

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة



كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير

قسم علوم المالية والمحاسبة

لرقم التسلسلي:/2023

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)

فرع: مالية ومحاسبة

التخصص: مالية المؤسسة

المذكرة موسومة بـ:

محاسبة الأجور في الوظيفة العمومية في كل من قانوني المالية 2021-2022

دراسة حالة : مركز التكوين المهني والتمهين – عين البيضاء-

إشراف الأستاذ (ة):

- د. خلدون حجيلا

من إعداد:

- زاوي وئام

- زاوي فيصل

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. مدفوني مليكة	أستاذ محاضر أ	رئيس
د. خلدون حجيلا	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
أ. حفيظ حنان	أستاذ مساعد أ	عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2022-2023



جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة



كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير

قسم علوم المالية والمحاسبة

الرقم التسلسلي:/2023

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)

فرع: مالية ومحاسبة

التخصص: مالية المؤسسة

المذكرة موسومة ب:

محاسبة الأجور في الوظيفة العمومية في كل من قانوني المالية 2021-2022

دراسة حالة : مركز التكوين المهني والتمهين – عين البيضاء-

إشراف الأستاذ (ة):

- د. خلدون حجيلا

من إعداد:

- زاوي وئام

- زاوي فيصل

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. مدفوني مليكة	أستاذ محاضر أ	رئيس
د. خلدون حجيلا	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
أ. حفيظ حنان	أستاذ مساعد أ	عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2022-2023

شكر وتقدير :

بعد حمد الله سبحانه وتعالى والثناء عليه، على عونه في انجاز هذه الدراسة، وعلى رسول الله أزكى صلاة وأفضل سلام، نتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذة الفاضلة "خلدون حجيّة" على مساعدتها لنا في انجاز هذه المذكرة، من خلال التواصل الفعال، وإرشاداتها وتوجيهاتها القيمة التي شملت جميع جوانب الدراسة، والتي أدت إلى إثرائها وتطويرها إلى الأفضل وإخراجها في صورتها الحالية.

كما نتقدم بالشكر إلى أساتذتنا "أساتذة قسم علوم المالية والمحاسبة"، على تعبهم معنا طيلة سنوات الدراسة وعلى معلوماتهم الوفيرة وعدم البخل علينا في أي شيء.

وأخيرا نتوجه بالشكر والتقدير إلى كل الذين مدوا لنا يد العون والتشجيع، سواء من قريب أو من بعيد.

الملخص

تهدف هذه الدراسة الى تبيان مدى التعديلات التي أتى بها قانون المالية ضمن مراسيمه على مستوى أجور ورواتب العمال التابعين لمؤسسات الوظيف العمومي و الخاصة بالزيادات في أجورهم بنسب متغيرة وفقا للشبكة الاستدلالية للرواتب، بالإضافة إلى إعطاء صورة عن كيفية حساب الأجر في الوظيف العمومي وتوفير المعلومات النظرية الكافية لفهم موضوع محاسبة الأجور .

و قد خلصت الدراسة إلى أن الزيادات التي أتى بها قانون المالية 2022 كانت في ظاهرها جد معتبرة ومن خلال التفصيل في إعداد الكشوف المحاسبية المالية لبعض أصناف الموظفين، تبين أن هذه الزيادات لم تكن ضمن الرغبات المرجوة من قبل العمال من رفع الغبن الذي طال عليهم وتحسين مستوى معيشتهم.

الكلمات المفتاحية : قانوني مالية 2022/2021، محاسبة الأجور، الشبكة الاستدلالية للرواتب.

The summary

Through our study of this topic, we aim to show the extent of the amendments brought by the Finance Law within its decrees at the level of wages and salaries of workers affiliated with the public service institutions regarding increases in their wages at variable rates according to the inferential network of salaries, in addition to giving a picture of how to calculate wages in the public office and providing theoretical information Sufficient to understand the topic of wage accounting.

We concluded that the increases brought by the Finance Law 2022 were, on the face of it, very significant, and by detailing the preparation of the financial accounting statements for some types of employees, and our collision with reality, it became clear that these increases were not within the desires desired by the workers to remove the injustice that has affected them and improve the level of their living.

Key words : Finance Law 2021/2022 - Wage accounting - The salary inference network.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
I	شكر وتقدير
II	ملخص
VI-IV	فهرس المحتويات
VII-VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
XI	قائمة الاختصارات
أ-و	مقدمة
<p>الفصل الأول :</p> <p>محاسبة الأجور و الرواتب في الوظيف العمومي بالجزائر في ظل قانوني المالية لسنتي 2021 و2022</p>	
2	تمهيد
2	المبحث الأول : مفاهيم عامة حول قانون المالية
2	المطلب الأول : ماهية وأهداف قانون المالية
2	1-1 ماهية قانون المالية
3	1-2 أهداف قانون المالية
4	المطلب الثاني : المبادئ الأساسية للموازنة العامة للدولة
4	1-2 مفهوم الموازنة العامة
4	2-2 مبادئ الموازنة العامة
6	المطلب الثالث : الأدوات المستعملة في السياسة المالية
6	1-3 تعريف السياسة المالية
6	2-3 أهداف السياسة المالية
7	3-3 أدوات السياسة المالية
13	المبحث الثاني : قانوني المالية 2022/2021 وتأثيرهما على الأجور والرواتب في الوظيف العمومي

13	المطلب الأول : مفاهيم عامة حول الأجر والرواتب في الوظيف العمومي
13	1-1 تعريف الأجر والرواتب والمصطلحات المرتبطة بهما
14	1-2 أهمية الأجر والرواتب
15	1-3 أهداف الأجر والرواتب
15	1-4 آليات ومكونات الأجر والرواتب في الوظيف العمومي
25	المطلب الثاني : محاسبة الأجر والرواتب
26	1-2 إعداد كشف الأجر
27	2-2 شكل كشف الأجر
30	المطلب الثالث : الأجر والرواتب في الوظيف العمومي في ظل تعديلات قانوني 2022/2021
30	1-3 التعديلات التي مست الضريبة على الدخل الإجمالي وأثرها على رواتب وأجر الموظفين
31	2-3 التعديلات الخاصة بالشبكة الاستدلالية لسنتي 2022/2021
38	خلاصة
الفصل الثاني :	
دراسة ميدانية لمحاسبة الأجر والرواتب في مركز التكوين المهني والتمهين - الإخوة صالح	
40	تمهيد
41	المبحث الأول : تقديم عام لقطاع التكوين والتعليم المهنيين ولمكان التبرص
41	المطلب الأول : تطور قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر
41	1-1 التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر
44	1-2 خطوات تطبيق التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال في مجال التكوين المهني
45	1-3 التجهيزات
46	المطلب الثاني : بطاقة تعريفية لمركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح بعين البيضاء
46	1-2 تقديم عام لمركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح بعين البيضاء
46	2-2 الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح بعين البيضاء
48	المطلب الثالث : تقديم مصلحة أو قسم التبرص - المقنصدية -
50	المبحث الثاني : أثر قانوني المالية 2021 / 2022 على رواتب وأجر مستخدمي مركز التكوين المهني والتمهين - الإخوة صالح

50	المطلب الأول : عرض وتحليل ميزانيتي 2022 / 2021
50	1-1 إيرادات مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالحى بعين البيضاء
51	1-2 نفقات مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالحى بعين البيضاء
53	المطلب الثاني : أثر تغيرات الضريبة والنقطة الاستدلالية على أجور ورواتب بعض موظفي المركز
54	1-2 مقارنة الأجر الشهري لموظف صنف 12 لسنتي 2022/2021
59	2-2 مقارنة الأجر الشهري لموظف صنف 8 لسنتي 2022/2021
63	2-3 مقارنة الأجر الشهري لموظف صنف 5 لسنتي 2022/2021
68	2-4 مقارنة الأجر الشهري لموظف متعاقد لسنتي 2022/2021
75	خلاصة
78-76	خاتمة
82-79	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
10	الفرق بين الرسم والضريبة	01
10	الفرق بين الرسم والثلث العمومي	02
30	الضريبة على الدخل الإجمالي لبعض المداخيل حسب قانون المالية سنة 2021	03
31	الضريبة على الدخل الإجمالي لبعض المداخيل حسب قانون المالية سنة 2022	04
32	شبكات مستويات التأهيل	05
36	الشبكة الاستدلالية للمرتبات سنة 2021	06
36	الشبكة الاستدلالية للمرتبات لسنة 2022	07
50	الإيرادات لسنتي 2022/2021	08
51	نفقات المستخدمين لسنتي 2022/2021	09
52	نفقات التسيير لسنتي 2022/2021	10
54	المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 12 لسنة 2021	11
56	الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 12 حسب قانون المالية سنة 2021	12
56	المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 12 حسب قانون المالية لسنة 2022	13
57	الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 12 حسب قانون المالية لسنة 2022	14
58	المقارنة بين السنتين للموظف صنف 12	15
59	المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 8 لسنة 2021	16
60	الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 8 حسب قانون المالية سنة 2021	17
61	المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 8 حسب قانون المالية لسنة 2022	18
62	الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 8 حسب قانون المالية لسنة 2022	19
62	المقارنة بين السنتين للموظف صنف 8	20
63	المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 5 لسنة 2021	21
65	الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 5 حسب قانون المالية سنة 2021	22
65	المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 5 حسب قانون المالية لسنة 2022	23
66	الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 5 حسب قانون المالية لسنة 2022	24
67	المقارنة بين السنتين للموظف صنف 5	25
68	المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 1 لسنة 2021	26

69	الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 1 حسب قانون المالية سنة 2021	27
70	المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 1 سنة 2022	28
71	الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 1 حسب قانون المالية سنة 2022	29
71	المقارنة بين السنتين للموظف صنف 1	30

قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
27	كشف الأجر	01
47	الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين 2 الإخوة صالح عي البيضاء	02
49	كيفية صرف النفقة	03

قائمة الملاحق :

الرقم	عنوان الملحق
01	الشبكة الاستدلالية للمرتبات الخاصة بسنة 2022
02	الشبكة الاستدلالية للمرتبات الخاصة بسنة 2021

قائمة الاختصارات :

الاختصار	الدلالة
IRG	الضريبة على الدخل الإجمالي

المقدمة

تعتبر قوانين المالية في الجزائر أداة اقتصادية مهمة للحكومات لتنفيذ برامجها الاقتصادية، حيث تعرف الجزائر سنويا قوانين المالية بالإضافة إلى قوانين تكميلية يتم إصدارها حسب الحاجة إليها، تمر هذه القوانين عبر العديد من الخطوات من الأسفل إلى الأعلى بمرافقة مديرية الميزانية في وزارة المالية، يحتوي قانون المالية العديد من التغييرات في قوانين الضرائب والجمارك والاستثمار والصناعة التي يرى المشرع حاجة لتغييرها للنهوض بالاقتصاد الوطني، كما يتم تحديد الإيرادات العامة بمكوناتها العادية والجباية البترولية والنفقات (نفقات التسيير، نفقات التجهيز) بالإضافة إلى استهداف مؤشرات اقتصادية كلية مثل معدل النمو الاقتصادي والتضخم وسعر الصرف المعتمد والتحويلات الاجتماعية الممنوحة، كما تؤثر تغييرات وقرارات قوانين المالية على الأجور والرواتب لما فيها من اقتطاعات ومنح وإعفاءات ضريبية وغيرها، الأمر الذي يثير جدل الموظفين لأهمية الأجر باعتباره مكافأة عملهم ومجهوداتهم المبذولة ولسداد حاجياتهم وتوفير متطلباتهم.

1-مشكل الدراسة :

يعد عنصر الأجور والرواتب الحلقة الأكثر تداولاً وأكثر المواضيع المطروحة للنقاش لدى الموظفين عامة و العموميين بالخصوص، خاصة مع الارتفاع المتزايد للأسعار الشيء الذي أدى إلى انهيار القدرة الشرائية للمواطن بصفة عامة والموظف على سبيل المثال ، الأمر الذي أدى بالدولة إلى إعداد برامج وقرارات تصب في مجملها في تحسين رواتب وأجور الموظفين العموميين ومن جملة هذه القرارات ما تم إقراره في قانوني المالية لسنتي 2021/2022 .

من خلال ما سبق يمكننا طرح التساؤل الرئيسي التالي : ما هو أثر قانوني المالية 2021/2022 على محاسبة الأجور والرواتب في الوظيفة العمومي الجزائري عموماً و مركز التكوين المهني والتمهين - الإخوة صالح بالخصوص ؟

وينبثق عن السؤال الرئيس الاسئلة الفرعية التالية :

- ما هي محددات الأجور و الرواتب في الوظيفة العمومي؟

- ما هي الإجراءات المستحدثة في قانوني المالية لسنتي 2021 و 2022 التي أثرت مباشرة

على الأجور والرواتب لمؤسسات الوظيفة العمومي في الجزائر؟

- ما هو أثر هاته الإجراءات المستحدثة في قانوني المالية لسنتي 2021 و 2022 على أجور و رواتب موظفي مركز التكوين المهني والتمهين - الإخوة صالحى بعين البيضاء ؟

2- الفرضيات :

من خلال التساؤل الرئيسي و التساؤلات الفرعية التي سبق طرحها يمكن صياغة الفرضيات التالية :

الفرضية الرئيسية: كان لقانوني المالية 2022/2021 أثرا ايجابيا على مستوى الأجور والرواتب في الوظيف العمومي الجزائري عموما و مركز التكوين المهني والتمهين - الإخوة صالحى بالخصوص.

الفرضيات الفرعية:

- يرتبط الأجر في الوظيف العمومي بخصائص ومواصفات الوظائف.
- عمدت الحكومة من خلال قوانين مالية سنتي 2021 و 2022 على تخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي و رفع النقطة الاستدلالية كإجراء تحفيزي للعمال و الموظفين.
- بالنظر إلى الميزانية الإضافية التي رصدت سنة 2023 لأجور عمال و موظفي مركز التكوين المهني والتمهين - الإخوة صالحى بعين البيضاء فإن الزيادات كانت معتبرة.

3- أسباب اختيار الموضوع :

- الأهمية التي يكتسبها موضوع الرواتب والأجور بالنسبة للموظفين.
- التصاعد اللامتناهي للإضرابات في الآونة الأخيرة حول الأجور هذا مادفعنا فضولا إلى محاولة فهم موضوع الأجور الذي تدور حوله النقاشات.
- إزالة الغموض حول كيفية احتساب الرواتب والأجور.
- نظرا للميول الشخصي لمثل هذه المواضيع المتعلقة بحاسبة الأجور والرواتب.
- الرغبة في توسيع المعارف وإثرائها فيما يخص حاسبة الأجور والرواتب.

4- أهداف الدراسة :

- من خلال هذه الدراسة نسعى إلى :
- تتبع واقع تأثير قانوني المالية 2022/2021 على حاسبة الأجور والرواتب في الوظيف العمومي.

- إعطاء صورة عن كيفية حساب الراتب والأجر في الوظيف العمومي.
- توفير معلومات نظرية وتطبيقية حول موضوع محاسبة الأجور والرواتب.

5- منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال استعراض مختلف المفاهيم الأساسية المتعلقة بالأجور والرواتب وقانون المالية الذي يحكمها، بالإضافة إلى اعتماد منهج دراسة حالة مما يمكننا من إعطاء صورة واضحة ومفسرة في ما يخص موضوع محاسبة الأجور والرواتب في ظل قانوني المالية 2022/2021.

6- أهمية ونطاق الدراسة :

تعود أهمية دراسة هذا الموضوع إلى مدى تأثير قوانين المالية على الرواتب والأجور وأيضا لأهمية الأجر بالنسبة للموظفين والعاملين وتأثيره على تحسين أدايتهم و معيشتهم.

7- حدود الدراسة :

- **حدود مكانية :** تمثلت في مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح بيبي البيضاء بولاية أم البواقي.
- **حدود زمنية :** تغطي سنتي 2021 و 2022.

8- الدراسات السابقة :

- 1- دراسة الرمة رضوان وأولاد العيد محفوظ سنة 2021/2020 محاسبة الضريبة على الدخل الإجمالي صنف المرتبات والأجور مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي جامعة غرداية تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مستجدات الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الرواتب والأجور وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :
- قانون المالية لسنة 2020 أحدث تغيير جذري في قيمة ال IRG وتغيير في أجرة فئة معتبرة من العمال والموظفين.

- ال IRG من أهم الضرائب المعولة عليها من طرف الدولة.
- معالجة ال IRG عنصر مهم في مصلحة المحاسبة لدى المؤسسات.

2- دراسة بن عادل عمر وجرادة عبد النور 2020 سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر -دراسة حالة ببلدية المعاضيد المسيلة- مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في إدارة أعمال المؤسسات جامعة محمد بوضياف المسيلة وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

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

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

3- دراسة سعودي زينب 2018/2019 تسيير الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري - دراسة حالة بلدية ديرة البويرة- مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في المالية والمحاسبة جامعة ألكلي محند أولحاج تهدف هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة علاقة تسيير الأجور في المؤسسة العمومية ذات الطابع العمومي والكشف عن أسباب الاختلاف في رواتب الموظفين والعمال وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- يحدد الأجر طبقاً لعدة معايير أهمها المؤهل العلمي الوقت ومستوى صعوبة الوظيفة.
- يتأثر نظام الأجور بعدة عوامل كالأجور السائدة في المجتمع القوانين والتشريعات وغيرها.
- تلعب الحالة العائلية للموظف دوراً في تحديد مستوى الأجر.

4- دراسة مصطفى زروال 2020/2021 محاسبة الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري -دراسة حالة مؤسسة الطفولة المسعفة عين توتة- مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص محاسبة وتدقيق جامعة محمد بوضياف المسيلة تهدف هذه الدراسة إلى عرض مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالأجور وكيفية إعداد نظام الأجور وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- يتكون الأجر من عناصر أساسية وملحقات تتمثل في المنح ومختلف الاقتطاعات.

- يتحدد الأجر القاعدي عن طريق الشبكة الاستدلالية.

5- دراسة أوصيف حبيب الله محمد ولعللى يونس 2021/2022 محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي -دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة- مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص تدقيق ومراقبة التسيير جامعة محمد بوضياف المسيلة تهدف هذه

الدراسة إلى فهم النظام المحاسبي المالي بصورة أكثر دقة فيما يتعلق بمحاسبة الأجور وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- اختلاف الأجر من عامل إلى آخر حسب المستوى والخبرة المهنية.
- خضوع العمال بدون استثناء إلى الاقتطاعات القانونية المفروضة على العمال (الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي).
- هناك تعويض عادل يتناسب مع ما يقوم به العامل حيث أن النسبة المئوية لمنحة المردودية الفردية موحدة لدى كافة العمال.

أوجه التشابه و الاختلاف بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية :

أ- أوجه التشابه :

- الاهتمام بموضوع الأجور وتطوره في السنوات السابقة.
- تم دراسة التغير في قيمة IRG.
- التوصل إلى أن الوظيف العمومي يحسب أجور موظفيه بالاعتماد على قوانين المالية.
- استنتاج أن الأجر القاعدي يتحدد عن طريق الشبكة الاستدلالية.
- تبين أن الأجر يحدد وفق عدة معايير منها المؤهل العلمي، الخبرة والحالة العائلية ...

ب- أوجه الاختلاف :

- الحدود المكانية للدراسات السابقة : مؤسسة نفضال، بلدية المعاضيد، بلدية ديرة، مؤسسة الطفولة المسعفة، مؤسسة مطاحن الحضنة، أما الدراسة الحالية كانت في مركز التكوين المهني والتمهين-الإخوة صالح.
- الحدود الزمنية للدراسات السابقة : منها 2018، 2019، 2020، أما الدراسة الحالية غطت سنتي 2022/2021.
- عدم التطرق لقانون المالية وأثره على الأجور على عكس الدراسة الحالية اهتمت بهذا الجانب.
- دراسة محاسبة الأجور فقط من جانب الضريبة على الدخل الإجمالي ومقابل ذلك شملت الدراسة الحالية جميع العناصر المتحركة في تحديد الأجر كالنقطة الاستدلالية والاقتطاعات والمنح...
- تضمنت إحدى الدراسات السابقة سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في حين الدراسة الحالية تضمنت محاسبة الأجور في ظل قانون المالية.

- اهتمت إحدى الدراسات السابقة بالأجور من جانب التسيير وليس من الجانب المحاسبي كالدراسة الحالية.
- خصصت الدراسة الحالية اهتمام كبير للتعرف على أثر قانوني المالية 2022/2021 ما إن كان لصالح الموظفين أو عكس ذلك.

9- هيكل الدراسة :

ومن اجل الإلمام بالموضوع قسمنا الدراسة إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي كما يلي :

الفصل الأول تحت عنوان محاسبة الأجور و الرواتب في الوظيف العمومي بالجزائر في ظل قانوني المالية لسنتي 2021 و2022، وبدوره ينقسم إلى مبحثين الأول مفاهيم عامة حول قانون المالية ويتناول ماهية وأهداف قانون المالية، المبادئ الأساسية للموازنة العامة للدولة والأدوات المستعملة في السياسة المالية أما المبحث الثاني تحت عنوان قانوني المالية 2022/2021 وتأثيرهما على الأجور والرواتب في الوظيف العمومي، حيث يشمل مفاهيم عامة حول الأجور والرواتب في الوظيف العمومي، محاسبة الأجور والرواتب، والأجور والرواتب في الوظيف العمومي في ظل تعديلات قانوني 2022/2021 .

أما الفصل التطبيقي يتمثل في دراسة ميدانية لمحاسبة الأجور والرواتب في مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح و ينقسم إلى مبحثين الأول تقديم عام لقطاع التكوين والتعليم المهنيين ولمكان التبرص، شمل تطور قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر و بطاقة تعريفية لمركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح بعين البيضاء إضافة إلى تقديم مصلحة أو قسم التبرص "المقتصدية"، أما المبحث الثاني ف جاء بعنوان أثر قانوني المالية 2021 / 2022 على رواتب وأجور مستخدمي مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح ويتناول عرض وتحليل البيانات (ميزانيتي 2022/2021) و أثر تغيرات الضريبة والنقطة الاستدلالية على أجور ورواتب بعض موظفي المركز .

الفصل الأول :

محاسبة الأجور و الرواتب في الوظيف العمومي

بالجزائر في ظل قانوني المالية لسنتي 2021

و2022

تمهيد

تشير الكثير من الإحصائيات إلى أن اغلب المشاكل والاضطرابات العمالية تعود في الأساس إلى الأجور و الرواتب المتدنية لما لها من تأثير سلبي على المستوى المعيشي للعمال من جهة و كذا مستوى الناتج من جهة أخرى. سنحاول من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على واحد من أكثر المواضيع الحساسة ألا و هي كتلة الأجور والرواتب و خاصة في الوظيفة العمومي و كيف يمكن التأثير عليها من خلال قوانين المالية وأدوات السياسة المالية بصفة عامة، و سيكون لنا تخصيص بقانوني المالية لسنتي 2021 و 2022 و ذلك من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول قانون المالية

المبحث الثاني : قانوني المالية 2022/2021 وتأثيرهما على الأجور والرواتب في الوظيفة العمومي

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول قانون المالية

إن اتساع وتشعب نشاط الدولة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وكذا التطور الهائل في الموارد المالية لها بالإضافة إلى زيادة حاجات مجتمعها فرض عليها تسخير أموال كبيرة لسد الحاجات مما يتطلب وجود نصوص قانونية تسيّر هذه الأموال من حيث المصدر والاستعمال وتحديد ضوابطها بدقة كاملة تسمى مجموعة هذه النصوص بالقوانين المالية.

المطلب الأول : ماهية وأهداف قانون المالية

يعد قانون المالية وثيقة رسمية تقدر بواسطتها الحكومة إيراداتها ونفقاتها المتوقعة للسنة المالية القادمة.

1-1 ماهية قانون المالية

تعددت المفاهيم المحددة لقانون المالية وسوف نستعرض بعض منها من خلال ما يلي :

أ- مفهوم قانون المالية هو وثيقة مالية سنوية محضرة من قبل السلطة التنفيذية ومصادق عليها من قبل البرلمان

والتي تحدد طبيعة المبالغ التي تخص موارد الدولة وأعبائها المنتظر تنفيذها وذلك في إطار احترام التوازنات العامة.¹

-عندما تأتي كلمة "قانون المالية" على إطلاقها فإنه يقصد بها قانون المالية السنوي، الذي يعتبر أهم أنواع قوانين المالية، وأحد الأنواع التي خصها المشرع بمجموعة كبيرة من الإجراءات والأحكام والمواد القانونية ويعد إصدار قانون المالية السنوي أمرا ضروريا في كل سنة حتى تتمكن الدولة من تسيير شؤونها بطريقة عادية، ويشكل قانون المالية السنوي أو الابتدائي، أو "القانون الأساسي" وثيقة تقدر وترخص لكل سنة مدنية، مجموع إيرادات ونفقات ميزانية الدولة.²

ب-أنواع قانون المالية: يمكن تقسيم قوانين المالية في الجزائر إلى نوعين:

✓ **قانون المالية العادي:** يعتبر ترجمة للسياسة المالية للدولة خلال السنة الكاملة فهو يتضمن الاعتمادات السنوية للدولة والميزانية الملحقة والحسابات المالية للدولة خلال سنة كاملة ويعتبر قانون المالية السنوي أكثر أنواع قوانين المالية أهمية لكون الأنواع الأخرى تعتمد عليه في وجودها بحيث يعتبر موضوعا لها فهي إما أن تصدر معدلة أو مكملة له وإما أن تصدر لإثبات التنفيذ الفعلي لما جاء به.

✓ **قانون المالية التكميلي:** وهو استثناء ويأتي لإتمام قانون المالية للسنة أو تعديله وذلك خلال السنة الجارية عند حدوث عدم التوازن الكبير بين النفقات والإيرادات وذلك بأن يقل حجم الإيرادات الفعلية عن تلك المتوقعة بسبب الهزات التي يتعرض لها الاقتصاد أو التقلبات المالية والكوارث الطبيعية وغيرها ولهذا يكون هدف قوانين المالية التكميلية هو إتمام حجم الإيرادات عن تلك المتوقعة، وقد وقع الأمر عدة مرات في الجزائر وذلك نتيجة للهزات التي عرفتها الأسواق البترولية والتي انعكست سلبا على إيرادات الخزينة العمومية ولذلك كان من الضروري جعل قانون المالية للسنة يتماشى والمستجدات الجديدة؛ وعرفت الجزائر خلال العقدين الماضيين 14 قانون مالية تكميلي وهو دليل على ضعف الاستشراف وعدم الاستقرار السياسي.³

1-2 أهداف قانون المالية

¹سحنون نسيم ، الفروقات الدائمة بين النظام المحاسبي المالي والنظام الجبائي الجزائري في ظل قانون المالية لسنة 2022 ،

مجلة دراسات جبائية، المركز الجامعي الشهيد سي الحواس بركة، المجلد 11، العدد 2، 2022، ص 172.

²مراد بقالم ، ممارسة التحضير التشريعي لمشروع قانون المالية في النظام الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون

العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية بودواو، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، 2021 ، ص 98.

³سحنون نسيم ،مرجع سبق ذكره ،ص 172.

باعتبار أن قانون المالية هو قانون ربط الميزانية وعمل تشريعي من حيث الشكل إلا أنه من الناحية الموضوعية هو عمل إداري قائم بحد ذاته كما أنه يهدف بالدرجة الأولى إلى تقديم خدمات للمواطنين دون النظر إلى عامل الربح والخسارة وعلى هذا الأساس يمكن تحديد أهداف قانون المالية على النحو التالي:

أ- الهدف المالي : هو تحديد حجم الإنفاق وحجم الإيرادات وعجز وفائض الميزانية .

ب- هدف التخصيص : ويعني تخصيص الموارد وفق وظائف الدولة المختلفة والمعتبرة كالإنفاق على الدفاع والصحة والتربية.

ج-الهدف السياسي: والتي تتمثل في ترتيب الأولويات العامة للمجتمع وعلى مستوى الأغراض المقبولة للميزانية فهي الضبط (الرقابة) والإدارة والتخطيط ، فيشير الضبط إلى الاهتمام التشريعي بالرقابة المحكمة على النفقات التنفيذية ، أما من جهة الإدارة فترتكز على أداء الأنشطة الجارية وبالتالي يصبح المديرون مسؤولون عن كفاءة أنشطتهم من خلال أساليب قياس العمل المختلفة ، في حين يركز التخطيط الاهتمام على البرامج وعلى العلاقة بين الإيرادات والنفقات من خلال تحقيق الأهداف التي وضعت على أساسها الموازنة.¹

المطلب الثاني : المبادئ الأساسية للموازنة العامة للدولة

تمثل الموازنة العامة للدولة الوثيقة الأساسية لمالية الدولة ، حيث تعكس الوجه السياسي والاقتصادي والمالي للدولة ، فهي خطة الدولة ونشاطاتها عن سنة مالية قادمة.

1-2 مفهوم الموازنة العامة : تحتوي الموازنة العامة للدولة على نفقات وإيرادات عامة ولا بد من تنظيمها وتخطيطها وفق خطة تسمى " بالموازنة العامة للدولة".

ولهذا تعرف الموازنة العامة بأنها "برنامج مالي لسنة مالية قادمة تستطيع من خلاله الدولة القيام بوظائفها وتحقيق نشاطاتها في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية..."².

2-2 مبادئها: تتمثل المبادئ الأساسية للموازنة العامة للدولة في:³

أ) مبدأ الوحدة

¹ خالد عيسى العدوان، محمد كنوش الشرعة، الأبعاد السياسية للموازنة العامة للدولة، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية ، كلية الأدب، جامعة اليرموك الأردن، المجلد 41، العدد 03، 2014 ، ص 787.

² اعاد حمود القيسي، المالية العامة والتشريع الضريبي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015، ص 89.

³ حسين مصطفى حسين، المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 164-165.

