27.086.35 \text{ دج}$$

الحالة الثانية: حساب اجر واعداد كشف الراتب للعامل المهني رتبة حارس صنف 1 و حالته

العائلية متزوج وله ولدان و له خبرة مهنية تقدر بسبعة سنوات (انظر الملحق رقم: 02)

1-الاجر القاعدي = الرقم الاستدلالي * القيمة الاستدلالية

$$\text{الاجر القاعدي} = 325 * 4500 = 14.625.00 \text{ دج}$$

2- الخبرة المهنية = الاجر القاعدي * عدد سنوات * 1.4%.

$$1462500 * 7 * 1.4\% = 1.433.25 \text{ دج}$$

3- تعويض دعم نشاطات الإدارة = الاجر الأساسي (الاجر القاعدي + الخبرة

المهنية) * 10%.

بما أن هذا العامل له خبرة مهنية فان :

تعويض دعم نشاطات الإدارة = (الاجر القاعدي + الخبرة المهنية) * 10%

$$1.605.83 \text{ دج} = 10\% * (143325 + 1462500)$$

4- **منحة المنطقة:** وحسب جدول منحة المنطقة الصادر في سنة 1989 فان هذا التصنيف

$$\text{العامل يطابق مجموعة 6 صنف 2 فادا } 204000 * 21\% = 428.40 \text{ دج}$$

5- **تعويض جزافي عن الخدمة = الاجر الأساسي (الاجر القاعدي + الخبرة المهنية)**
 25%

$$= (143325 + 1462500) * 25\% = 4.014.56 \text{ دج}$$

6- **المنحة الجزافية التعويضية = تمنح هذه المنحة حسب جدول التصنيف من صنف 1**

الى صنف 17 وهذا العامل من صنف 1 فان المنحة التعويضية الجزافية تساوي

$$600.00 \text{ دج}$$

$$7 - \text{منحة الأطفال} = 2 * 30000 = 7.700.00 \text{ دج}$$

8- **الاجر الوحيد:** بما أن هذا العامل متزوج وله أولاد فان منحة الاجر الوحيد (الزوجة)

$$800.00 \text{ دج}$$

المجموع الخام = الاجر الأساسي (الاجر القاعدي + الخبرة المهنية) + تعويض دعم
 نشاطات الإدارة + منحة المنطقة + تعويض جزافي عن الخدمة + المنحة التعويضية
 الجزافية + منحة الأطفال + الاجر الوحيد

$$\text{الجموع الخام} = (143325 + 1462500) + 401456 + 42840 + 160583 = 31.207.04 \text{ دج}$$

$$= 80000 + 60000 + 770000 + 31.207.04 \text{ دج}$$

حساب المبلغ الذي يخضع للضمان الاجتماعي

المبلغ الذي يخضع للضمان الاجتماعي = المبلغ الخام - المنح العائلية (منحة الأطفال +
 الاجر الوحيد)

$$\text{المبلغ الذي الخاضع للضمان الاجتماعي} = (80000 + 60000) - 3120704 = 29.807.04 \text{ دج}$$

2.682.90 دج

اقتطاع الضمان الاجتماعي = 2980704 * 9% =

المبلغ الصافي = المبلغ الخام - اقتطاع الضمان الاجتماعي

28.524.14 دج

المبلغ الصافي = 268290 - 3120704 =

الحالة الثالثة: حساب الاجر و اعداد كشف الراتب للعامل رتبته متصرف اداري من صنف

أو الدرجة 12 و ليس له خبرة مهنية (انظر الملحق رقم: 03)

1- الاجر القاعدي = الرقم الاستدلالي * القيمة الاستدلالية

29.790.00 دج

الاجر القاعدي = 4500 * 662 =

2- تعويض السكن : بما ان هذا العامل ينتمي لمنطقة الجنوب المتوسط فتمنح له قيمة

1000.00 دج

تعويض للسكن.

3- منحة دعم الإدارة للأسلاك المشتركة = الاجر القاعدي * 10%

2979.00 دج

= 2979000 * 10% =

4- تعويض خدمات الإدارة المشتركة = الاجر القاعدي * 40%

11916.00 دج

= 2979000 * 40% =

5- تعويض نوعي في المنصب = الاجر القاعدي * 20%

5958.00 دج

= 2979000 * 20% =

6- تعويض المنطقة: وحسب جدول منحة المنطقة الصادر في 1989 فان هذا التصنيف

911.40 دج

يطابق مجموعة 15 صنف 1 فان 434000 * 21% =

7- المنحة التعويضية الجزافية = تمنح هذه المنحة حسب جدول تصنيف من صنف 1

الى 17 وتقدر ب: 1.500.00 دج

المجموع الخام = الاجر القاعدي + تعويض السكن + منحة دعم أعمال لإدارة الاسلاك
المشتركة + تعويض خدمات إدارية مشتركة + تعويض نوعي عن المنصب + تعويض
المنطقة + المنحة التعويضية الجزافية

المجموع الخام =

$$= 150000 + 91140 + 595800 + 1191600 + 297900 + 100000 + 2979000$$

54.054.40 دج

الاقتطاعات:

• اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي IRG: يتم اسقاط المبلغ الخام على جدول

5.087.20 دج

الضريبة على الدخل الإجمالي فنحصل على المبلغ التالي

• المبلغ الذي يخضع للضريبة = (مبلغ الخام - المنح العائلية) * 9%

4.774.50 دج

$$= 9\% * (0 - 5405440)$$

• المبلغ الصافي = المبلغ الخام - (اقتطاع الضمان الاجتماعي + الضريبة على

الدخل الإجمالي IRG)

$$\text{المبلغ الصافي} = 5405440 - (508720 + 477450) = 44.192.70 \text{ دج}$$

الحالة الرابعة: حساب الاجر و اعداد كشف الراتب للعامل رتبته متصرف اداري من صنف

أ و الدرجة 12 و له خبرة مهنية (انظر الملحق رقم: 04)

1- الاجر القاعدي = الرقم الاستدلالي * القيمة الاستدلالية

29.790.00 دج

$$\text{الاجر القاعدي} = 4500 * 662 =$$

2- الخبرة المهنية = الرقم المقابل للدرجة * القيمة الاستدلالية

$$4.455.00 = 4500 * 99 =$$

3- تعويض السكن : بما ان هذا العامل ينتمي لمنطقة الجنوب المتوسط فتمنح له قيمة

$$1000.00 \text{ دج} \text{ تعويض عن السكن.}$$

4- منحة دعم أعمال الإدارة للأسلاك المشتركة = الاجر الأساسي (الاجر القاعدي +

الخبرة المهنية) * 10%

$$3.424.50 \text{ دج} = 10\% * (445500 + 2979000)$$

5- تعويض خدمات الإدارة المشتركة = الاجر الأساسي (الاجر القاعدي + الخبرة

المهنية) * 40%

$$13.698.00 \text{ دج} = 40\% * (445500 + 2979000)$$

6- تعويض نوعي في المنصب = الاجر الأساسي (الاجر القاعدي + الخبرة المهنية)

* 20%

$$6849.00 \text{ دج} = 20\% * (445500 + 2979000) =$$

7- تعويض المنطقة: وحسب جدول منحة المنطقة الصادر في 1989 فان هذا التصنيف

$$911.40 \text{ دج} = 21\% * 434000 \text{ يتطابق مجموعة 15 صنف 1 فان}$$

8- المنحة التعويضية الجغرافية = تمنح هذه المنحة حسب جدول تصنيف من صنف 1

$$1500.00 \text{ دج} \text{ الى 17 وتقدر ب:}$$

المجموع الخام = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية + تعويض السكن + منحة دعم أعمال
لإدارة الاسلاك المشتركة + تعويض خدمات إدارية مشتركة + تعويض نوعي عن المنصب
+تعويض المنطقة +المنحة التعويضية الجزافية
المجموع الخام =

$$+91140+684900+1369800+342450+100000+445500+2979000$$

61627.90 دج

$$= 150000$$

الاقتطاعات:

• اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي IRG: يتم اسقاط المبلغ الخام على جدول

الضريبة على الدخل الإجمالي فنحصل على المبلغ التالي

6947.50 دج

• المبلغ الذي يخضع للضريبة = (مبلغ الخام - المنح العائلية) * 9%

5456.70 دج

$$= 9\% * (0 - 6162790)$$

• المبلغ الصافي = المبلغ الخام - (اقتطاع الضمان الاجتماعي + الضريبة على

الدخل الإجمالي IRG)

49223.70 دج

$$= 6162790 - (545670 + 694750) =$$

المطلب الثاني: محاسبة علاوة المردودية

الحالة الأولى: حساب علاوة المردودية للعامل المترسم (دائم) رتبة متصرف اداري وليس له

غياب (انظر الملحق رقم: 01)

علاوة المردودية = (الاجر القاعدي +الخبرة المهنية) * عدد النقاط * المدة

30816.00 دج

$$= 30\% * (445000 + 2979000) = 3 *$$

30816.00 دج

المبلغ الخام =

الاقتطاعات:

• اقتطاع الضمان الاجتماعي = المبلغ الخام * 9 %

2.773.44 دج

= 3081600 * 9 % =

28.042.56 دج

المبلغ الخام - اقتطاع الضمان الاجتماعي = 3081600 - 277344 =

• اقتطاع الضريبة = 2804256 * 10 % = 2.804.26 دج

• المبلغ الصافي = المبلغ الخام - (اقتطاع الضمان الاجتماعي + اقتطاع الضريبة)

25.238.30 دج

المبلغ الصافي = 3081600 - (280426 + 277344) =

الحالة الثانية : حساب علاوة المردودية للعامل المهني رتبة حارس وله غياب 8

أيام . (انظر الملحق رقم: 02)

16.058.25 دج

الاجر القاعدي + الخبرة المهنية = 1462500 + 143325 =

المبلغ الشهري فقط.

4.817.48 دج

= 1605825 * 30 %

في حالة الغياب نقسم المبلغ الشهري على 30 يوم يعطيك مبلغ اليوم الواحد

16.058.26 دج

يقدر ب

لدينا المدة الكاملة لثلاثة أشهر تساوي 90 يوم وفي حالة الغياب لمدة 8 أيام تصبح

المدة 82 يوم

1316777.32 دج

اذن: 1605826 * 82 (يوم) =

ونكمل العمليات الباقية كالمثال السابق:

اقتطاع الضمان الاجتماعي = المبلغ الخام * 9 %

118.509.95 دج

$$= 1316777.32 * 9\% =$$

ثم المبلغ الخام - مبلغ اقتطاع الضمان الاجتماعي * 10 %

$$1198.26 \text{ دج}$$

$$= 10\% * (11850995 - 1316777.32)$$

المبلغ الصافي = الخام - (اقتطاع الضمان الاجتماعي + اقتطاع الضريبة)

$$10784.44 \text{ دج}$$

$$= 1316777.32 - (119826 + 118509.95) = \text{المبلغ الصافي}$$

الحالة الثالثة : حساب علاوة المردودية للعامل المهني رتبة حارس وليس له غياب

علاوة المردودية = (الاجر القاعدي + الخبرة المهنية) * عدد النقاط * المدة

$$14478.75 \text{ دج}$$

$$= 3 * 30\% * (146250 + 1462500) = \text{علاوة المردودية}$$

$$14478.75 \text{ دج}$$

= المبلغ الخام

(انظر الملحق رقم: 03)

الاقتطاعات:

• اقتطاع الضمان الاجتماعي = المبلغ الخام * 9 %

$$1.303.09 \text{ دج}$$

$$= 1447875 * 9\% =$$

$$13175.66 \text{ دج}$$

$$= 130309 - 1447875 = \text{المبلغ الخام - اقتطاع الضمان الاجتماعي}$$

$$1317.57 \text{ دج}$$

$$= 10\% * 1317566 = \text{اقتطاع الضريبة}$$

• المبلغ الصافي = المبلغ الخام - (اقتطاع الضمان الاجتماعي + اقتطاع الضريبة)

$$11858.09 \text{ دج}$$

$$= 130309 + 131757 - 1447875 = \text{المبلغ الصافي}$$

الحالة الرابعة: حساب علاوة المردودية للعامل المترسم (دائم) رتبة متصرف اداري

وله غياب يومين . (انظر الملحق رقم: 04)

8.937.00 دج

الاجر القاعدي * 30 % =

المبلغ الشهري فقط.

8.937.00 دج

2979000 * 30 % =

في حالة الغياب نقسم المبلغ الشهري على 30 يوم يعطيك مبلغ اليوم الواحد

297.90 دج

يقدر ب

لدينا المدة الكاملة لثلاثة أشهر تساوي 90 يوم وفي حالة الغياب لمدة يومين تصبح

المدة 88 يوم

26.215.20 دج

اذن : 29790 * 88 (يوم) =

ونكمل العمليات الباقية كالمثال السابق:

اقتطاع الضمان الاجتماعي = المبلغ الخام * 9 %

2.359.37 دج

= 2621520 * 9 % =

ثم المبلغ الخام - مبلغ اقتطاع الضمان الاجتماعي * 10 %

2.385.58 دج

= (235937 - 2621520) * 10 %

المبلغ الصافي = الخام - (اقتطاع الضمان الاجتماعي + اقتطاع الضريبة)

21.470.25 دج

المبلغ الصافي = 2621520 - (238558 + 235937) =

المطلب الثالث: محاسبة المخلفات

سيتم التعرف في هذا المطلب على المخلفات من بين هذا المخلفات ما يلي:

1- المخلف راتب ناجم عن الزيادة الاستدلالية 2023:

عندما يتم التغيير في النقطة الاستدلالية وثبات القيمة الاستدلالية وبما ان الاجر القاعدي يساوي النقطة الاستدلالية في القيمة الاستدلالية يخلف عنه زيادة في الاجر القاعدي مما يؤدي الى زيادة في عناصر كشف الراتب و بالتالي الزيادة في المجموع الخام وزيادة في المجموع الخاضع للضمان الاجتماعي وبالتالي الزيادة في المبلغ الصافي، ونستنتج أن الفارق الشهري هو عبارة عن المبالغ الجديدة نافص المبالغ القديمة و يضرب في المدة مما يسما بالمخلف الراتب الناجم عن الزيادة الاستدلالية، كما يوضحه جدول تعديل الاجر . (انظر الملحق رقم: 05)