يقصد به أن تدرج جميع نفقات الدولة وجميع إيراداتها في وثيقة واحدة حتى تمكن السلطة النيابية من مباشرة مهامها الكاملة على الرقابة المالية للمال العام، كما كان مسطرا من قبل السلطة التشريعية¹.

ب) مبدأ عمومية الميزانية

يعتمد هذا المبدأ على طريقتين²:

✓ **الطريقة الأولى** : تعتمد على عملية إجراء مقاصة بين الإيرادات والنفقات بحيث لا يظهر في الموازنة إلا نتيجة المقاصة أي صافي الإيرادات أو النفقات.

✓ **الطريقة الثانية** : فتعتمد على قاعدة الموازنة الشاملة حيث تمكن السلطة الخاصة بالمراقبة من خلال إدراج جميع النفقات وجميع الإيرادات من مراقبة ومتابعة المال العام.

ت) مبدأ السنوية

يعتمد هذا المبدأ على قاعدة السنة مع عدم الأخذ بعين الاعتبار السنة الميلادية كشرط أساسي وذلك تبعا لظروف كل دولة على حده³.

ث) مبدأ عدم التخصيص

والمقصود به عدم تخصيص نوع معين من الإيرادات لتغطية نوع معين من النفقات مثل تخصيص الرسوم الجامعية لتغطية النفقات الخاصة بالجامعة وكذا إيرادات رسوم السيارات لتغطية نفقات إنشاء الطرق وصيانتها، لذا نجد أن الأساليب العامة الحديثة تنكر مبدأ التخصيص وتأخذ بمبدأ عدم التخصيص للأسباب التالية :

أ- إذا قلت حصيللة الإيراد المخصص ينتج عنه عجز في الخدمة المخصص لها.

ب- المعمول به أن أوجه الإنفاق العام تتحدد طبقا لدرجة إلحاح الحاجة العامة للمجتمع والعمل على إشباعها وعليه فإن توجيه الإيرادات العامة جميعها دون تخصيص لإشباع الحاجات العامة حسب ترتيب أولوياتها.

ج) مبدأ التوازن

¹ عيماد داتو سعيد ، محاضرات في المالية العامة، قسم العلوم التجارية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2020، ص76.

² نفس المرجع السابق.

³ نفس المرجع ، ص 77.

ومعناه ان تتساوى جملة الإيرادات العامة مع جملة النفقات العامة واعتمادا على ذلك فلا تعتبر الموازنة محققة لمبدأ التوازن إذا زاد إجمالي النفقات العامة عن إجمالي الإيرادات العامة لأن هذا يعبر عن وجود عجز، وكذلك في حالة زيادة الإيرادات عن النفقات العامة مما يعتبر عن وجود فائض غير مستغل.¹

المطلب الثالث : الأدوات المستعملة في السياسة المالية.

للسياسة المالية القدرة على التأثير على حجم الطلب الكلي ومستوى التشغيل من خلال الموازنة العامة للدولة و هذا ما يتطلب توضيح مفهومها و أدواتها.

1-3 تعريف السياسة المالية

اشتق مصطلح السياسة المالية أساساً من الكلمة الفرنسية "Fisc" تعني حافظة النقود أو الخزانة.

- فتعرف السياسة المالية بأنها مجموعة السياسات المتعلقة بالإيرادات العامة والنفقات العامة بقصد تحقيق أهداف محددة.

- هي ذلك الجزء من سياسة الحكومة الذي يتعلق بتحقيق إيرادات الدولة عن طريق الضرائب وغيرها من الوسائل وذلك بتقرير مستوى ونمط إنفاق هذه الإيرادات.²

- تعرف السياسة المالية بأنها مجموعة النشاطات والأهداف التي تتبناها الدولة لغرض تحقيق أهداف المجتمع من متطلبات وذلك لبعث الاستقرار العام ومواجهة أية ظروف مستقبلية، فمحرك السياسة المالية يكمن في تحديد مصادر الإيرادات العامة للدولة هذا من جهة وفي تحديد مكان استخدامها من جهة أخرى وذلك من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.³

ومما سبق يمكن القول أن السياسة المالية هي السياسة التي بفضلها تستعمل الحكومة برامج نفقاتها وإيراداتها العامة والتي تنتظم في الموازنة العامة لإحداث آثار مرغوبة وتجنب الآثار غير المرغوبة على الدخل والإنتاج والتوظيف أي تنمية واستقرار الاقتصاد الوطني ومعالجة مشاكله ومواجهة كافة الظروف المتغيرة.

2-3 أهداف السياسة المالية

تسعى السياسة المالية لتحقيق العديد من الأهداف نذكر منها ما يلي:

¹ حسين مصطفى حسين، مرجع سابق.

² دراوسي مسعود، السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي حالة الجزائر 1990 - 2004، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه دولة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005، ص 47-49.

³ عيماد داتو سعيد، مرجع سبق ذكره، ص 98.

- (أ) **تحقيق العدالة الاجتماعية:** ويقصد بها وصول المجتمع إلى أعلى مستوى ممكن من الرفاهية لأفراده في حدود إمكانياته.
- (ب) **تحقيق التوازن العام:** وهو التوازن بين مجموع الإنفاق العمومي وبين مجموع الناتج الوطني. ولتحقق الحكومة هذا الهدف تستخدم عدة طرق من بينها : الضرائب ، القروض ، الإعانات ، الإعفاءات والمشاركة مع الأفراد في تكوين المشروعات وغيرها.
- (ت) **تحقيق التوازن المالي :** ويقصد بالتوازن المالي استخدام موارد الدولة على أحسن وجه ، كأن تستخدم القروض إلا للأغراض الإنتاجية ، وأن يتميز النظام الضريبي بالصفقات التي تجعله يلاءم حاجات الخزنة العامة من حيث المرونة والغرارة.
- (ث) **تحقيق التوازن الاقتصادي :** ومعنى التوازن الاقتصادي هو الوصول إلى حجم الإنتاج الأمثل ، ولذلك على الحكومة الموازنة بين نشاط القطاع الخاص و القطاع العام مع للوصول إلى أقصى نتاج ممكن¹.

3-3 أدوات السياسة المالية

(أ) الإيرادات العامة

هناك عدة تعاريف للإيرادات نذكر منها ما يلي :

- تعتبر الإيرادات العامة على مجموعة المبالغ النقدية التي تحصل عليها الدولة ومؤسساتها العامة بغية تغطية نفقاتها العامة ووضع سياستها المالية حيز التنفيذ².
 - تعرف على أنها عبارة عن جميع الأموال النقدية، والعينية، والمنقولة، والعقارية التي ترد إلى الخزينة العامة للدولة³.
- ومنه الإيرادات العامة هي الموارد الاقتصادية التي تحصل عليها الدولة على شكل تدفقات نقدية من اجل تغطية النفقات العامة بهدف إشباع الحاجات العامة.

✓ إيرادات الدولة من أملاكها (الدومين)

¹ علا فاطمة، عبد الله نصيرة ، اثر السياسة المالية على النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة(1990-2016)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، تخصص مالية وبنوك ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة احمد دراية ادرار، 2017 ،ص7.6.

² عيماد داتو سعيد ، مرجع سبق ذكره ، ص51.

³ علا فاطمة، مرجع سبق ذكره،ص7.

تقسم إلى نوعين من الأملاك :

❖ الأملاك العامة أو (الدومين العام)

و تتمثل بالطرق العامة و الجسور و السدود و الموانئ و الكهرباء و كل شئ مخصص للاستخدام العام لكل من يريد الاستفادة منه شرط أن يلتزم بالقيود التي تضعها السلطة العامة لهذه الاستفادة، كذلك تعتبر الدوائر الحكومية من الدومين العام لأنها مخصصة للنفع العام أي لكل أفراد المجتمع وليس لمنفعة طبقة معينة ولا تقصد الدولة من استغلال الدومين العام تحقيق الربح.

❖ الأملاك الخاصة أو الدومين الخاص: وهي الأملاك المعدة للاستغلال الاقتصادي بهدف تحقيق

الربح و يمكن تقسيم الدومين الخاص تبعا لنوع الأموال التي يتكون منها إلى ثلاثة أنواع و هي:

➤ الدومين الزراعي و العقاري

و يتكون من الأراضي الزراعية و الغابات و المصائد و المناجم و مصادر الثروة المعدنية، التي ملكيتها يجب أن تكون بيد الدولة لدورها الحيوي في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي باعتبارها ثروة قومية يجب الحفاظ عليها.

➤ الدومين التجاري و الصناعي

تزايدت أهمية هذا الدومين و اتسعت من خلال تدخل الدولة في النشاطات الاقتصادية بعد التطور الذي حصل على واجباتها، و بذلك مارست الدولة التجارة وإقامة المشاريع الصناعية الكبرى لإنتاج البضائع.

➤ الدومين المالي

يعد هذا الدومين من أحدث أنواع الدومين الخاص و يقصد به حق الدولة في إصدار النقود و محفظتها من الأوراق المالية كالأسهم و السندات المملوكة للدولة¹.

✓ الإيرادات السيادية

تتمثل في الإيرادات التي تحصل عليها الدولة جبرا من الأفراد لمالها من حق السيادة وتتمثل في الضرائب والرسوم والغرامات المالية التي تفرضها المحاكم وتذهب إلى خزينة الدولة، وفي التعويضات المدفوعة للدولة تعويضا عن أضرار لحقت بها سواء من الداخل أو من دولة أخرى، وفي القرض

¹ مراد سماح ، قياس أثر السياسة المالية على الإقتصاد الجزائري ، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2015، ص21-22.

الإجباري الذي يلتزم الدولة بسداده في المستقبل سواء دفعت عنه فائدة أم لم تدفع، كما تتمثل في إتاحة التحسين .

❖ الضرائب

الضريبة هي وسيلة التدخل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق التوازن الاقتصادي ، وتوفير الشروط الضرورية لتحقيق التشغيل الكامل للموارد ، ولا تزال الضريبة أداة من أدوات السياسة المالية للدولة.¹

اقتطاع نقدي، ذو سلطة، نهائي، دون مقابل محدد، لفائدة الدولة و جماعاتها المحلية أو لصالح الهيئات العمومية الإقليمية.²

ويمكن صياغة تعريف شامل يجمع الخصائص الأساسية للضريبة على النحو الآتي: "الضريبة مبلغ مالي نقدي تقتطعه الدولة مباشرة من المكلفين كانوا طبيعيين أو معنويين بصورة إجبارية ونهائية وبدون مقابل لأجل تغطية النفقات العمومية لتدخل الدولة في تنظيم الحياة الاقتصادية".

➤ أنواع الضرائب³

- الضرائب النسبية والضرائب التصاعدية.
- الضرائب على الأشخاص والضرائب على الأموال.
- الضرائب المباشرة والضرائب غير المباشرة.
- الضرائب الوحيدة والضرائب المتعددة.

❖ الرسوم

" الرسم هو مبلغ نقدي يدفعه الفرد جبرا إلى الدولة ، أو إلى إحدى مؤسساتها العمومية، مقابل منفعة خاصة يحصل عليها الفرد إلى جانب منفعة عامة تعود على المجتمع ككل " و يتطلب فرض الرسم موافقة السلطة التشريعية⁴.

¹ ذبيح ميلود ، دروس في مقياس القانون الضريبي والمنازعات الضريبية ، السنة الأولى ماستر قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2019-2020 ، ص 3 .

² طالبي صلاح الدين ، محاضرات في المالية العامة ، قسم علوم التسيير ، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، المركز الجامعي نور البشير، 2016، ص32.

³ نسرين معياش ، محاضرات في جباية المؤسسة ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة ، 2019 ، ص3-4 .

⁴ طالبي صلاح الدين، مرجع سابق، ص 57 .

➤ خصائصه 1

- الصفة النقدية للرسم: يجب أن يدفع الرسم في الصورة النقدية.
- صفة الإلزام للرسم: يدفع الرسم جبرا بمناسبة طلب خدمة تتفرد بها الدولة.
- صفة المقابل للرسم: يدفع الرسم مقابل خدمة من الدولة أو هيئاتها العمومية.
- طابع المنفعة: تقترن المنفعة الخاصة بمنفعة عامة للمجتمع.

➤ أنواع الرسوم 2

يوجد العديد من أنواع الرسوم لكن سنذكر ثلاثة فقط :

- الرسوم القضائية
- الرسوم الاقتصادية
- الرسوم الإدارية.

➤ الفرق بين الرسم والإيرادات الأخرى

- مقارنة بين الرسم و الضريبة : يمكن تلخيص أوجه الشبه والاختلاف بينهما في الجدول الآتي :

الجدول رقم 01 : الفرق بين الرسم والضريبة

أوجه الشبه :	أوجه الاختلاف :
-يتشابهان في عنصر الإلزام .	-الرسم يفرض مقابل خدمة معينة أما الضريبة فتفرض بدون مقابل محدد.
	-الرسم يفرض مقابل خدمة معينة أما الضريبة فتفرض بدون مقابل محدد.

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على : طالبي صلاح الدين، مرجع سابق، ص58.

- مقارنة بين الرسم والتمن العمومي : ويمكن تلخيصها كما يلي :

الجدول رقم 02 : الفرق بين الرسم والتمن العمومي

¹ نفس المرجع السابق.

² عيماد داتو سعيد ، مرجع سبق ذكره ، ص55-56.

أوجه الشبه :	أوجه الاختلاف:
<p>- أنهما إيراد عام ، و حصول طالبهما على منفعة خاصة.</p> <p>- هناك قدر من التناسب بين المنفعة المتحصل عليها و تكاليف الخدمة.</p>	<p>- يتم فرض الرسم استنادا إلى قانون و يخضع إلى الرقابة التشريعية ، أما الثمن العمومي فتقديره يخضع لاعتبارات اقتصادية تسويقية.</p> <p>- إذا كان ثمن الخدمة اكبر من التكلفة فغالبا ثمن عمومي أما العكس فهو رسم.</p> <p>- دفع الرسم إجباري أما الثمن فهو اختياري.</p> <p>يمكن تحويل الرسم إلى ضريبة عن طريق قانون المالية أما الثمن العمومي فلا.</p>

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على : طالبي صلاح الدين، مرجع سابق، ص59.

✓ الإيرادات الائتمانية

❖ القروض

هي الأموال التي تستقبلها الدولة من الأفراد في الظروف غير العادية ،لتغطية نفقات غير عادية كنفقات الحروب والاستعدادات العسكرية ، ونفقات الكوارث الطبيعية والمناخية من زلازل وبراكين ،وفيضانات...الخ.¹

"هي مبالغ نقدية تقتربها الدولة أو الهيئات العامة من الأفراد أو الهيئات الخاصة أو الهيئات العامة الوطنية أو الأجنبية أو المؤسسات الدولية مع الالتزام برد المبالغ المقترضة و فوائدها طبقا لشروط القرض".²

يمكن القول أن القرض هو مبلغ من المال تحصل عليه الدولة من الأفراد أو المؤسسات الوطنية أو الأجنبية يتضمن مقابل الوفاء ويؤدي إلى إشباع الحاجات المالية المتزايدة للدولة ويساعدها على تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

➤ خصائص القرض العام

يتم إبرام القرض بصورة اختيارية، فالدولة لها كامل الحرية في طلب الحصول على القرض من عدمه، كما أن الجهة المقرضة لها الحرية في منح القرض أو رفضه.