2- مخلف راتب للترقية في الدرجة:

عندما يتم الترقية في الدرجة فان الاجر القاعدي لا يؤثر بهذا الترقية ، كما نلاحظه في الجدول الاجر القاعدي القديم يساوي الاجر القاعدي القديم ، ويحدث التغيير في الخبرة المهنية لان الخبرة المهنية لها علاقة في الترقية في الدرجة كما نوضحه في القانون التالي:

$$\text{الخبرة المهنية} = \text{النقطة المقابلة للدرجة} * \text{القيمة الاستدلالية}.$$

كما ينتج عنه التغير والزيادة في العناصر الاجر الأخرى باستثناء الاجر القاعدي كما ذكرنا سابقا، ومن هنا الفارق الشهري هو عبارة عن المبلغ الجديد ينقص منه المبلغ القديم ويضرب في المدة مما يسما بالمخلف الراتب للترقية في الدرجة. (انظر الملحق رقم: 06)

3- مخلف راتب للترقية في المنصب:

عندما يتم الترقية في المنصب تتغير كل عناصر الاجر بالنسبة للعامل من الاجر القاعدي نتيجة زيادة في النقطة الاستدلالية و الخبرة المهنية و تمنح له منح وعلاوات وامتيازات إضافية حسب منصبه الذي ترقى اليه ونستنتج عنه فارق شهري الذي يعتبر المبلغ الجديد منقوص منه المبلغ القديم وضرب في المدة . (انظر الملحق رقم: 07)

مخاف منح عائلية :

في هذا المخلف لا يتم التغير في الاجر القاعدي و الخبرة المهنية و عناصر الاجر الأخرى ما عدا منحة الأطفال ويتم حساب هذه المنحة من اليوم الذي تم تسلم فيه شهادة الميلاد الطفل لمصلحة الأجور و تكون بالطريق التالية :

مخلف منحة العائلية يساوي الفرق الشهري في المدة . (انظر الملحق رقم: 08)

خلاصة:

تضمن هذا الفصل الدراسة التطبيقية التي كانت بمديرية الخدمات الجامعية بالوادي حيث قمنا بتقديم المديرية عن طريق تعريفها وتبيين الهيكل التنظيمي، وعرض مختلف تقييم الوظائف بمديرية الخدمات الجامعية وكيفية اعداد وحساب كشف الاجر للعمال الدائمين المترسمين والعمال المتعاقدين المهنيين .

ومن خلال الدراسة اتضح ان الاجر يتأثر بعدة تغيرات في تغير احد عناصره وانه يدفع خصائص و موصفات الوظائف لان الوظائف ليست متساوية في قيمتها واهميتها في مديرية الخدمات الجامعية، ويعتبر الاجر القاعدي هو العنصر الأساسي والفعال في الاجر ويظهر ذلك من خلال الأهمية البالغة له عند تحديد الاجر .

الخاتمة

الخاتمة

تعتبر إدارة الأجور والرواتب من اعقد المشاكل التي تواجه إدارة الموارد البشرية و يتطلب ذلك وجود سياسات ووسائل و إجراءات محددة بها، وتعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله والرضا عنه و في تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية وعليه يمكن القول ان نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين اذا أحسن تصميمه وإدارته كان لخير للمؤسسة ولصالحها، ومن ناحية اخرى تعتبر الأجور والرواتب للعاملين وسيلة أساسية لإشباع رغباتهم المادية و الاجتماعية، وعلى هذا الأساس يمكن القول ان الأجور و الرواتب عامل هام من العوامل المؤثرة على رغبة الأفراد في العمل وبالتالي فان الأجور و الرواتب تساعد على خلق علاقة طيبة بين عمال الإدارة ومن خلال دراستنا حول محاسبة الأجور توصلنا الى جملة من النتائج و الاقتراحات يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. اختبار الفرضيات:

- تنص الفرضية الأولى على أن: يتم دفع الاجر على أساس الزمن. ولقد تم اثبات صحتها من خلال الفصل الأول، وذلك أن الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل لقاء ما يقدمه من مجهود فكري أو بدني، تحدد قيمته بالتراضي بين العامل وصاحب العمل أو وفقا للقوانين التشريعية.

- تنص الفرضية الثانية على أن: لتحديد الاجر في الإدارة العمومية يجب الاخذ بعين الاعتبار عدة معايير أهمها الخبرة، المستوى العلمي، ولقد تم اثبات صحتها من خلال الفصل الأول.

- تنص الفرضية الثالثة على أن: يتم حساب الأجر على حسب حالات العائلية، والخبرة المهنية، والترقيات، ولقد تم اثبات صحتها من خلال الفصل الثاني التطبيقي.

- تنص الفرضية الرابعة على أن: تخضع محاسبة الأجور والرواتب في مديرية الخدمات الجامعية بالوادي إلى إجراءات محاسبية وإدارية. ولقد تم اثبات صحتها من خلال الفصل الثاني التطبيقي.

2. النتائج:

- يمكن حصر النتائج التي توصلت اليها الدراسة النظرية فيما يلي:
- تعد الأجور من الأولويات التي اهتم بها الفرد منذ القدم.
- الاجر هو ما يدفع للفرد مقابل ما قيامه بالعمل، وهو يتضمن الاجر الأساسي وجملة من التعويضات والمنح و المكافآت.
- أن تصميم نظام سليم للأجور يتطلب القيام بعدة خطوات متسلسلة.
- يتكون الاجر من عناصر أساسية وملحقات تتمثل في المنح ومختلف الاقتطاعات.
- يتحدد الاجر القاعدي عن طريق الشبكة الاستدلالية يوجد اختلاف في كيفية اعداد كشف الراتب بين العمال الدائمين (الإداريين) والعمال المتعاقدين (المهنيين) وذلك عن طريق الخبرة المهنية وعدة منح زائدة بالنسبة للإداريين.
- أجور المتعاقدين المهنيين منخفضة عن أجور الموظفين الدائمين الإداريين.

3. التوصيات والاقتراحات:

- من خلال هذه النتائج المتحصل عليها ندرج بعض الاقتراحات:
- إعادة النظر في أجور الموظفين المتعاقدين المهنيين من خلال التعويضات والاقتطاعات.
- تخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي في هذا القطاع من اجل اشعار الموظف بزيادة في اجره والتقليل من احتياجاته.
- يجب إعادة النظر في المبالغ المنح العائلية و شروط دفعها.
- إعادة النظر في منحة المنطقة.
- يجب دورات تكوينية متكررة لعمال مصلحة الأجور كلما جرى تعديل في الشبكة الاستدلالية او التغير في قوانين العمل.

4. آفاق الدراسة:

- من خلال دراستنا لموضوع محاسبة الأجور والرواتب في المؤسسات العمومية ذات طابع الإداري، لاحظنا هناك العديد النقاط التي تكون مجال بحث مستقبلي نذكر منها ما يلي:
- واقع محاسبة الأجور في النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الاقتصادية.
- أثر ودور محاسبة الأجور في تحقيق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة.
- مساهمة محاسبة الأجور في دعم النظام المحاسبي المالي في المؤسسة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب:

1. أحمية سلمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2002.
2. حنيفة بن ربيع وآخرون، الواضح في المحاسبة المالية وفق المعايير الدولية، الجزء الثاني، منشورات كليك، الطبعة الثانية، المحمدية الجزائر 2015.
3. زهير بطاش، دليل تطبيقي حول الأجور، يرتى للنشر، دون طبعة، الجزائر، 2007.
- جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، دار الأوراق الزرقاء، الجزائر، 2010.
4. لطفي شعباني، جباية المؤسسة، (دون طبعة)، الجزائر، 2017.
5. محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، زمزم ناشرون وموزعون، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2010.

ثانياً: القوانين والمراسيم

1. قانون العمل 11/90، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المنشور في الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990، العدد 17.
2. القانون المالية رقم 01 لسنة 1993.
3. المرسوم التنفيذي رقم 13-212 المؤرخ 9 يونيو 2013 الذي يحدد الامتيازات الخاصة التي تمنح للمستخدمين المؤهلين في الدولة في المؤسسات الموجودة في ولايات خنشلة وتبسة والمسيلة والسعيدة وقالمة وتيارت وباتنة وام البواقي وتيسمسيلت وسوق اهراس وفي بعض بلديات ولايتي بسكرة والجلفة، منشور من الجريدة الرسمية، العدد 31.
4. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

5. الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية منشور في الجريدة الرسمية العدد، 46 سنة 16 جويلية 2006.
6. المرسوم المؤرخ رقم 59/85 المؤرخ 25/12/1991، المنشور في الجريدة الرسمية.
7. المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13 ماي 2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للإسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية منشور من الجريد الرسمية ، العدد 32، سنة 16 ماي 2010.
8. المرسوم التنفيذي رقم 18-176 المؤرخ في 6 جويلية 2015 والمتضمن تأسيس منحة جزائية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والاعوان العموميين التابعين للمؤسسات والادارات العمومية منشور من الجريد الرسمية، العدد 37، سنة 8 جويلية 2015.

ثالثا: الرسائل والمذكرات

1. سلامي وليد، يونس عبد الله، أثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على المعالجة المحاسبية للأجور، مذكرة ماستر في محاسبة وجباية معمقة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، بجبل، 2016.
2. سايب مسعود، بوزوايد دراجي الحزني، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الماستر في العلوم المالية والمحاسبية تخصص: محاسبة وتدقيق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2021.
3. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2010.
4. أحيمر حمودي، أجر الكفاءة وأثره على تحسين الأداء في المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2007-2008.
5. صادفي جمال، العلاقة التفاعلية بين نظام الحوافز والأجور وأداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية-، أطروحة دكتوراه، خميس مليانة، الجزائر، 2020.

6. حسين محمودي، أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة، أطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة، الجزائر، 2016.
7. بوثلجة حمامة، حماتي جميلة، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص، محاسبة ومراجعة، جامعة ألكلي أمحمد أولحاج، البويرة، 2014.
8. بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي، مذكرة الماجستير، قانون عام فرع قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، 2018.
9. حفصي بلال، لعبد حسني، التسجيل المحاسبي للأجور ومؤونة التقاعد في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر في العلوم المالية والمحاسبة، جامعة ألكلي أمحمد أولحاج، البويرة، 2018.

رابعاً: المجالات

10. محمد جولد بلقايد محمد سعيداني، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد: 2 جامعة بشار، 2018.
11. عيسى مرزوقة، علاوة المردودية كحافز لتحسين أداء الأفراد - دراسة ميدانية-، مجلة الإحياء، العدد 14، جامعة باتنة.

خامساً: المواقع الالكترونية:

- <http://doubatnac.univ-batna.dz> / تاريخ الزيارة: 2023/03/25 الساعة:

13:42.

¹ <https://www.unpef.dz> تاريخ الزيارة: 2023/05/02 الساعة: 14:40.

الملاحق

الملحق رقم: 1

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الديوان الوطني للخدمات الوادي
مديرية الخدمات الجامعية الوادي

الوادي في

كشف الراتب لشهر ماي 2023

الإسم
الوظيفة
الدرجة
الحالة العائلية
طريقة المخالصة
حارس
د / 01 / 00
م / 3 / 2
حساب بريدي جاري
اللقب
الرقم الإسدالي
325
رقم الحساب

الراتب الشهري	النسبة	طبيعة الراتب
14.625,00		الأجر القاعدي
1.462,50	10,00	تعويض دعم نشاطات الإدارة
428,40	21,00	منحة المنطقة
3.656,25	25,00	تعويض جزافي عن الخدمة
7.700,00		المنحة الجرافية التعويضية
900,00	3	منحة الأطفال
800,00		الأجر الوحيد
22,50	2	منح عائلية مظافة
29.594,65		المجموع الخام

الإقتطاعات

2.508,30	9,00	الضمان الإجتماعي
2.508,30		مجموع الإقتطاعات
27.086,35		المبلغ الصافي

الامضاء

الملحق رقم: 2

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الديوان الوطني للخدمات الوادي

مديرية الخدمات الجامعية الوادي

الوادي في

كشف الراتب لشهر ماي 2023

اللقب	الإسم
الوظيفة	حارس
الرقم الاستدلالي 325	د / 01 / 7
	م / 2 / 0
طريقة المخالصة	حساب بريدي جاري
رقم الحساب	

الراتب الشهري	النسبة	طبيعة الراتب
14.625,00		الأجر القاعدي
1.433,25		منحة الخبرة المهنية للمتقاعدين
1.605,83	10,00	تعويض دعم نشاطات الإدارة
428,40	21,00	منحة المنطقة
4.014,56	25,00	تعويض جرافي عن الخدمة
7.700,00		المنحة الجرافية التعويضية
600,00	2	منحة الأطفال
800,00		الأجر الوحيد
31.207,04		المجموع الخام

الإقتطاعات

2.682,90	9,00	الضمان الإجتماعي
2.682,90		مجموع الإقتطاعات
28.524,14		المبلغ الصافي

الامضاء

الملحق رقم: 3

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الديوان الوطني للخدمات الجامعية

مديرية الخدمات الجامعية الوادي

الوادي في

كشف الراتب لشهر ماي 2023

اللقب	الاسم	الوظيفة	الدرجة	الحالة العائلية	طريقة المخالصة
الرقم الاستدلالي	المتصرف اداري	00 / 12 / أ	ع / 0 / 0	حساب بريدي جاري	رقم الحساب
662					

الراتب الشهري	النسبة	طبيعة الراتب
29.790,00		الأجر القاعدي
1.000,00		تعويض السكن
2.979,00	10,00	منحة دعم ا.الادارة اسلاك.م
11.916,00	40,00	تعويض خدمات إدارية مشتركة
5.958,00	20,00	تعويض نوعي عن المنصب
911,40	21,00	تعويض المنطقة
1.500,00		المنحة التعويضية الجرافية
54.054,40		المجموع الخام