¹ علا فاطمة، مرجع سبق ذكره ،ص10.

² مراد سماح ، مرجع سبق ذكره ، ص24.

- يدفع القرض بشكل مبلغ من المال و الشائع القروض أن تدفع بشكل نقدي بأي عملية كانت و يصل إلى الخزينة بالشكل النقدي.
- تتعهد الدولة برد القرض إلى الجهة المقرضة مع الفوائد المستحقة تبعا لشرط الإنفاق لهذا يطلق على القرض ضريبة مؤجلة.
- يجب أن توافق السلطة التشريعية على القرض أي أن هذا الأخير يستند إلى تشريع.

(ب) النفقات العامة

- تعرف النفقة العامة بصورة رئيسية بأنها "مبلغ نقدي يقوم بدفعه شخص عام لإشباع حاجات عامة".¹
- أو أنها تلك المبالغ المالية التي تقوم بصرفها السلطة العمومية (الحكومة والجماعات المحلية).²
- ويمكن القول أن النفقة العامة هي مبلغ مالي يصدر عن الدولة أو عن شخص معنوي عام من أجل تحقيق منفعة عامة فمن خلال هذه التعاريف يمكن تحديد ثلاثة أركان للنفقة العامة هي :

✓ النفقة العامة مبلغ نقدي

قد يكون الإنفاق العام على شكل نقدي أو على شكل سلع اقتصادية كالاستيلاء على الأراضي إلا أنه مع التطور أصبح الإنفاق العام يتم في الغالب بشكل نقدي للأسباب التالية³ :

- ❖ الانتقال من الاقتصاد العيني الى الاقتصاد النقدي واعتماد النقد كوسيلة للتبادل.
- ❖ قد يتضمن تقديم المزايا العينية إخلالا بمبدأ المساواة بين الأفراد في تحمل الأعباء العامة.
- ❖ تحتاج النفقة العامة إلى أنواع مختلفة من الرقابة الإدارية والتشريعية، لضمان تنفيذها وفق الأهداف التي خصصت من أجلها.
- ❖ يثير تقدير النفقة العينية مشكلات إدارية متعددة كعدم الدقة في تقديرها.
- ❖ التخلي عن طريقة السخرة في تأدية بعض الخدمات بسبب التطور الحاصل.

✓ صدور النفقة العامة عن الدولة أو شخص معنوي

يعتمد ذلك على معيارين للتمييز بين النفقة العامة والنفقة الخاصة¹:

¹ عيماد داتو سعيد ، مرجع سبق ذكره ، ص31.

² نفس المرجع.

³ أوكيل حميدة، محاضرات المالية العامة، موجهة لطلبة السنة الثانية، قسم علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة، 2020-2021، ص27.

- ❖ **المعيار القانوني والإداري:** الذي يعتمد على طبيعة الجهة التي تقوم بالإتفاق كالدولة والجهات التابعة لها التي تقوم بالإتفاق العام، والأفراد والجمعيات الخاصة التي تقوم بالإتفاق الخاص.
- ❖ **المعيار الوظيفي (الموضوعي):** يعتمد على الوظيفة التي خصصت من أجلها النفقة والتي تقوم بها الدولة أو الأشخاص الذين تفوضهم بإجراء النفقة للمصلحة العامة.
- ✓ **الغرض من النفقة العامة تحقيق المنفعة العامة:** يجب أن تحقق النفقة العامة منفعة عامة وتلبي احتياجات عامة إذا كانت²:
- ❖ تحقق المنفعة القصوى عندما تتساوى التضحية الحدية التي يتحملها الأفراد مع المنفعة الحدية لدخولهم المتبقية.
- ❖ عندما تتساوى المنافع الحدية لجميع النفقات العامة في أوجه استخداماتها المختلفة.
- ❖ تحقق أكبر قدر ممكن من الدخل القومي الحقيقي.

المبحث الثاني : قانوني المالية 2022/2021 وتأثيرهما على الأجور والرواتب في الوظيفة العمومي

تعد الأجور من أهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العمال وصاحب العمل، وأن اغلب النزاعات الحاصلة في الطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع الأجر، وباعتبار الأجر مصدر رزق العامل وتكلفة على صاحب العمل فان تحديد سياسة الأجور يجب أن يكون بطريقة رشيدة وعادلة ، وسنحاول في مبحثنا هذا أن نسلط الضوء على موضوع الأجور من خلال معرفة مفهوم الأجور وأهميتها وأهدافها في الوظيفة العمومي بالجزائر .

المطلب الأول : مفاهيم عامة حول الأجور والرواتب في الوظيفة العمومي

عرف مفهوم الأجر تطورا تاريخيا ففي المجتمعات البدائية كان العامل يتقاضى أجره على شكل مأكولات وملابس وسكنات وغيرها ... أما في القرون الوسطى فقد ظهر الأجر وكان هناك تفاوت حسب نوع العمل ومع بداية الثورة الصناعية أصبح العامل يتقاضى أجره على صك يستعمله لاقتناء حاجياته أما في وقتنا الحاضر فقد أصبح الأجر نقدا.

1-1 تعريف الأجور و الرواتب و المصطلحات المرتبطة بهما

¹ نفس المرجع،ص3.

² نفس المرجع،ص4.

- (أ) **مصطلح الأجر:** والمقصود به هو ما يتحصل عليه العامل يوميا، أو أسبوعيا، أو بالساعة.
- (ب) **مصطلح المرتب:** يعرف المرتب على أنه المقابل الذي يتقاضاه العامل شهريا. لكن المصطلحان أصبحا حاليا يستخدمان بدلا بعضهما ولا فرق بينهما¹
- (ت) **مصطلح إجمالي الأجر:** هو ما يستحقه الفرد عموما من أجر كمقابل للوظيفة قبل خصم أي اقتطاع كغياب أو ضريبة ، أو ضمان اجتماعي ... الخ .
- (ث) **مصطلح صافي الأجر:**

الأجر هو ما يتقاضاه العامل أو يحصل عليه لقاء خدمة ما، وقد نأخذ هذه الخدمة أو العمل شكل جهد ذهني أو عضلي كما يتخذ الأجر شكل الأجر النقدي² .

وعرفه طارق الحاج بأنه "المقابل الذي يحصل عليه العامل مقابل الجهود والأتعاب التي يبذلها في القيام بالعملية الإنتاجية أي مقابل العمل الذي يؤديه العامل عند ممارسته لنشاطه الإنتاجي"³.

في حين عرفه أحمد ماهر: بأنه مقابل قيمة وظيفية التي يشغلها الفرد⁴

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن اقتراح التعريف التالي للأجر : الأجر هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير الخدمات التي يؤديها، وهي بالنسبة للعامل تمثل المقابل الذي يحصل عليه من جراء ما يبذله مقابل من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل.

1-2 أهمية الأجور والرواتب

تكتسي الأجور أهمية بالغة من عدة جوانب، يتأثر بها الموظف، الإدارة والمجتمع، من الناحية الاقتصادية ، الاجتماعية وحتى السياسية، باعتبارها من جهة، حافزا لتحقيق الأهداف المسطرة من قبل الإدارة ، لصالح المجتمع و لكونها تساعد المستفيد منها تلبية إلى درجة ما حاجاته الشخصية والعائلية. وعلى هذا الأساس سنستدرج ونلخص أهمية الأجور بالنسبة للأفراد والمنظمات والمجتمعات كما يلي :

(أ) أهمية الأجر بالنسبة للأفراد

¹ عبد الفتاح بوخمم ، إدارة الموارد البشرية، مطبوعات جامعة منتوري، قسنطينة ، 2001، الجزائر ، ص4.

² صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002، ص28.

³ طارق الحاج والآخرين، الاقتصاد الإداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان ، 2009، ص2.

⁴ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 5، دار الجامعة للنشر والتوزيع، 2015، ص182.

تعتبر الأجور والرواتب الوسيلة الأنجع لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد ، سواء كانت احتياجات أساسية للمعيشة أو شعوره بالأمان أو الاندماج في العلاقات الاجتماعية ، أو باعتباره الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من طرف المنظمة التي يعمل بها ، أو كوسيلة يقتبس بها تقديره واحترامه لذاته.

(ب) أهمية الأجر بالنسبة للمنظمات

إن للأجور أهمية بالغة لأنها تعتبر وسيلة الشركة لجذب اليد العاملة المناسبة لإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حاليا بها ، وهو وسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين .

(ت) أهمية الأجر بالنسبة للمجتمعات

للأجور أهمية بالغة في تحديد مستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخائه فكلما كان الأجر عاليا فرض عليه ضرائب عالية تشكل دخلا للمؤسسات الخدمائية والعامه¹.

1-3 أهداف الأجور و الرواتب:

تتعدد أهداف الأجور بتعدد أسس الحاجات الداعية إليها يمكن أن نختصرها في :

- جلب عمال ذوي كفاءات عالية وتحفيزهم بالعمل في المؤسسة
- إبقاء على العمال الموجودون فعلا في المؤسسة من خلال وضع وتحديد المسؤوليات المناسبة للدفع لما هو متوفر في المؤسسات المماثلة.
- توفير العدالة في الدفع، حيث أن إدارة الأفراد في المؤسسات تسعى إلى دراسة أعمال الموجودة فيه أو تقسيمها لتحديد قيمة كل عمل و ما يستحق من أجر وفقا لهذه القيمة.
- رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية للمشروع وتحقيق أقصى إنتاجية ممكنة².

1-4 آليات ومكونات الأجور والرواتب في الوظيفة العمومي

(أ) هيكل الأجور

✓ **تعريف هيكل الأجور:** هيكل الأجور هو عبارة عن منحنى يبين أهمية الوظيفة، ومقدار أجر المخصص لها، ووضع هيكل الأجور ليس معناه وجوب وضع منحنى جديد للأجور بل معناه اختبار درجة صلاحية المنحنى القديم وتعديله حتى يتلاءم مع سياسة المؤسسة. ويتوقف وضع منحنى الأجور على العاملين الآتين: درجة إشراك النقابات في برنامج التقييم وطرق التقييم المستعملة .

¹حمادة محمد الشاطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1980، ص47.

²سهيلة محمد عباس و آخرون، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، لبنان، 2000، ص286-287.

❖ درجة اشتراك النقابة في برنامج التقييم

هناك درجات مختلفة لإشراك النقابات في هذه العملية فقد تمثل النقابات النتائج التي توصلت إليها المنظمة كالهيكلة الوظيفية، وهيكلة الأجور، دون مناقشته وفي هذه الحالة لا يخرج الأمر عن مجرد عرض من جانب المنظمة لنتائج معينة وقبول هذه النتائج من جانب الرقابة.

❖ طرق التقييم المستعملة

تعتبر تقييم الوظائف الوسيلة العلمية والموضوعية لإقامة نظام عادل للأجور في المنظمات المختلفة. ويعرف تقييم الوظائف بأنه الوسيلة المنطقية لتحديد القيمة النسبية لأي وظيفة في المنظمة بغرض تحديد أجر عادل لهذه الوظيفة.

ويهدف تقييم الوظائف إلى الربط بين معدل الأجور التي يحصل عليها العاملون، وبين حجم ومدى مساهمتهم في تحقيق أهداف المنظمة من خلال استثمار كل ما يمتلكون من إمكانيات وخبرات، ومن ثم فمن المستحيل وضع إجراء رئيسي لتكوين هيكل الأجور بالمنظمة، إذ أن هذا الإجراء يختلف باختلاف الطريقة المستعملة لترتيب الوظائف، طريقة التدرج طريقة النقط¹.

✓ **بناء هيكل الأجور:** بداية لا بد من القول أن علينا أن ندرك المعايير أو الأسس التي سوف تعتمد عليها المنظمة في تحديد معدل الأجور، التي سوف يتضمنها هيكل الأجور بعد بناءه، إذ أن هناك خمسة معايير مناسبة يجب وضعها في الاعتبار وهي كالاتي²:

- ✓ المقدره المالية للمنظمة وبالتالي القدرة على دفع الأجور .
- ✓ إنتاجية المنظمة وإمكانية قياسها .
- ✓ مستوى المعيشة ومستوى الأسعار .
- ✓ القدرة الشرائية للعاملين في المنظمة.

إذ أنه لا بد من الإشارة أن المنظمات المختلفة قد تختلف فيما بينها في اختيار وتطبيق إحدى طرق تقييم الوظائف ولكن الهدف في النهاية واحد وهو إقامة هيكل أو نظام للأجور.

وتبدأ إقامة هيكل الأجور بترجمة النتائج النهائية التي توصلت إليها اللجنة المختلفة بتقييم الوظائف إلى قيم مالياً ويعني هذا أن سهولة أو صعوبة إقامة هيكل الأجور يعتمد على الأسلوب الذي اختارته المنظمة لتقييم وظائفها.

¹حسن عادل، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، الطبعة الأولى، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1995، ص 252.

²شاويش مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، الطبعة الأولى، دار الشروق، عمان الأردن، 1990، ص 195.

ولعل أسهل الطرق أو الأساليب في إقامة هيكل الأجور هو طريقة مقارنة العوامل إذ أنها تتضمن النتائج في صورة قيم مالية محددة، ومن ثم يمكن الحصول منها على الأجر المحدد للوظيفة عن طريق جمع القيم المالية للعوامل المختارة.

✓ تطبيق هيكل الأجور

بعد وضع هيكل الأجور يقارن بفئات الأجور الحالية، فقد تتساوى فئات الأجور الحالية مع فئات الأجور المقترحة وقد تكون أقل أو أعلى منها، حيث لن تواجه الإدارة أي مشكلة إذا تساوت فئات الأجور الحالية مع فئات الأجور المقترحة، ولكن إذا ظهر اختلاف بينهما فلا بد من إجراء التعديل اللازم، فإذا كانت فئات الأجور الحالية أقل ن فئات الأجور المقترحة فلا بد من رفعها إلى المستوى الجديد، أما إذا كانت فئات الأجور الحالية أكبر من فئات الأجور المقترحة، فيجب على الإدارة اتخاذ الإجراءات الآتية:

- ✓ أن يستمر أجر الفرد دون تغيير أي تغيير المنظمة في أجر الفرد حتى يستقيل أو يحال إلى المعاش أو يفصل، أو ينقل، أو يرقى، فتنتقل وظيفته بفرد آخر يطبق عليه فئة الأجر المقترحة.
- ✓ أن ينقل الفرد من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى تتطلب نفس المؤهلات ويدفع لها في جدول الأجور المقترح. فئة أجر تعادل فئة الأجر التي يتقاضاها حالياً، فإذا رفض تنفيذ هذا الأمر فإن للإدارة الحق في تخفيض أجره إلى الأجر المقترح بالنسبة للوظيفة التي يستغلها.
- ✓ أن يكلف الفرد ببعض الواجبات الإضافية إلى جانب واجبات وظيفية حتى يتعادل مقدار الأجر الذي يتناوله مع مقدار الواجبات التي يؤديها.
- ✓ أن يخفض أجر الفرد إلى المستوى المقترح وهذا الأمر نادر الحدوث في الحياة العملية.
- ✓ أن يرفع مستوى الأجور المقترح بالنسبة لجميع وظائف المنظمة إلى الحد الذي يؤدي وجود تناسق وتعادل بين درجة أهمية كل وظيفة، ومقدار الأجر المخصص لها وهو أمر نادر الحدوث في الحياة العملية¹.