الإقتطاعات

5.087,20		الضريبة على الدخل الإجمالي
4.774,50	9,00	الضمان الإجتماعي
9.861,70		مجموع الإقتطاعات
44.192,70		المبلغ الصافي

الامضاء

الملحق رقم: 4

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الدبوان الوطني للخدمات الجامعية

مديرية الخدمات الجامعية الوادي

الوادي في

كشف الراتب لشهر ماي 2023

الإسم
الوظيفة
الصف و الدرجة
الحالة العائلية
طريقة المخالصة
اللقب
متصرف اداري
أ / 12 / 03
ع / 0 / 0
حساب بريدي جاري
الرقم الإستدلالي
761
رقم الحساب

الراتب الشهري	النسبة	طبيعة الراتب
29.790,00		الأجر القاعدي
4.455,00		منحة الخبرة المهنية
1.000,00		تعويض السكن
3.424,50	10,00	منحة دعم ا.الادارة اسلاك.م
13.698,00	40,00	تعويض خدمات إدارية مشتركة
6.849,00	20,00	تعويض نوعي عن المنصب
911,40	21,00	تعويض المنطقة
1.500,00		المنحة التعويضية الجرافية
61.627,90		المجموع الخام

الإقتطاعات

6.947,50		الضريبة على الدخل الإجمالي
5.456,70	9,00	الضمان الإجتماعي
12.404,20		مجموع الإقتطاعات
49.223,70		المبلغ الصافي

الامضاء

الملحق رقم: 5

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مخلف راتب ناجم عن الزيادة الإستهلاكية 2023

جدول تعديل الأجر

اللقب	الاسم	الصف و الدرجة الجديدة	أ / 12 / 00	الصف و الدرجة القديمة	أ / 12 / 00	الحالة العائلية الجديدة	أ / 0 / 0	الحالة العائلية القديمة	رقم الحساب	حساب بريدي جاري	سبب التغيير	التقييم
تاريخ السريان	من 01-01-2023 إلى 28-02-2023	تاريخ الإستدراك	من 01-01-2023 إلى 28-02-2023	رقم المقرر	رقم الإستدراك	0 يوم	2 شهر	0 يوم	2 شهر	0 يوم	الإستدراك	0 يوم
عناصر الأجر	الأجر القاعدي	تعويض خدمات إدارية مشتركة	تعويض نوعي عن المنصب	تعويض المنطقة	منحة دعم الإدارة اسلاكهم	المنحة التعويضية الجزائية	تعويض السكن	المجموع الخام	المجموع الخاضع للضمان الإجتماعي	المجموع الخاضع للضريبة	الإستدراك	0 يوم
29.790,00	11.916,00	5.958,00	911,40	2.979,00	1.500,00	1.000,00	54.054,40	53.054,40	47.368,50	42.146,70	11.475,00	6.750,00
26.415,00	10.566,00	5.283,00	911,40	2.641,50	1.500,00	1.000,00	48.316,90	47.316,90	42.146,70	3.375,00	6.750,00	الإستدراك
11.475,00	11.475,00	5.737,50	11.475,00	5.737,50	10.443,60	10.443,60	5.221,80	42.146,70	47.368,50	42.146,70	11.475,00	6.750,00

الإقتطاعات

الضمان الإجتماعي	4.774,50	4.258,80	515,70	1.031,40	1.031,40
الضريبة على الدخل الإجمالي	5.087,20	3.677,80	1.409,40	2.818,80	2.818,80
مجموع الإقتطاعات	9.861,70	7.936,60	1.925,10	3.850,20	3.850,20
المبلغ الصافي	44.192,70	40.380,30	3.812,40	7.624,80	7.624,80

الأمر بالصرف

الملحق رقم: 6

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مخلف راتب للترقية في الدرجة

جدول تعديل الأجر

28-02-2022 إلى	01-01-2022 عن	تاريخ السريان	اللقب		
28-02-2022 إلى	01-01-2022 عن	تاريخ الإستدراك	الاسم		
	ج / 08 / 02	المنصف و الدرجة القديمة	المنصف و الدرجة الجديدة		
	أ / 0 / 0	الحالة العائلية القديمة	الحالة العائلية الجديدة		
		رقم الحساب	حساب بريدي جاري		
		رقم المقرر	سبب التغيير		
		الإستدراك	التقيد		
0 يوم	2 شهر		0 يوم	2 شهر	
الإستدراك	فارق المدة	الفارق الشهري	القديم	الجديد	عناصر الأجر
			17.055,00	17.055,00	الأجر القاعدي
1.710,00	1.710,00	855,00	1.710,00	2.565,00	منحة الخبرة المهنية
427,50	427,50	213,75	4.691,25	4.905,00	خدمات تقنية مشتركة
			743,40	743,40	تعويض المنطقة
171,00	171,00	85,50	1.876,50	1.962,00	منحة دعم الإدارة اسلاكيم
			3.800,00	3.800,00	المنحة التعويضية الجزائية
2.308,50	2.308,50	1.154,25	29.876,15	31.030,40	المجموع الخام
2.308,50	2.308,50	1.154,25	29.876,15	31.030,40	المجموع الخاص للضمان الإجتماعي
2.101,50	2.101,50	1.050,75	26.443,55	27.494,30	المجموع الخاص للضريبة
الإقتطاعات					
207,00	207,00	103,50	2.689,20	2.792,70	الضمان الإجتماعي
					الضريبة على الدخل الإجمالي
207,00	207,00	103,50	2.689,20	2.792,70	مجموع الإقتطاعات
2.101,50	2.101,50	1.050,75	27.186,95	28.237,70	المبلغ الصافي

الأمر بالصرف

الملحق رقم: 7

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مخلف راتب للترقية في المنصب

جدول تعديل الأجر

اللقب	الاسم	الصف و الدرجة الجديدة	د / 06 / 07	الصف و الدرجة القديمة	د / 05 / 07	الحالة العائلية الجديدة	م / 3 / 1	الحالة العائلية القديمة	م / 3 / 1	رقم الحساب	رقم المقرر	الإستدراك	سبب التغيير	التقيد
29 يوم	1 شهر	29 يوم	1 شهر	29 يوم	1 شهر	29 يوم	1 شهر	29 يوم	1 شهر	29 يوم	1 شهر	29 يوم	1 شهر	29 يوم
الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك	الإستدراك
2.389,50	2.389,50	1.215,00	15.210,00	16.425,00	16.425,00	2.389,50	2.389,50	1.215,00	15.210,00	16.425,00	16.425,00	2.389,50	2.389,50	1.215,00
796,50	796,50	405,00	5.355,00	5.760,00	5.760,00	796,50	796,50	405,00	5.355,00	5.760,00	5.760,00	796,50	796,50	405,00
			2.214,39	2.214,39	2.214,39				2.214,39	2.214,39	2.214,39			
			900,00	900,00	900,00				900,00	900,00	900,00			
796,50	796,50	405,00	5.141,25	5.546,25	5.546,25	796,50	796,50	405,00	5.141,25	5.546,25	5.546,25	796,50	796,50	405,00
247,80	247,80	126,00	531,30	657,30	657,30	247,80	247,80	126,00	531,30	657,30	657,30	247,80	247,80	126,00
318,60	318,60	162,00	2.056,50	2.218,50	2.218,50	318,60	318,60	162,00	2.056,50	2.218,50	2.218,50	318,60	318,60	162,00
			5.700,00	5.700,00	5.700,00				5.700,00	5.700,00	5.700,00			
			1.800,00	1.800,00	1.800,00				1.800,00	1.800,00	1.800,00			
			800,00	800,00	800,00				800,00	800,00	800,00			
			11,25	11,25	11,25				11,25	11,25	11,25			
4.548,90	4.548,90	2.313,00	39.719,69	42.032,69	42.032,69	4.548,90	4.548,90	2.313,00	39.719,69	42.032,69	42.032,69	4.548,90	4.548,90	2.313,00
4.548,90	4.548,90	2.313,00	37.108,44	39.421,44	39.421,44	4.548,90	4.548,90	2.313,00	37.108,44	39.421,44	39.421,44	4.548,90	4.548,90	2.313,00
3.892,23	3.892,23	1.979,10	33.237,24	35.216,34	35.216,34	3.892,23	3.892,23	1.979,10	33.237,24	35.216,34	35.216,34	3.892,23	3.892,23	1.979,10