(ب) تقييم الوظائف

✓ تعريف تقييم الوظائف

هي عملية نمطية تصممها وتنفذها إدارة الموارد البشرية، المنظمة وأعمالها، باستخدام طرق و إجراءات رسمية من أجل تقرير قيمة وأهمية كل منها، فيتم في ضوء هذه القيمة تحديد التعويض المالي « الراتب أو الأجر » الذي تستحقه وبشكل يتحقق معه العدالة والمساواة في دفع التعويضات المالية لجميع العاملين

¹ نفس المرجع السابق.

في المنظمة، فينتهي الأمر بدفع تعويض عالي للأعمال والوظائف التي تحصل على تقييم «قيمة» مرتفع وتعويض أقل للذي يحصل على تقييم منخفض، وهذا يعني أن التعويض يتناسب طرذا مع زيادة قيمة الوظيفة التي يحددها التقييم، وذلك في ضوء نتائج تحليلها، وتوصيفها، التي تبين مدى ودرجة صعوبتها وحجم مسؤوليتها وخطورتها ومتطلبات أدائها، كما يتمثل تقييم الأعمال والوظائف على عدد من الأبعاد توضح نطاقه و تتمثل فيما يلي:

- ❖ يركز التقييم على الوظائف وليس على من يؤديها، وهذا يعني أن تقييم الوظائف ليس له علاقة بكفاءة من يؤديها.
- ❖ لا يحدد التقييم التعويض المالي الذي تستحقه الوظائف والأعمال، إنما يحدد قيمتها وأهميتها النسبية.
- ❖ تحتاج عملية التقييم إلى مقيمين من ذوي الخبرة، يستخدمون معايير وطرق تقييم محددة لهم بشكل مسبق.
- ❖ تعتمد عملية تقييم الأعمال والوظائف على الرأي والحكم الشخصي للمقيمين.
- ❖ تمثل نتائج التحليل وتوصيف الأعمال والوظائف القاعدة الأساسية التي يقوم عليها التقييم.

✓ طرق تقييم الوظائف

هناك طريقتين الطرق الكمية والطرق الغير كمية المستخدمة في تقييم الوظائف:

❖ الطرق الكمية المستخدمة في تقييم الوظائف

هناك طريقتين طريقة النقط، وطريقة مقارنة العوامل:

➤ **طريقة النقط:** وهي من أكثر طرق تقييم الوظائف استخداما فهي تتميز بالسهولة النسبية وفي نفس أنواع الوظائف. الوقت تتميز بدرجة معقولة من المنطقية ومن الموضوعية، وعندما تستخدم يمكن استخدام مقياس واحد لكل فمثلا يجب أن يوجد مقياس مختلف للوظائف الإدارية، مقياس آخر لوظائف الإنتاج، وعلى إدارة الموارد البشرية تحديد أي الوظائف التي تندرج تحت نوعية مقياس معين¹.

❖ **طريقة مقارنة العوامل :** تعتبر هذه الطريقة من الطرق الكمية الحديثة في تقييم الوظائف وهي تعني مقارنة الوظائف في المؤسسة من خلال تحديد عوامل أساسية لكل وظيفة، بحيث تشكل تلك العوامل أسس المقارنة ويتم المقارنة بين الوظائف على أساس مقارنة كل عامل في كل وظيفة مع

¹حسن عادل ، مرجع سبق ذكره ، ص 256 .

عامل آخر في وظيفة أخرى، وتنصب المقارنة على الأعمال الأساسية في كل مجموعة من الوظائف، والتي تدعى أحيانا الوظائف الدالة.

❖ الطرق الغير الكمية المستخدمة في تقييم الوظائف

➤ **طريقة الترتيب:** تمثل طريقة ترتيب الوظائف أبسط و أقدم أساليب تقييم الوظائف، وأقلها استخداما، ووفقا لهذه الطريقة يقوم القائم بالتقييم بترتيب كل الوظائف ترتيبا تصاعديا، يبدأ بأسهل الوظائف وينتهي بأصعبها وأعقدها.

➤ **طريقة التصنيف الوظيفي:** وفقا لهذه الطريقة يتم تحديد طبقات أو درجات على أساس الاختلاف في الواجبات، المسؤوليات، المهارات، وظروف العمل، وعوامل أخرى ترتبط بالوظيفة، وفيما يلي عدد من الدرجات وما تشتمل عليه من وظائف¹ :

الدرجة الأولى: وتشتمل على وظائف الإدارة العليا التي تقوم برسم السياسات والتنظيم والرقابة العامة... الخ .

الدرجة الثانية: تشتمل على وظائف البحوث والدراسات.

الدرجة الثالثة: تشتمل على الوظائف ذات الطابع العلمي المتخصص.

الدرجة الرابعة: تشتمل على الوظائف المالية والمحاسبية والإدارية والإحصائية والحاسب الآلي.

الدرجة الخامسة: تشتمل على وظائف الصيانة والخدمات الفنية كالكهربائية ومكانيك السيارات... الخ.

الدرجة السادسة: تشتمل على الوظائف الكتابية.

ت) مكونات الأجور والرواتب

تضم الأجور في محتواها على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تركيبها من نظام لآخر ومن بلد لآخر، وسوف نركز هنا على مكونات الأجر وفقا للتنظيم القانوني الجزائري الحالي ، و الذي من خلاله يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين أساسيين هما الأجر الثابت و الأجر المتغير: فالأجر الثابت يدفع الأجر الثابت عن الوقت الذي يستغرقه العامل في عمله حسب نظام دفع الأجور في المنظمة و حسب طبيعة العمل الذي يؤديه، ويتشكل هذا الجزء من الأجور من ثلاثة عناصر أساسية هي: الأجر الوطني الأدنى المضمون والأجر الأساسي ، و التعويضات الثابتة الملحقه .

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر والتوزيع، جامعة حلب سوريا، 2009 ،ص

أما الأجر المتغير فيتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث القيمة المالية أو من حيث عنصر الديمومة والاستقرار إذ أنها غير دائمة و منتظمة باعتبارها تخضع لعدة عوامل ومعطيات و أسباب قد لا تتحقق بصفة دائمة ، أما بسبب قدرة العامل ومهاراته أو بسبب تنظيم العمل، ويتكون الأجر المتغير بدوره من ثلاثة عناصر أساسية وهي :التعويضات المتغيرة الملحقة والمكافئات والاقتطاعات ، وعلى ذكر ما تطرقنا إليه سابقا من هذه العناصر سنقوم بشرحها بإيجاز كالآتي :

✓ الأجر الأساسي

إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور، ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل، حيث يعطي لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدد عناصر و عوامل المنصب، والتي تختلف من منصب إلى آخر، ويمكن أن تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه. حسب القانون الأساسي 06 - 03 للوظيفة العمومية ، فإن الأجر الأساسي لأي عامل يستجيب لمعايير العمل، وينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل من منصب إلى آخر، وينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل.

ولا يمكن أن يكون الأجر الأساسي اقل من الأجر الوطني المضمون SNMG والذي قيمته 18000.00 دج

(والذي تم تغييره حاليا إلى 20000.00 دج)، كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة، تمثل ثمن أو سعر و أ مقابل النقطة، وبالتالي فإن الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية¹.

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

✓ التعويضات والمنح

❖ تعويض الخبرة المهنية
تعويض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية والترخيص في السلم المهني،

¹ أحمية سليمان ، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، الطبعة الثانية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 230.

حيث يتكون هذا السلم من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية، التي تمخي بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية، وتكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة، وهي في الغالب بين السنتين و الثلاث سنوات ونصف، حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة إذا أثبت العامل تأهيل مهني أو أكاديمي يؤهله لذلك، أو إذا وجدت مناصب عمل شاغرة لاستقباله، إلا أنه قد يتعطل مكافأة الخبرة أو الأقدمية بهذه الطريقة، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية أو الحق في الحصول على منصب أعلى، إلا أنه لا يمكنه الحصول على ذلك لسبب أو لآخر، كعدم وجود منصب عمل شاغر لتشغيله، أو وجود العامل في درجة من السلم المهني لا تسمح له بالترقية، أو أي سبب آخر إداري أو تنظيمي أو مالي أو قانوني، لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل عن الخبرة أو الأقدمية التي حصلها في منصب عمله. وذلك بتحديد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل وفقا للقانون الأساسي 90-11 المتضمن علاقات العمل.

❖ منحة المردودية الفردية

أدخلت هذه المنحة في المؤسسات الإدارية لا سيما في الأنظمة التي تعتبر الوظيفة العامة كمهنة مثل إنجلترا و الولايات المتحدة الأمريكية بحكم مقتضيات عصره الإدارة و خلق إدارة عليا تستلزم إدراج اجر تشجيعي يكافئ به الفعالية و الجهد الإضافي¹، و قد اخذ المشرع الجزائري بهذا الاتجاه مكرسا اجر متغير حسب جدارة الموظف كما جاء في نص المادة 119 من الأمر رقم 06 - 203²، و هي منحة تدفع لكل عون ينتج أكثر ما هو محدد أو الوصول إلى النتائج المرجوة من طرف المؤسسة لكون المردودية في الإدارة تستدعي لتقييمها و حسابها أنظمة معقدة و تسيير للموارد البشرية بصفة محكمة، فهي تختلف من عون إلى آخر حسب مردودية كل واحد ، فتكون متفاوتة حسب تقدير السلطة المسيرة، بحيث قد يحرم منها إذا أساء في عمله أو الغياب و هذا الأخير يعد المعيار الأرجح في تقييمها مما يعطيها تسمية منحة الحضور. فيكافأ الموظف مرتين عن حضوره بالمرتب الأساسي ثم بهذه المنحة.

❖ منحة التأهيل

¹ المرسوم التنفيذي رقم 10/134 مؤرخ في 13/05/2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في

المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 32 الصادرة في 16 مايو 2010.

² الأمر 06 / 03 مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

تأخذ بعض التشريعات بتحفيز على تطوير المستوى التأهيلي للموظفين سعياً لتحسين الخدمة، فتدفع منح إضافية عن التأهيل الإضافي¹ الذي يتحصل عليه الموظف في مساره المهني. يتم ذلك بالحصول على شهادات تثبت مؤهل علمي و تكويني أعلى مما كان عليه، في مجال اختصاص الموظف أو متطلبات الوظائف المنشأة و هذا شرط أساسي للاستفادة منها . يستفيد المعني من منحة عبارة من مبلغ جزافي أو نقاط استدلالية تضاف إلى الأجر أو ترقية بالدرجات و من رتبة إلى رتبة أعلى، أما في الجزائر فتمنح أساساً لأسلاك الطب، التعليم و البحث العلمي شهرياً بنسب من 7% إلى 57% من الأجر الأساسي.

✓ تعويض الساعات الإضافية أو التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة

تمنح للأعوان الذين يقومون بأعمال خارج ساعات العمل القانونية تعويضات مناسبة للوقت الإضافي المكرس في الخدمة بصفة استثنائية في حدود الساعات المحددة في النظام الداخلي أو القانونية، و عند تجاوز هذا الحد تأخذ صورة الديمومة تمنح تعويض جزافي ، تضاف إلى الأجر الأساسي و لا يمكن الجمع بينهما².

✓ التعويضات المتعلقة بالمنصب

و هي علاوات مكملة للأجر الأساسي، عادة ما يلجأ إلى إقرارها لتدارك نقائص عمليات التصنيف و الترتيب للوظائف، و اللجوء إلى المزايدة للبحث عن سبل جذب الموظفين للوظائف التي ينفر عنها إما لطبيعتها أو لوجود قطاعات أخرى أكثر جاذبية.

كما تطبق زيادات في النقاط الاستدلالية لصالح بعض الوظائف التي تلقى عليها مسؤوليات إضافية لا تشملها الرتبة التي ينتمي إليها الموظف كما هو الحال بالنسبة للوظائف النوعية في المؤسسات الإدارية و العلمية و الثقافية رؤساء المصالح-رؤساء المكاتب أو الكتاب العاميون... الخ.» هذا الصنف من العلاوات ينبغي أن يندرج في الأجر و يدخل في مكونات الأجر الأساسي و يخضع لنفس المبادئ من الحماية.

✓ تعويض الضرر

¹ شفيق إمام ، نظام العاملين مكتبة القاهرة الحديثة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، مصر، 1964، ص 162

² مرسوم تنفيذي رقم 306/10 المؤرخ في 2010/05/13 الذي يؤسس النظام التعويضي لأعوان المتعاقدين، الجريدة الرسمية العدد 32 الصادرة في 2010/05/16.

و يطبق هذا التعويض في حالة عدم احتساب الضرر المحتمل في تقييم و تحليل المنصب¹، و قد تضاف هذه المنحة لتشجيع الالتحاق ببعض الوظائف التي يقل الإقبال عليها، رغم أنها محتسبة في تصنيف المنصب، لكونها لا تتطلب مؤهلات تسمح لها احتلال درجات عليا.

✓ تعويض المنطقة

تخص هذه العلاوة المناصب المتواجدة في مناطق معينة بحكم الأهمية و الأولوية في التنمية التي توليها الإدارة كالمناطق الجنوبية النائية أو التي تعرف صراعات و أزمات التي ينفر عنها الأعوان، فإنه يمنح تعويضات بنسب متفاوتة حسب الرتبة على أساس الأجر الأساسي، بحيث تصبح متممة لهذا الأخير.

✓ المنحة الجزافية التعويضية

ويستفيد منها كل الموظفين كل حسب تصنيفه .

❖ **علاوة التوثيق** : وتخص فئة العمال التقنيين بما في ذلك سلك الأساتذة ومستشاري التوجيه والمراقبين وسلك المقتصدين .

❖ **علاوة الدعم المدرسي وعلاوة دعم النشاط** : فعلاوة الدعم المدرسي تخص فئة سلك التقنيين سلك الأساتذة ومستشاري التوجيه والمراقبين وسلك المقتصدين . أم علاوة دعم النشاط فيستفيد منها سلك الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين والعمال المتعاقدين .

❖ التعويضات ذات الطابع الاجتماعي

تتعلق أساسا بالوضعية العائلية للموظف وتتغير حسب تطور وضعيته (متزوج أو أعزب ، الزوج أو الزوجة له دخل أم لا، له أطفال أم لا، سن الأطفال ،عدد هم ،متمدرسين أم لا) كما أن مقدارها يتفاوت حسب المرتب الأساسي للموظف . و هي عديدة حسب كل قطاع و منطقة و الشائع في التشريعات المختلفة و التشريع الجزائري مايلي :

❖ **المنحة العائلية**: يستحقها كل موظف يتكفل بطفل على الأقل و زوجته لا يتقاضى أي اجر أو دخل²، و غالبا ما تحدد بمبلغ جزافي لكل طفل في حدود التنظيم الساري، و هي عبارة عن تكملة للأجر الأساسي قصد الاستجابة و التكفل بالنفقات الطارئة في ميزانية العائلة¹.

¹جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ،علاقات العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1984، ص 189.

²المرسوم التنفيذي 07 / 292 المؤرخ في /26/ 09/2007المتضمن التعويضات العائلية،جريدة رسمية العدد 62 الصادرة في 03 /10 /2007.

❖ **منحة الأجر الوحيد:** تمنح للموظف الذي يكون زوجه ماكث في البيت و لا يزاول عمل بأجر و تحدد بصورة جزافية إما موحدة لجميع الأسلاك أو متفاوتة حسب مستوى الأجر كما هو الحال في الجزائر².

❖ **منحة التمدريس :** توجه هذه المنحة للتكفل بنفقات تدرس أولاد الموظف، و تدفع مرة واحدة في السنة أثناء الدخول المدرسي مع تقديم شهادة مدرسية و شهادة عائلية.

ث) الاقتطاعات من الأجر

يخضع الأجر لاقتطاعات مختلفة و لأغراض متعددة تؤثر سلبا ليس فحسب في حجم الأجر الذي يتلقاه العون و إنما أيضا وبدرجة اكبر المستخدم و نذكر منها مايلي :

✓ المشاركة في الضمان الاجتماعي والتقاعد

سمح نضال الطبقة الشغيلة من كسب مزايا عديدة و من أهمها الحق في الحماية الاجتماعية و الاستفادة من المزايا التي تمنحها صناديق الضمان الاجتماعي و التقاعد وأصبحت اغلب التشريعات تفرض على المستخدمين إدخال في كتلة الأجر الحصة المخصصة للضمان الاجتماعي و التقاعد . يتولى عملية الاقتطاع صاحب العمل عند إعداد كشوفات الأجور والمرتبات و ذلك بطريقة إجبارية على كافة العمال مهما كانت جنسيتهم "جزائرية أو أجنبية" و مهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري و مدة علاقة عملهم دائمة أو مؤقتة و مهما كان القطاع سواء كان عام أو خاص من مساهمتهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و قد تم تقسيم حصة التأمين الاجتماعي على قسمين: قسم يدفعه المستخدم و الآخر يدفع من حصة الموظف . و يستفيد الموظف من جراء هذه المساهمة بعدة منافع من تعويضات عن حوادث العمل و المرض له و لعائلته الغير مؤمنة و كذا منح عائلية و نفس الشيء بالنسبة للتقاعد .

✓ الضريبة على الدخل الإجمالي « IRG »

يتخذ هذا الاقتطاع مصطلح الجباية الأجرية و هي أيضا اقتطاع إجباري من مرتب الموظف من طرف المؤسسة المستخدمة و لصالح الخزينة العامة حسب جدول الضرائب³ و تخضع لشروط و معايير يحددها التشريع. تتناسب مع دخل الموظف بحيث تحدد بنسب قد تكون متفاوتة حسب حجم و مستوى الأجر و تدفع شهريا و تأخذ بعين الاعتبار المبالغ التي تعود إلى الموظف مقابل عمله لذا يلجا إلى استثناء بعض المداخل مثل :

¹ حماد محمد شطا ، النظرية العامة للأجور و المرتبات، دار النشر ، مصر 1982، ص 35.

² المرسوم التنفيذي 07 / 292 المؤرخ في 26 / 09 / 2007، مرجع سابق.

³ المديرية العامة للضرائب، النظام الضريبي الجزائري، منشورات الساحل، الجزائر، 2010، ص 4.

- التعويض عن المصاريف التي يتحملها أثناء أداء مهامه.
 - المنح العائلية لكونها متممة للأجر و تتبع الوضعية الشخصية الموظف و لمواجهة نفقات إضافية.
 - تعويض المنطقة الجغرافية لمنح صاحبها امتياز أكثر.
 - الامتيازات العينية كالسكن و التغذية واللباس إلى غيرها لأنها لا تدخل في كشف الأجر.
- كما يلجا إلى استثناء بعض الفئات مثل المعوقين وذوي الدخل الضعيف اقل أو يساوي الأجر الوطني الأدنى أو عند حد معين إلى غير ذلك من الفئات التي تستثنى عن طريق القانون لأنه لا يمكن إقرار ضريبة إلا بقانون ألا وهو قانون الضرائب تدخل هذه الاقتطاعات في إطار التكافل الوطني و المساهمة في بناء الدولة وتسييرها فإنها تؤخذ بعين الاعتبار في احتساب والتفاوض في تحديد الأجر مما يدفع بالمنظمات النقابية بالمطالبة بتخفيضها لرفع من دخل الموظف و غالبا ما تلجا الدولة إلى رفعها لمضاعفة مداخيل الميزانية والتخفيف من عبئ الكتلة الأجرية بالنسبة لفئة الموظفين و عمال المؤسسات العامة .

✓ الاقتطاع عن الغيابات

من البديهي أن الموظف يستفيد من أجر مقابل أداء الخدمة التي يؤديه وفقا للمدة القانونية المحددة بحيث يرجح معيار الزمن لتحديد الأجر الأساسي أكثر من غيره لسهولة تطبيقه وعدالته ، لذا يتم إجراء خصم من الأجر عن كل وقت لم يتم العمل فيها حسب القيمة المناسبة ووفقا للإجراءات المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة أي حسب تنظيم علاقات العمل داخل كل مؤسسة كما يكافأ الموظف الذي يؤدي ساعات إضافية أي تفوق المدة القانونية المحددة¹. إلا أن لهذه القاعدة الموضوعية استثناءات تتمثل أساسا في الإجازات ، العطل الأسبوعية و السنوية العطلة المرضية، الأعياد الوطنية و الدينية والدولية إلى غير ذلك التي يستفيد منها الموظف حسب شروط يحددها القانون أو النظام الداخلي للمؤسسة².

المطلب الثاني : محاسبة الأجور والرواتب

تشكل الرواتب و الأجور أعباء متغيرة بالنسبة للمؤسسة، وهذا بالنظر لما يتقاضاه العامل من جهة وما تدفعه المؤسسة من أعباء من جهة ثانية، والتي هي مرتبطة بعملية دفع الأجور والرواتب، كما أن عملية تحديد الاجتماعي على حد سواء. الأجور تتطلب الأخذ بعين الاعتبار النصوص التنظيمية والتشريع الجنائي والنصوص الخاصة بالضمان الاجتماعي على حد سواء.

¹ الامر 03/06، مرجع سابق .

² نفس المرجع .

2-1 إعداد كشف الأجر

أ) مفهوم كشف الأجر

هي وثيقة يقيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، سواء كانت عناصر ثابتة أو متغيرة بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعمال أو صاحب العمل، ولقد جعل المشرع الجزائري من هذه الوثيقة التزاما أساسيا يقع على عاتق صاحب العمل، لدرجة أن القانون الأساسي العام للعمال جعل تسليمها وعدم احترام القواعد الخاصة بها تشكل مخالفة وخرقا للقانون.

ب) مكونات كشف الأجر

يتكون كشف الأجر من الاسم الخاص لصاحب العمل، اسم وعنوان صندوق الضمان الاجتماعي، اسم ووظيفة العامل وتاريخ ومكان الازدياد وتاريخ بداية العمل الخ...، كما ألزم القانون صاحب العمل بتقيد كافة البيانات المذكورة في الكشف ، ويمكن أن يخضع الكشف الى التفتيش من طرف المفتش المختص إقليميا متى استدعت الضرورة لذلك.

ج) مهام إدارة مصلحة الأجور

إن إعداد كشوف الأجور يتم عادة على مستوى مصالح الأجور التي من مهامها تجميع مختلف البيانات التي يتحدد على ضوءها ذلك الصافي، حيث تمر هذه العملية بالمراحل التالية :

✓ **مرحلة إعداد البيانات:** تتمثل في جميع مختلف الوثائق الإدارية اللازمة لإعداد استمارة الأجور النهائية حيث تتلقى مصلحة الأجور كل من:

- الاستمارة الشخصية: تضم المعلومات الخاصة بكل عامل من بيانات شخصية يتم الحصول عليها من مديرية الموارد البشرية.

- استمارة التنقيط: تتضمن أيام الحضور الفعلي في كل شهر لكل عامل .

- استمارة الساعات الإضافية: وهي شهرية يتم الحصول عليها من قبل مسؤولي المصالح المتضمنة نوع التعويض في الساعات الإضافية .

- المردود الفردي: تملئ داخل المصالح المعنية لجميع العمال على أساس الحضور اليومي.

- استمارة المردود الجماعي: شهرية ترسل لمصلحة الأجور من قبل المسؤولين المعنيين بكل قسم من أجل منح هذه المكافآت للعمال.

- استمارة عناصر الأجر: تتلخص في هذه الاستمارة جميع مكونات الأجر لمدة سنة كاملة الخاصة بالعامل والتي على أساسها يتم إعداد الأجر النهائي.

✓ مرحلة إعداد كشف الأجر

هي المرحلة التي تلي جمع الوثائق، حيث تقوم مصلحة المستخدمين داخل المؤسسة بإرسال كل من الاستمارة الشخصية، واستمارة التتقيط والمردود الفردي والجماعي إلى مصلحة وعلى مستوى مصلحة المالية يتم مراجعة هذه العمليات. الأجر، وعلى هذا الأساس ينشأ كشف الأجر المؤقت الذي يتضمن الاسم واللقب، الوظيفة والرقم وعلى مستوى مصلحة المالية يتم مراجعة هذه العمليات.

2-2 شكل كشف الأجر

إن كشف الأجر ليس له شكل موحد إذ أنه يختلف من مؤسسة لأخرى أو من هيئة لأخرى و الشكل الموالي يوضح صورة كشف الأجر لمؤسسة عمومية تكوينية ذات طابع إداري.

الشكل رقم 01 : كشف الأجر

كشف الأجر	
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	
وزارة	
المؤسسة.....	
الدائرة /البلدية.....	
الولاية.....	
كشف الأجر الاسم :	
اللقب :	
تاريخ ومكان الميلاد :	
الصف : الدرجة :	
الحالة العائلية : الرقم الاستدلالي :	
تاريخ التعيين : الرتبة :	
رقم الحساب البريدي الجاري : الوظيفة:.....	

المرتب2	المرتب 1	عناصر الراتب	المادة	الباب
---------	----------	--------------	--------	-------

	XXXXXX	الأجر القاعدة	1/1	1
	XXXXXX	الزيادة الاستدلالية		
	XXXXXX	علاوة الخبرة المهنية		
	XXXXXX	علاوة الخبرة البيداغوجي	2/23	2
	XXXXXX	علاوة المنحة الجرافية التعويضية	2/21	
	XXXXXX	علاوة الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية	2/31	
	XXXXXX	علاوة التوثيق البيداغوجي	2/17	
	XXXXXX	علاوة التأهيل	2/19	
	XXXXXX	المنح العائلية	1	5
	XXXXXX	الزيادة في المنح العائلية		
	XXXXXX	منحة الأجر الوحيد	5	
	XXXXXX	المجموع الخام =		
	XXXXXX	الاقتطاع اليومي		
	XXXXXX	الضمان الإجمالي 09%		
	XXXXXX	الضريبة على الدخل الإجمالي		
	XXXXXX	الاشتراك في تعاضدية عمال التربية		
	XXXXXX	مجموع الاقتطاعات =		
	XXXXXX	الصافي =		

المصدر : من إعداد الطالبين اعتمادا على وثائق مركز التكوين المهني والتمهين 2 الإخوة صالح.

المدير

المطلب الثالث : الأجور والرواتب في الوظيفة العمومي في ظل تعديلات قانوني 2022/2021

شهد نظام الأجور والمنح تسجيل زيادة معتبرة لرواتب و أجور العمال، تزامنا مع خفض الضريبة على الدخل الإجمالي، ومراجعة النقطة الاستدلالية من أجل تحسين القدرة الشرائية للمواطن. اللافت للانتباه أن الزيادة التي شملت رواتب و أجور العمال منذ بدء تطبيقها بموجب قانون المالية امتدت إلى العلاوات والتعويضات الشهرية وغير الشهرية ولم تقتصر فقط على الأجر الأساسي.

3-1 التعديلات التي مست الضريبة على الدخل الإجمالي وأثرها على رواتب وأجور الوظيفة العمومي

تم إصدار جدول الضريبة على الدخل الإجمالي في 17 ماي 2020 وهو المطبق خلال سنة 2021 والمعدل لما جاء في نص القانون رقم 07 - 12 المؤرخ في 30.12.2007 لقانون الضرائب المباشرة المتضمن قانون المالية حيث تم الإعفاء نهائيا من الضريبة على الدخل الإجمالي لفئة معينة ومنح تخفيضا لفئة أخرى أما القانون رقم 01/22 المؤرخ في 2022/01/04 لقانون الضرائب المباشرة المتضمن قانون المالية فتضمن تخفيضا في الضريبة على الدخل الإجمالي شاملا لجميع المداخيل وللتعرف على هذه الفئات وملاحظة التخفيض الممنوح لها وجب دراسة الجدولين لسنتي 2022/2021.

أ) دراسة تعديلات الضريبة على الدخل الإجمالي لسنتي 2022/2021

✓ الجدول الموالي يمثل الضريبة على الدخل الإجمالي لبعض المداخيل حسب قانون المالية سنة 2021 :

جدول 3 : الضريبة على الدخل الإجمالي لبعض المداخيل حسب قانون المالية سنة 2021

MENSUEL SOU MIS	IRG
30.000.00	0.00
30.010.00	8.00
32.500.00	2.000.00
35.000.00	4.000.00
38.000.00	4.900.00
42.000.00	6.100.00

المصدر : القانون رقم 07 - 12 المؤرخ في 30.12.2007 لقانون الضرائب المباشرة المتضمن قانون المالية .

✓ الجدول التالي يوضح الضريبة على الدخل الإجمالي لبعض المداخل حسب قانون المالية 2022 :

جدول 4 : الضريبة على الدخل الإجمالي لبعض المداخل حسب قانون المالية سنة 2022.

MENSUEL SOUMIS	IRG
30.000.00	0.00
30.010.00	7.70
32.500.00	1.143.20
35.000.00	2.070.00
38.000.00	2.640.00
42.000.00	3.640.00

المصدر : قانون رقم 01/22 المؤرخ في 01/04/2022 لقانون الضرائب المباشرة المتضمن قانون المالية.

(ب) الفرق بين تعديلات السنتين 2022/2021

من خلال الجدولين السابقين تبين انه طبق خلال سنة 2021 جدول الضريبة على الدخل الإجمالي الصادر في 17 ماي 2020، والمتضمن إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي، للمداخل التي لا تتعدى 30.000 دج وتستفيد من تخفيض ثاني إضافي، المداخل التي تفوق مبلغ 30.000 دج وتقل عن 35.000 دج، أما المداخل التي تفوق 35.000 دج فلم تخضع لأي تغيير، أما جدول الضريبة على الدخل الإجمالي الخاص بسنة 2022 شمل تخفيضا في الضريبة لجميع عمال الوظيفة العمومي من 30.000 دج فما فوق دون استثناء أي فئة وهذا التخفيض يؤثر مباشرة بالزيادة في الأجر الصافي للعامل.