الإقتطاعات

408,87	408,87	207,90	3.339,90	3.547,80	3.547,80	408,87	408,87	207,90	3.339,90	3.547,80	3.547,80	408,87	408,87	207,90
1.347,56	1.347,56	685,20	1.413,80	2.099,00	2.099,00	1.347,56	1.347,56	685,20	1.413,80	2.099,00	2.099,00	1.347,56	1.347,56	685,20
1.756,43	1.756,43	893,10	4.753,70	5.646,80	5.646,80	1.756,43	1.756,43	893,10	4.753,70	5.646,80	5.646,80	1.756,43	1.756,43	893,10
2.792,47	2.792,47	1.419,90	34.965,99	36.385,89	36.385,89	2.792,47	2.792,47	1.419,90	34.965,99	36.385,89	36.385,89	2.792,47	2.792,47	1.419,90

الأمر بالصرف

الملحق رقم: 8

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية					
مخلف منح عائلية 2022					
جدول تعديل الأجر					
اللقب	تاريخ السريان	من 16-05-2022 إلى 31-12-2022	تاريخ الإستدراك	من 16-05-2022 إلى 31-12-2022	الاسم
المنصف و الدرجة الجديدة	المنصف و الدرجة القديمة	أ / 12 / 05	الحالة العائلية القديمة	أ / 12 / 05	الحالة العائلية الجديدة
طريقة المخالصة	رقم الحساب	م / 3 / 0	رقم المقرر	م / 2 / 0	حساب بريدي جاري
سبب التغيير	رقم الإستدراك	7 شهر	رقم الإستدراك	7 شهر	التقيد
عناصر الأجر	الجديد	15 يوم	القديم	7 شهر	15 يوم
الأجر القاعدي	26.415,00	26.415,00	26.415,00		
منحة الخبرة المهنية	6.615,00	6.615,00	6.615,00		
تعويض خدمات إدارية مشتركة	13.212,00	13.212,00	13.212,00		
تعويض نوعي عن المنصب	6.606,00	6.606,00	6.606,00		
تعويض المنطقة	911,40	911,40	911,40		
منحة دعم الإدارة اسلاك	3.303,00	3.303,00	3.303,00		
المنحة التعويضية الجزافية	1.500,00	1.500,00	1.500,00		
تعويض السكن	1.000,00	1.000,00	1.000,00		
منحة الأطفال	600,00	900,00	600,00	2.400,00	2.400,00
الأجر الوحيد	800,00	800,00	800,00		
المجموع الخام	61.262,40	61.262,40	60.962,40	2.400,00	2.400,00
المجموع الخاضع للضمان الإجتماعي	58.562,40	58.562,40	58.562,40		
المجموع الخاضع للضريبة	52.380,60	52.380,60	52.380,60		
الإقتطاعات					
الضمان الإجتماعي	5.270,40	5.270,40	5.270,40		
الضريبة على الدخل الإجمالي	6.442,60	6.442,60	6.442,60		
مجموع الإقتطاعات	11.713,00	11.713,00	11.713,00		
المبلغ الصافي	49.549,40	49.549,40	49.249,40	2.400,00	2.400,00
الأمر بالصرف					

الملحق رقم: 9

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جدول الشبكة الاستدلالية 2023
المجموعة أ

الرقم الاستدلالي الأدنى	الرقم الاستدلالي للدرجات	الصف	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشر	الثانية عشر
			31	62	93	125	156	187	218	249	280	312	343	374
11	النفقة	623	1,395.00	2,790.00	4,185.00	5,625.00	7,020.00	8,415.00	9,810.00	11,205.00	12,600.00	14,040.00	15,435.00	16,830.00
	الأجر القاعدي للنفقة	28,035.00	1,395.00	2,790.00	4,185.00	5,625.00	7,020.00	8,415.00	9,810.00	11,205.00	12,600.00	14,040.00	15,435.00	16,830.00
12	النفقة	662	33	66	99	132	166	199	232	265	298	331	364	397
	الأجر القاعدي للنفقة	29,790.00	1,485.00	2,970.00	4,455.00	5,940.00	7,470.00	8,955.00	10,440.00	11,925.00	13,410.00	14,895.00	16,380.00	17,865.00
13	النفقة	703	35	70	105	141	176	211	246	281	316	352	387	422
	الأجر القاعدي للنفقة	31,635.00	1,575.00	3,150.00	4,725.00	6,345.00	7,920.00	9,495.00	11,070.00	12,645.00	14,220.00	15,840.00	17,415.00	18,990.00
14	النفقة	746	37	74	112	149	187	224	261	298	336	373	410	448
	الأجر القاعدي للنفقة	33,570.00	1,665.00	3,375.00	5,040.00	6,705.00	8,415.00	10,080.00	11,745.00	13,410.00	15,120.00	16,785.00	18,450.00	20,160.00
15	النفقة	791	40	79	119	158	198	237	277	316	356	396	435	475
	الأجر القاعدي للنفقة	35,595.00	1,800.00	3,555.00	5,355.00	7,110.00	8,910.00	10,665.00	12,465.00	14,220.00	16,020.00	17,820.00	19,575.00	21,375.00
16	النفقة	838	42	84	126	168	210	251	293	335	377	419	461	503
	الأجر القاعدي للنفقة	37,710.00	1,890.00	3,780.00	5,670.00	7,560.00	9,450.00	11,295.00	13,185.00	15,075.00	16,965.00	18,855.00	20,745.00	22,635.00
17	النفقة	887	44	89	133	177	222	266	310	355	399	444	488	532
	الأجر القاعدي للنفقة	39,915.00	1,980.00	3,960.00	5,940.00	7,965.00	9,990.00	11,970.00	13,950.00	15,975.00	17,955.00	19,980.00	21,960.00	23,940.00
خارج الصنف														
قسم فرعي 1	النفقة	1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633
	الأجر القاعدي للنفقة	47,475.00	2,385.00	4,770.00	7,110.00	9,495.00	11,880.00	14,265.00	16,605.00	18,990.00	21,375.00	23,760.00	26,100.00	28,485.00
قسم فرعي 2	النفقة	1115	56	112	167	223	279	335	390	446	502	558	613	669
	الأجر القاعدي للنفقة	50,175.00	2,520.00	5,040.00	7,515.00	10,035.00	12,555.00	15,075.00	17,550.00	20,070.00	22,590.00	25,110.00	27,585.00	30,105.00
قسم فرعي 3	النفقة	1180	59	118	177	236	295	354	413	472	531	590	649	708
	الأجر القاعدي للنفقة	53,100.00	2,655.00	5,310.00	7,965.00	10,620.00	13,275.00	15,930.00	18,585.00	21,240.00	23,895.00	26,550.00	29,205.00	31,860.00
قسم فرعي 4	النفقة	1250	63	125	188	250	313	375	438	500	563	625	688	750
	الأجر القاعدي للنفقة	56,250.00	2,835.00	5,625.00	8,460.00	11,250.00	14,085.00	16,875.00	19,710.00	22,500.00	25,335.00	28,125.00	30,960.00	33,750.00
قسم فرعي 5	النفقة	1325	66	133	199	265	331	398	464	530	596	663	729	795
	الأجر القاعدي للنفقة	59,625.00	2,970.00	5,985.00	8,955.00	11,925.00	14,895.00	17,910.00	20,880.00	23,850.00	26,820.00	29,835.00	32,805.00	35,775.00
قسم فرعي 6	النفقة	1405	70	141	211	281	351	422	492	562	632	703	773	843
	الأجر القاعدي للنفقة	63,225.00	3,150.00	6,345.00	9,495.00	12,645.00	15,795.00	18,990.00	22,140.00	25,290.00	28,440.00	31,635.00	34,785.00	37,935.00
قسم فرعي 7	النفقة	1605	80	161	241	321	401	482	562	642	722	803	883	963
	الأجر القاعدي للنفقة	72,225.00	3,600.00	7,245.00	10,845.00	14,445.00	18,045.00	21,690.00	25,290.00	28,890.00	32,490.00	36,135.00	39,735.00	43,335.00