3-2 التعديلات الخاصة بالشبكة الاستدلالية لسنتي 2022/2021

ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية صدر الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ونص على موضع الرواتب والأجور في المواد 02 و114 إلى 126 كما جاءت عدة مراسيم تطبق مختلف هذه المواد التي من بينها:

-المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 والذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

أ) معايير الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية

أعاد النظام الجديد للتصنيف الاعتبار للكفاءة والشهادة الجدارة وبالتالي أصبحت من أهم المعايير المعتمدة عليها في التصنيف حسب الأمر رقم 06-03 فهناك :

- تصنيف متعلق بالموظفين.

- الشبكة الاستدلالية لشاغلي المناصب والوظائف العليا في الدولة.

- تصنيف متعلق بالأعوان المتعاقدين.

✓ **التصنيف الجديد للموظفين** : يتم التصنيف على حسب مستويات التأهيل والكفاءة وفقا للمادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة وتشمل شبكة مستويات التأهيل سبعة عشر صنفا توافق مختلف مستويات التأهيل كما يوجد أصناف أخرى خارج وتتقسم الشبكة إلى أربعة مجموعات (أ-ب-ج-د)¹ وهي كالاتي :

❖ المجموعة (د) التنفيذ من 1 إلى 6 .

❖ المجموعة (ج) التحكم يشمل الصنفين 7 و8.

❖ المجموعة (ب) التطبيق ويشمل الصنفين 9 و10.

❖ المجموعة (أ) التصميم والبحث أو الدراسات من الصنف 11 إلى 17.

كما يوجد خارج الصنف سبعة أصناف فرعية وهذا موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم 5 : شبكات مستويات التأهيل

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
	1	*السنة السادسة من التعليم الأساسي.
	2	*السنة السابعة من التعليم الأساسي. *السنة الثامنة من التعليم الأساسي.
	3	* شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا).

¹ المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

		د
*السنة التاسعة من التعليم الأساسي.		
*شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط.	4	
*شهادة الكفاءة المهنية(السنة التاسعة من التعليم +12على 18 شهرا من التكوين)	5	
*السنة الأولى من التعليم الثانوي.	6	
*السنة الثانية من التعليم الثانوي.		
*السنة الثالثة من التعليم الثانوي.	7	ج
*السنة من التعليم الثانوي+12 شهرا من التكوين.		
*السنة الثالثة من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين.		
*البكالوريا.	8	
*شهادة تقني.		
*البكالوريا +24 شهرا من التكوين.	9	
*شهادة تقني سام.	10	ب
*شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية.		
*البكالوريا + 36 شهرا من التكوين.		
*ليسانس.	11	
*ليسانس "ل م د" (LMD).		
*شهادة الدراسات العليا(DES).		
*شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.	12	
*البكالوريا +5 سنوات من التكوين العالي.	13	أ
*ماستر نظام "ل م د" (LMD)		
*ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص.		
*ماجستير.	14	
*شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد).		
*صنف مخصص لرتب الترقية.	15	
*دكتوراه في الطب العام.	16	
*صنف مخصص لرتب الترقية.	17	
*ماجستير (للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي)	قسم فرعي	
*دكتوراه.	1	

	*دكتوراه دولة.	خارج الصف
قسم فرعي 2	*شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).	
قسم فرعي 3	*شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي.	
قسم فرعي 4	*قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.	
قسم فرعي 5	*دكتوراه في العلوم الطبية (DEMS).	
قسم فرعي 6	*التأهيل الجامعي.	
قسم فرعي 7	*قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.	

المصدر: المرسوم الرئاسي رقم 07-304، مرجع سابق، ص- ص10-11.

ب) الشبكة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة

تضمنت المادة 14 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية مبدأ الزيادة الاستدلالية أي تخصيص عدد معين من النقاط الاستدلالية زيادة على الرقم الاستدلالي المطابق للرتبة قصد المكافأة على المسؤولية المرتبطة بالمنصب المشغول، لكن قيمة النقطة الاستدلالية متساوية في مجال الشبكة الاستدلالية للموظفين أي 45 دج.¹

وبخصوص عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي تحدد بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، كما تنص عليه المادة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 و يسري التوزيع ضمن شبكة تتكون من 14 مستوى في الزيادة الاستدلالية مع حد أدنى من 25 نقطة وحد أعلى من 705 نقاط.

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

- موافق المناصب العليا بمكاسب محفزة والتكفل بالمسؤوليات المرتبطة بالمناصب .
- ضمان التدرج بما يتماشى والزيادة الاستدلالية.

¹ نفس المرجع السابق.

- إدراج كل تعويض يرتبط بشغل المناصب العليا مثل تعويض المسؤولية ضمن الزيادة الاستدلالية.

ج) التصنيف المتعلق بالأعوان المتعاقدين وفق النظام الجديد¹

جاء المرسوم الرئاسي 308-07 لتحديد توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، كليات تصنيف الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد ودفع رواتبهم طبقا للمواد من 19 إلى 21 من الأمر 03-06 يمكن المؤسسات الإدارية العمومية حسب الحالة وفق احتياجاتها توظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي² ونجد :

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

- الأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم في مناصب شغل توافق رتب الموظفين.

- الأعوان المتعاقدين الموظفين لانجاز عملية تكتسي طابعا مؤقتا.

وهذا الإطار يصنف الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد وتدفع رواتبهم، حسب الحالة وعلى أساس مستوى تأهيلهم، في إحدى الشبكتين الآتيتين³:

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

- الشبكة الاستدلالية للمرتبات و المحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 304-07 ، وهذا فيما يخص الأعوان المتعاقدين الآخرين الذين تم توظيفهم وفق الأمر 03-06 .

د) دراسة تعديلات الشبكة الاستدلالية لسنتي 2022/2021

✓ وباعتماد على الملحق رقم 01 الجدول الموالي يوضح الرقم الاستدلالي لبعض الأصناف حسب الشبكة الاستدلالية للمرتبات لسنة 2021 :

¹ المرسوم الرئاسي رقم 308-07 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين والعناصر المشكلة لرواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

² الأمر رقم 03-06 ، مرجع سبق ذكره.

³ المرسوم الرئاسي رقم 304-07 ، مرجع سبق ذكره.

جدول 6 : الشبكة الاستدلالية للمرتبات سنة 2021

الرقم الاستدلالي للدرجات							الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	المجموعة
السابعة.....	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
.....70	60	50	40	30	20	10	200	1	د
.....101	86	72	58	43	29	14	288	5	
.....133	114	95	76	57	38	19	379	8	ج
.....159	136	113	91	68	45	23	453	10	ب
.....188	161	134	107	81	54	27	537	12	أ
...

المصدر : المرسوم الرئاسي رقم 07-304، مرجع سابق.

✓ وبالإعتماد على الملحق رقم 02 الجدول الموالي يوضح الرقم الاستدلالي لبعض الأصناف حسب الشبكة الاستدلالية للمرتبات لسنة 2022 :

جدول 7 : الشبكة الاستدلالية للمرتبات لسنة 2022

الرقم الاستدلالي للدرجات							الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	المجموعة
السابعة.....	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
.....88	75	63	50	38	25	13	250	1	د
.....119	101	85	68	51	34	17	338	5	
.....151	129	108	86	65	43	22	429	8	ج
.....177	151	126	101	76	50	26	503	10	ب
.....206	176	147	117	89	59	30	587	12	أ
...

المصدر : المرسوم الرئاسي رقم 22-138 مؤرخ في 31 مارس 2022، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304، الجريدة الرسمية عدد 23 الصادرة في 6 أبريل 2022.

هـ) الفرق بين الشبكتين لسنتي 2022/2021

بالاطلاع على المرسوم الرئاسي رقم 22-138 المؤرخ في 31 مارس 2022 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، هناك تغييرات في الرقم الاستدلالي مقارنة بالمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي استمر تطبيقه إلى غاية 2021 كما هو مبين في الجدولين السابقين، حيث ارتفع الرقم الاستدلالي الأدنى ب50 نقطة لكل صنف خلال سنة

2022 على ما كانت عليه سنة 2021، كما ارتفع أيضا الرقم الاستدلالي للدرجات واختلفت هذه الزيادة من صنف إلى آخر، حيث أثرت هذه الزيادات لسنة 2022 على عناصر كشف الأجر بدءا من الأجر القاعدي وكذلك المنح والعلاوات والاقنتطاعات وغيرها.

خلاصة

تم التطرق في هذا الفصل للجانب النظري لقانون المالية والأجور والرواتب من مفاهيم وغيرها حيث شمل مكونات الأجر التي تختلف باختلاف المنصب والتي يحددها قانون المالية وفق مراسيم خاصة تشمل شبكات مستويات التأهيل والشبكات الاستدلالية للتصنيف والإخضاع الضريبي وغيرها فهناك اقتطاعات ومنح وتعويضات تخص كل موظف لذلك توضح لنا أن لكل سنة تعديلات جديدة في قانون المالية وبالتالي هذا الأخير يتحكم في إعداد الأجور وتغيرها من موظف إلى آخر .

الفصل الثاني :

دراسة ميدانية لمحاسبة الأجور والرواتب في مركز
التكوين المهني والتمهين - الإخوة صالح

تمهيد

بعد أن تناولنا في الفصل السابق الجانب النظري حول موضوع الرواتب و الأجور، أردنا أن ندعم بحثنا هذا بدراسة تطبيقية، نستطيع من خلالها تحديد مدى التطابق الموجود بين ما هو نظري وما هو موجود فعلا على ارض الواقع، وقد تناولنا لهذا الغرض قطاع التكوين والتعليم المهنيين والمتمثل في مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح بعين البيضاء، كنموذج لإنجاز بحثنا هذا.

المبحث الأول : تقديم عام لقطاع التكوين والتعليم المهنيين ولمكان التبرص

إن من بين القطاعات التي تولي لها الدولة اهتماماتها وتخصص لها ميزانية ومكانة مرموقة في البلاد لتسيير بعض من شؤونها، سواء من الناحية السياسية أو الاجتماعية أو الثقافية أو التربوية، نجد قطاع التكوين والتعليم المهنيين، والذي يضم العديد من مديريات ومراكز متواجدة على جميع مستوى الوطن.

المطلب الأول : تطور قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

بعد فصل التربية عن التكوين من قبل المشرع الجزائري في السنوات السابقة، بدأ قطاع التكوين مباشرة في الاندماج مع متطلبات عالم الشغل وأصبح يتطور بشكل سريع من الناحية العلمية والتكنولوجية الأمر الذي جعل من الدولة تضع له قوانين خاصة به.

1-1 التكوين المهني و التعليم المهنيين في الجزائر

يعد التكوين المهني في الجزائر أحد الأجزاء الثلاثة المكونة للنظام الوطني للتربية والتكوين إلى جانب كل من النظام المدرسي التابع لوزارة التربية الوطنية، ثم النظام الجامعي التابع لوزارة التعليم العالي، فيقع التكوين المهني في الجزائر بين النظامين المدرسي والجامعي من جهة، وعالم الشغل من جهة أخرى، وكجهاز نظامي تكويني يطالب بتحقيق دراستين اثنتين في آن واحد هما:

- **الدراسة الأولى :** وتكمن في تحديد علم المناهج بالغايات التربوية التي تعبر عن حاجات المجتمع في التكوين والتربية في مجالات معينة، وهو الطلب المعبر عنه أساسا من طرف خريجي النظام التعليمي العام أي النظام التابع لقطاع التربية وهذا ما يطلق عليه الاستجابة للطلب الاجتماعي في التكوين، وذلك لأسباب عدة منها التسرب المدرسي، الرسوب، المقاطعة الإرادية أو عدم الحصول على شهادة البكالوريا في السنة الثالثة ثانوي .
- **الدراسة الثانية :** وتتمثل في الطلب المعبر عنه من طرف المؤسسات الإنتاجية والصناعية وحتى الخدماتية للقطاع الاقتصادي والاجتماعي لضمان سير الأعمال فيها بانتظام وأداء ناجح بفاعلية مطلوبة، وهو ما يعرف الاستجابة للحاجة إلى اليد العاملة المؤهلة .

و رغم الجهود التي بذلت لتطوير التكوين المهني بعد الاستقلال إلا أن الانطلاقة الحقيقية له، لم تكن إلا في سنة 1979 مع بداية المخطط الخماسي الأول حيث تقرر خلالها تنمية قطاع التكوين المهني

وهكذا تم الاتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات "مدة المخطط" ، معتمدة في ذلك على عدة أنماط رئيسية للتكوين نذكر منها ما يلي¹ :

أ (التكوين الاقامي : يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة و مجهزة لذلك تتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين، وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني. يكون التكوين الاقامي داخل مؤسسة تكوين معينة طيلة مدة التبرص ويستكمل بفترات تدريبية تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين.

ب (التكوين عن طريق التمهين : الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء المتمهين تأهيلا مهنيا يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر، أوفي مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية، ويتم التكفل بالمتمهين من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري ويكتسب المتمهين بذلك مهنته بالاحتكاك المباشر مع الواقع. أما الجانب النظري فيأخذه المتمهين ويستفيد منه على مستوى مركز التكوين المهني الأقرب من المكان الذي يتابع فيه تمهينه، ويوجد نص قانوني قائم ينظم كل جوانب سير التمهين و تحدد فيه بوضوح حقوق وواجبات كل الأطراف المعنية : الحرفي أو المصلحة الإدارية - المتمهين - مركز التكوين المهني والتمهين - المعني.

ج (التعليم المهني عن بعد : الهدف من هذا النمط من التكوين هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة، أي البريد حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين، للاستفادة من دروس التعميم المهني عن بعد، ويجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد. إن التعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين الا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة.

د (الدروس المسائية : تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار بعد الانتهاء من دروس التكوين الاقامي العادي حسب مواقيت مدروسة، حيث يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين الذين يرغبون في اكتساب التأهيل أو الرفع من مستواهم لتحسين مساهمهم المهني.

¹ ورغي سيد احمد، بن معاشو مهاجي، قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الالكتروني، جامعة مولاي الطاهر ، سعيدة الجزائر، 2020، ص62 .

هـ) التكوين المتواصل : هو نمط يضمن تكويننا لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية، ويسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة، والهدف من وراء هذا النمط هو ضمان تحسين الكفاءة (الرسكلة)، وتجديد المعلومات، كل ذلك قصد السماح للأشخاص بالتكيف مع تطوير وتجديد التقنيات وأساليب الإنتاج¹.

و من خلال أنماط التكوين التي يتبناها قطاع التكوين المهني، يمكن القول أنه يحاول أن يوفر أكبر قدر من أساليب التكوين للسماح للمتكونين باختيار الأسلوب الذي يناسب ظروفهم المختلفة، هي إحدى النقاط التي يراهن عليها التكوين المهني المعاصر والذي يتميز بما يلي :

_ الحاجة لقاعدة علمية وتكنولوجية متينة تتيح لمعامل القدرة على التعامل مع المعارف الجديدة، لأن التقنيات الجديدة أصبحت تحتاج إلى قاعدة علمية تبنى عليها.

_ استراتيجية عامة للتكوين المستمر للعمال، وعدم الاكتفاء بالشهادة والمهارة المكتسبة من قبل، فالعامل اليوم أصبح مطالبا بالعودة إلى الدراسة والتكوين كلما اقتضت الحاجة إلى ذلك ، و إلا فإنه سيجد صعوبات للاندماج أو المحافظة على منصب عمله.