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جدول الشبكة الاستدلالية 2023
المجموعة د، ج، ب

المجموعة	الصف	الترقيم الاستدلالي الأدنى	الرقم الاستدلالي للدرجات											
			الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشر	الثانية عشر
د	1	النفقة	325	16	33	49	65	81	98	114	130	146	163	179
		الأجر القاعدي للنفقة	14,625.00	720.00	1,485.00	2,205.00	2,925.00	3,645.00	4,410.00	5,130.00	5,850.00	6,570.00	7,335.00	8,055.00
	2	النفقة	344	17	34	52	69	86	103	120	138	155	172	189
		الأجر القاعدي للنفقة	15,480.00	765.00	1,530.00	2,340.00	3,105.00	3,870.00	4,635.00	5,400.00	6,210.00	6,975.00	7,740.00	8,505.00
	3	النفقة	365	18	37	55	73	91	110	128	146	164	183	201
		الأجر القاعدي للنفقة	16,425.00	810.00	1,665.00	2,475.00	3,285.00	4,095.00	4,950.00	5,760.00	6,570.00	7,380.00	8,235.00	9,045.00
	4	النفقة	388	19	39	58	78	97	116	136	155	175	194	213
		الأجر القاعدي للنفقة	17,460.00	855.00	1,755.00	2,610.00	3,510.00	4,365.00	5,220.00	6,120.00	6,975.00	7,875.00	8,730.00	9,585.00
	5	النفقة	413	21	41	62	83	103	124	145	165	186	207	227
		الأجر القاعدي للنفقة	18,585.00	945.00	1,845.00	2,790.00	3,735.00	4,635.00	5,580.00	6,525.00	7,425.00	8,370.00	9,315.00	10,215.00
	6	النفقة	440	22	44	66	88	110	132	154	176	198	220	242
		الأجر القاعدي للنفقة	19,800.00	990.00	1,980.00	2,970.00	3,960.00	4,950.00	5,940.00	6,930.00	7,920.00	8,910.00	9,900.00	10,890.00
ج	7	النفقة	473	24	47	71	95	118	142	166	189	213	237	260
		الأجر القاعدي للنفقة	21,285.00	1,080.00	2,115.00	3,195.00	4,275.00	5,310.00	6,390.00	7,470.00	8,505.00	9,585.00	10,665.00	11,700.00
	8	النفقة	504	25	50	76	101	126	151	176	202	227	252	277
		الأجر القاعدي للنفقة	22,680.00	1,125.00	2,250.00	3,420.00	4,545.00	5,670.00	6,795.00	7,920.00	9,090.00	10,215.00	11,340.00	12,465.00
ب	9	النفقة	543	27	54	81	109	136	163	190	217	244	272	299
		الأجر القاعدي للنفقة	24,435.00	1,215.00	2,430.00	3,645.00	4,905.00	6,120.00	7,335.00	8,550.00	9,765.00	10,980.00	12,240.00	13,455.00
	10	النفقة	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318
		الأجر القاعدي للنفقة	26,010.00	1,305.00	2,610.00	3,915.00	5,220.00	6,525.00	7,785.00	9,090.00	10,395.00	11,700.00	13,005.00	14,310.00

الملحق رقم: 10

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية جدول الشبكة الاستدلالية 2023 للعامل المتعاقدين

الأصناف										
7	5		3		2	1				
عون وقاية من المستوى الثاني	عون وقاية من المستوى الأول	عمل مهني من المستوى الثالث	عون خدمة من المستوى الثاني	عمل مهني من المستوى الثاني	عمل مهني من المستوى الأول	حارس	عون خدمة من المستوى الأول	عمل مهني من المستوى الأول		
473	413	413	365	365	344	325	325	325	الرقم الاستدلالي	
21,285.00	18,585.00	18,585.00	16,425.00	16,425.00	15,480.00	14,625.00	14,625.00	14,625.00	الأجر القاعدي	
297.99	260.19	260.19	229.95	229.95	216.72	204.75	204.75	204.75	1.4	1
595.98	520.38	520.38	459.90	459.90	433.44	409.50	409.50	409.50	2.8	2
893.97	780.57	780.57	689.85	689.85	650.16	614.25	614.25	614.25	4.2	3
1,191.96	1,040.76	1,040.76	919.80	919.80	866.88	819.00	819.00	819.00	5.6	4
1,489.95	1,300.95	1,300.95	1,149.75	1,149.75	1,083.60	1,023.75	1,023.75	1,023.75	7	5
1,787.94	1,561.14	1,561.14	96.58	1,379.70	1,300.32	1,228.50	1,228.50	1,228.50	8.4	6
2,085.93	1,821.33	1,821.33	1,609.65	1,609.65	1,517.04	1,433.25	1,433.25	1,433.25	9.8	7
2,383.92	2,081.52	2,081.52	1,839.60	1,839.60	1,733.76	1,638.00	1,638.00	1,638.00	11.2	8
2,681.91	2,341.71	2,341.71	2,069.55	2,069.55	1,950.48	1,842.75	1,842.75	1,842.75	12.6	9
2,979.90	2,601.90	2,601.90	2,299.50	2,299.50	2,167.20	2,047.50	2,047.50	2,047.50	14	10
3,277.89	2,862.09	2,862.09	2,529.45	2,529.45	2,383.92	2,252.25	2,252.25	2,252.25	15.4	11
3,575.88	3,122.28	3,122.28	2,759.40	2,759.40	2,600.64	2,457.00	2,457.00	2,457.00	16.8	12
3,873.87	3,382.47	3,382.47	2,989.35	2,989.35	2,817.36	2,661.75	2,661.75	2,661.75	18.2	13
4,171.86	3,642.66	3,642.66	3,219.30	3,219.30	3,034.08	2,866.50	2,866.50	2,866.50	19.6	14
4,469.85	3,902.85	3,902.85	3,449.25	3,449.25	3,250.80	3,071.25	3,071.25	3,071.25	21	15

4,767.84	4,163.04	4,163.04	3,679.20	3,679.20	3,467.52	3,276.00	3,276.00	3,276.00	22.4	16
5,065.83	4,423.23	4,423.23	3,909.15	3,909.15	3,684.24	3,480.75	3,480.75	3,480.75	23.8	17
5,363.82	4,683.42	4,683.42	4,139.10	4,139.10	3,900.96	3,685.50	3,685.50	3,685.50	25.2	18
5,661.81	4,943.61	4,943.61	4,369.05	4,369.05	4,117.68	3,890.25	3,890.25	3,890.25	26.6	19
5,959.80	5,203.80	5,203.80	4,599.00	4,599.00	4,334.40	4,095.00	4,095.00	4,095.00	28	20
6,257.79	5,463.99	5,463.99	4,828.95	4,828.95	4,551.12	4,299.75	4,299.75	4,299.75	29.4	21
6,555.78	5,724.18	5,724.18	5,058.90	5,058.90	4,767.84	4,504.50	4,504.50	4,504.50	30.8	22
6,853.77	5,984.37	5,984.37	5,288.85	5,288.85	4,984.56	4,709.25	4,709.25	4,709.25	32.2	23
7,151.76	6,244.56	6,244.56	5,518.80	5,518.80	5,201.28	4,914.00	4,914.00	4,914.00	33.6	24
7,449.75	6,504.75	6,504.75	5,748.75	5,748.75	5,418.00	5,118.75	5,118.75	5,118.75	35	25

الملحق رقم: 11

BAREME 1989 ZONE منطقة المنطقه

catégorie	section	salairé de base	21%	31.5 %	35 %
01	01	1500.00	315.00	472.50	525.00
	02	1520.00	319.20	478.80	532.00
	03	1540.00	323.40	485.10	539.00
02	01	1560.00	327.60	491.40	546.00
	02	1580.00	331.80	497.70	553.00
	03	1600.00	336.00	504.00	560.00
03	01	1620.00	340.20	510.30	567.00
	02	1640.00	344.40	516.60	574.00
	03	1660.00	348.60	522.90	581.00
04	01	1680.00	352.80	529.20	588.00
	02	1700.00	357.00	535.50	595.00
	03	1745.00	366.45	549.67	610.75
05	01	1790.00	375.90	563.85	626.50
	02	1850.00	388.50	582.75	647.50
	03	1910.00	401.10	601.65	668.50
06	01	1970.00	413.70	620.55	689.50
	02	2040.00	428.40	642.60	714.00
	03	2100.00	441.00	661.50	735.00
07	01	2170.00	455.70	683.55	759.50
	02	2240.00	470.40	705.60	784.00
	03	2300.00	483.00	724.50	805.00
08	01	2380.00	499.80	749.70	833.00
	02	2460.00	516.60	774.90	861.00
	03	2530.00	531.30	796.95	885.50
09	01	2610.00	548.10	822.15	913.50
	02	2700.00	567.00	850.50	945.00
	03	2780.00	583.80	875.70	973.00
10	01	2850.00	598.50	897.75	997.50
	02	2920.00	613.20	919.80	1,022.00
	03	2990.00	627.90	941.85	1,046.50
11	01	3070.00	644.70	967.05	1,074.50
	02	3130.00	657.30	985.95	1,095.50
	03	3190.00	669.90	1004.85	1,116.50
12	01	3250.00	682.50	1023.75	1,137.50
	02	3320.00	697.20	1045.80	1,162.00
	03	3380.00	709.80	1064.70	1,183.00
	03	3450.00	724.50	1086.75	1,207.50
	04	3530.00	741.30	1111.95	1,235.50

catégorie	section	salairé de base	21%	31.5 %	35 %
13	01	3540.00	743.40	1115.10	1,239.00
	02	3640.00	764.40	1146.60	1,274.00
	03	3730.00	783.30	1174.95	1,305.50
	04	3830.00	804.30	1206.45	1,340.50
14	01	3920.00	823.20	1234.80	1,372.00
	02	4000.00	840.00	1260.00	1,400.00
	03	4080.00	856.80	1285.20	1,428.00
	04	4160.00	873.60	1310.40	1,456.00
	05	4240.00	890.40	1335.60	1,484.00
15	01	4340.00	911.40	1,367.10	1,519.00
	02	4430.00	930.30	1,395.45	1,550.50
	03	4520.00	949.20	1,423.80	1,582.00
	04	4620.00	970.20	1,455.30	1,617.00
	05	4720.00	991.20	1,486.80	1,652.20
16	01	4820.00	1,012.20	1,518.30	1,687.00
	02	4920.00	1,033.20	1,549.80	1,722.00
	03	5020.00	1,054.20	1,581.30	1,757.00
	04	5120.00	1,075.20	1,612.80	1,792.00
	05	5220.00	1,096.20	1,644.30	1,827.00
17	01	5340.00	1,121.20	1,682.10	1,869.00
	02	5450.00	1,144.50	1,716.75	1,907.50
	03	5560.00	1,167.60	1,751.40	1,946.00
	04	5690.00	1,194.90	1,792.35	1,991.50
	05	5810.00	1,220.10	1,830.15	2,033.50
18	01	5930.00	1,245.30	1,867.95	2,075.50
	02	6060.00	1,272.60	1,908.90	2,121.00
	03	6190.00	1,299.90	1,949.85	2,166.50
	04	6320.00	1,327.20	1,990.80	2,212.00
	05	6450.00	1,354.50	2,031.75	2,257.50
19	01	6580.00	1,381.80	2,072.70	2,303.00
	02	6720.00	1,411.20	2,116.80	2,352.00
	03	6860.00	1,440.60	2,160.90	2,401.00
	04	7000.00	1,470.00	2,205.00	2,450.00
	05	7140.00	1,499.40	2,249.10	2,499.00
20	01	7300.00	1,533.00	2,299.50	2,555.00
	02	7460.00	1,566.60	2,349.90	2,611.00
	03	7620.00	1,600.20	2,400.30	2,667.00
	04	7780.00	1,633.80	2,450.70	2,723.00
	05	7940.00	1,667.40	2,501.10	2,779.00

جَمَالُ الدِّينِ