_ تثمين الخبرات المهنية حيث توجد على مستوى الدول المتقدمة هيئات متخصصة في تثمين الخبرة، نظرا لدرجة التأهيل الذي توفره، كما أن تطويرها لا يجب أن يبقى في نطاق تطبيقي فقط ، بل وجبت المزوجة بينيا وبين النظري لضمان تحكم في المهنة مبني على أسس علمية وتطبيقية .

_ ربط التكوين المهني بالتعليم العالي من خلال إيجاد أساليب تسمح للناجحين في الدراسات المهنية بمتابعة دراساتهم العليا في الجامعات كما هو معمول به في الدول المتقدمة لاستغلال جميع القدرات سواء العلمية أو المهنية.

إن آفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر للفترة المقبلة ترمي إلى تحقيق أهداف نوعية من خلال تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني و تنمية وتطوير التكوين المهني عن طريق التكوين بالتناوب والتمهين و عصرنة المناهج والوسائل التعليمية و إدخال التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال في التكوين وإدراج التكوين في مهن جديدة في المجال الصناعي، وحماية المحيط، والإعلام الآلي و الفنادق والسياحة، وتقنيات السمع البصري، والفنون، والصناعات المطبعية، والصناعات الغذائية

¹ بوفلجة غياث، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، صص 130-104 .

ومجال إدراج اللغات الأجنبية و تطوير وظيفة الدراسة والبحث التطبيقي في ميدان التكوين والتعليم المهنيين¹ .

نستنتج مما سبق، أن مصطلحات "التعليم المهني"، "التعليم الفني"، "التربية المهنية" تصب في نفس المعاني، ولهذا لا يوجد إشكال في استعمالها لأنها مرادفة، وإذا رجعنا إلى أهداف هذا المجال التكويني بالذات، فإننا سنجد بطبيعة الحال من يتكلم عن "أهداف التكوين المهني" ، ثم من يستعمل عبارات "أهداف التعليم المهني"، كما نجد من يعين ذلك "بأهداف التربية المهنية". بعد قيامنا بتحميل حقائق ومحتويات هذه الأهداف المعلنة داخل أوساط مؤسسات التكوين المهني، والمدرجة في المراجع الخاصة بالهيئات الرسمية لهذا القطاع، والمعروضة ضمن محتويات الكتب العلمية والأكاديمية للباحثين المهتمين بالتكوين المهني، رأينا أنها أهداف تتعمق بمجال تكويني يمكن تحديده معرفيا ، والتي تحمل جميعها الطابع اليدوي، العلمي والتطبيقي. إنه التكوين المهني الذي يعرف من خلال المهن والصنائع، الحرف والعائلات المهنية، الفروع المهنية ثم مدونة الشعب المهنية الموضوعة في الأنظمة التكوينية المختلفة عبر العالم، والتي تشمل تحديد المهن وتصنيفها من حيث المهام، الخصائص والأهداف التي يراد تحقيقها، سواء الأهداف الفردية منها، أو الاجتماعية، الإنتاجية و الاقتصادية . انطلاقا من هذه المحاور المختلفة يمكن تحديد أهداف التكوين المهني فيما يلي:

- تمكين الفرد من استيعاب ثقافة مهنية مختصة مرتبطة بمهنة معينة معترف بها بصفة رسمية من طرف النظام التكويني التابعة له.
- العمل على التحسين الدائم للمستوى المعرفي النظري ذات العالقة بالمهنة التي يمارسها الفرد .
- العمل على تحسين مستوى الأداء العلمي التطبيقي للعمليات والمهام المهنية المرتبطة بالمهنة .
- تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع الذي يعيش فيه، وبالتالي تحقيق الاندماج الاجتماعي المطلوب .
- تحقيق مستوى ودرجة من المواطنة للفرد على اعتبار أن حصول الفرد على مهنة ومنصب عمل يشكل بدايات تحديد الوضعية الاجتماعية لهذا الفرد، وبالتالي الانطلاقة نحو معايشة المواطنة بصفة فعلية في جوانبها العائلية والتربوية والإنتاجية والسياسية .

¹ أمزيان جنقال، الدليل المنهجي في التكوين المهني، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص-ص8-9 .

-تمكين الفرد من الوصول إلى قدرة إنتاجية معينة في مجاله المهني الخاص ، والمشاركة في النمو الاجتماعي والاقتصادي العام .

1-2 خطوات تطبيق التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الاتصال في مجال التكوين المهني :

حتى يتم ضمان أقصى النتائج يتطلب ذلك تحقيق عملا مخططا مكثفا وتساهميا ، وأهم أهداف هذه العملية هي تقديم خدمات ذات أفضلية في هذه التكنولوجيات للمعلمين و الأساتذة والمكونين وتوفير الجو المناسب لهؤلاء المكونين ، حتى يتم إدخال هذه التكنولوجيات للدروس التكوينية ، كما يهدف التكوين عن بعد إلى إدراج أقصى عدد من النشاطات التي يتم فيها استعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال كالأعمال التطبيقية ، العروض والبحوث والأعمال الحرة .

تجدر الإشارة هنا، إلى أنه لا يكفي استعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال كدعائم بيداغوجية ولكن يجب أن تدرج كمادة أساسية في البرنامج، إن الأهمية التي يوليها المتعاملون لزيادة الأرباح، دفعت بمهندسي الشبكات الحديثة للاتصالات إلى التخطيط لتكوين الشبكات المتقاربة تضمن نقل مجموع الإشارات(الصورة، والمعلومات والصوت) وكل هذه التغيرات تجرنا إلى الحديث عما يجب القيام به لتحقيق ذلك.

1-3 التجهيزات¹

(أ) التجهيز بالحواسيب : إن المعايير الدولية تنص على كمبيوتر واحد لكل مكون و كمبيوتر واحد لكل (10) طلبة، وهذه نسبة ما تزال بعيدة عن الواقع في الجزائر .

(ب) إنشاء شبكة انترنت : إن أهمية هذا النوع من الشبكات يكمن في اقتسام الموارد التي تسمح للمكونين والمتكويين ، والمسؤولين والبيداغوجيين والإداريين بالدخول إلى مراكز المعلومات لمختلف الخدمات حسب معايير متفق عليها ، وبالتالي ضمان التسيير والإدارة في الزمن الحقيقي ، لمختلف النشاطات البيداغوجية والأعمال الإدارية .

(ج) التوصيل بشبكة الانترنت : الارتباط هنا يجب أن يكون ذو تدفق عال حتى يكون هناك ابحار عملي في شبكة واستعمال ذو مردودية قصوى لها ، ولكن أهم ما في هذه النقطة هو إمكانية تقديم الخدمات عن بعد (التسجيل عن بعد، التحميل عن بعد ، والمحاضرات بالصورة) .

¹ سعادة جودت، استخدام الحاسوب والانترنت في ميادين التربية والتعليم، ط1، رام الله، الشروق، 2003، ص240.

د) التكوين : هذه المرحلة يمكن أن تسبق مرحلة التجهيزات عند التحضير لتطبيق هذه الخطة وعليها أن تضمن تكوين كل المعلمين المكونين لتعلم استعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال إضافة إلى تبادل الخبرات المستمرة فيما يخص البرامج مع المؤسسات الدولية . كذلك تخصيص أطوار تكوينية متخصصة موجهة للطلبة الراغبين في تعميق معارفهم في التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال ، وأخيرا متابعة مستمر ومنتظمة ، لمعارف المكونين لجعل رصيدهم المعلوماتي مواكب للتغيرات الحديثة والجديد الذي يأتي بسرعة كبيرة في ميدان التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال.

المطلب الثاني : بطاقة تعريفية لمركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح بعين البيضاء

من خلال دراسة بحثنا هذا وجب تحديد مكان أو ميدان للإثبات العمل فعليا وبصورة واقعية وحقيقية، وعلى هذا الأساس اخترنا مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح بعين البيضاء .

2-1 تقديم عام لمركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح بعين البيضاء

أنشأ مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح عين البيضاء سنة 2004 ، والتابع إداريا لمديرية التكوين المهني لولاية أم البواقي، وتمت تسميته على شهداء الثورة التحريرية الإخوة صالح .

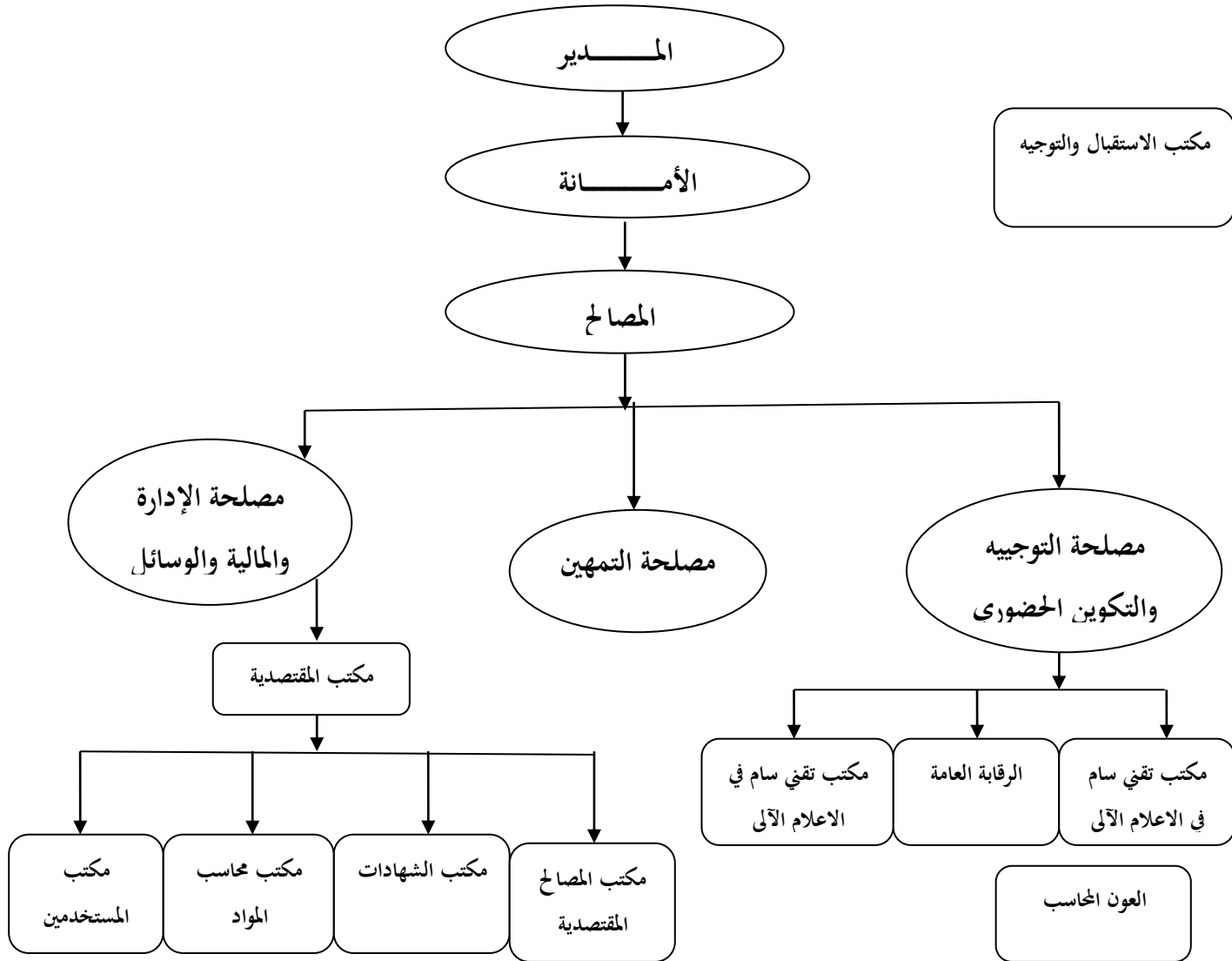
وهو مؤسسة عامة ذات طابع علمي (تكوين مهني) ، يتربع مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح عين البيضاء على مساحة قدرها 9880 متر مربع منها 2458 متر مربع مبنية فيما المساحة الباقية مستغلة كحديقة ومواقف للسيارات، تم إنشاؤه بناء على المرسوم التنفيذي رقم 207/04 المؤرخ في 28 جويلية 2004.

قدرة إستيعاب المركز 200 مقعد بيداغوجي، يحتوي على نظام عادي ونظام نصف داخلي، يضم 46 عامل منهم 27 مرسمين فيما 19 البقية متعاقدين بالتوقيت الكامل، يقدم المركز إختصاصات متعددة منها ما هو إقامي (طبخ الجماعات، الخياطة، المحاسبة، الترميم الصحي، التبريد والتكييف، مشغل المعلوماتية) وما هو تمهين (حلاقة رجال وسيدات، الأمانة، الحلويات، نجارة الألمنيوم، أرشيف) كما يقدم المركز دروس مسائية (الإعلام الآلي، الطبخ والحلويات) .

2-2 الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح بعين البيضاء

يعمل المركز وفق مخطط تنظيمي إداري يساعده في أداء المهام المسندة إليه هذا الأخير يطلق عليه اسم الهيكل التنظيمي والمعبر عنه بالشكل التالي:

الشكل رقم (2) : الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين 2 الإخوة صالح عين البيضاء.



المصدر : من إعداد الطالبان بالإعتماد على وثائق المؤسسة.

وفي ما يلي توضيح لأهم محاور الهيكل التنظيمي:

أ) مدير المركز: ومهمته الإشراف العام على المركز ومتابعة سير نشاطاته سواء من الناحية المالية بإعتباره الأمر بالصرف، أو من الناحية البيداغوجية .

ب) الأمانة: مهمتها التنسيق بين مختلف المصالح والمكاتب وتسيير البريد الصادر والوارد إلى المركز.

ج) المصالح: تتكون من ثلاث مصالح يشرف عليها رئيس مصلحة، تتمثل في:

د) مصلحة التوجيه والتكوين الحضوري المتواصل: مهمتها إستقبال المتكويين والمتربصين وتوجيههم بيداغوجيا، ومرافقة الأساتذة في إعداد المناهج التكوينية .

هـ) مصلحة التمهين: مهمتها إستقبال المتمهين وتوجيههم بيداغوجيا، ومرافقتهم لإجراء تربصاتهم في مختلف المؤسسات التي أبرم المركز اتفاقية معهم .

و) مصلحة الإدارة والمالية والوسائل: تقوم بتسيير المسار المهني والمالي للعمال وكذا تسيير المطعم والمخزن كما تشرف على مكتب المحاسبة، مع توفير كل الوسائل المادية سواء مستلزمات أو تموينات ضرورية لنشاط المركز .

ز) مكتب الاستقبال والتوجيه : وفيه يتم تسجيل المتربصين والمتمهين ودراسة حالتهم النفسية والصحية في بداية الموسم الدراسي .

ح) مكتب العون المحاسب : وفي هذا المكتب يتم صرف جميع الحوالات الخاصة بكل عمليات المركز خلال السنة .

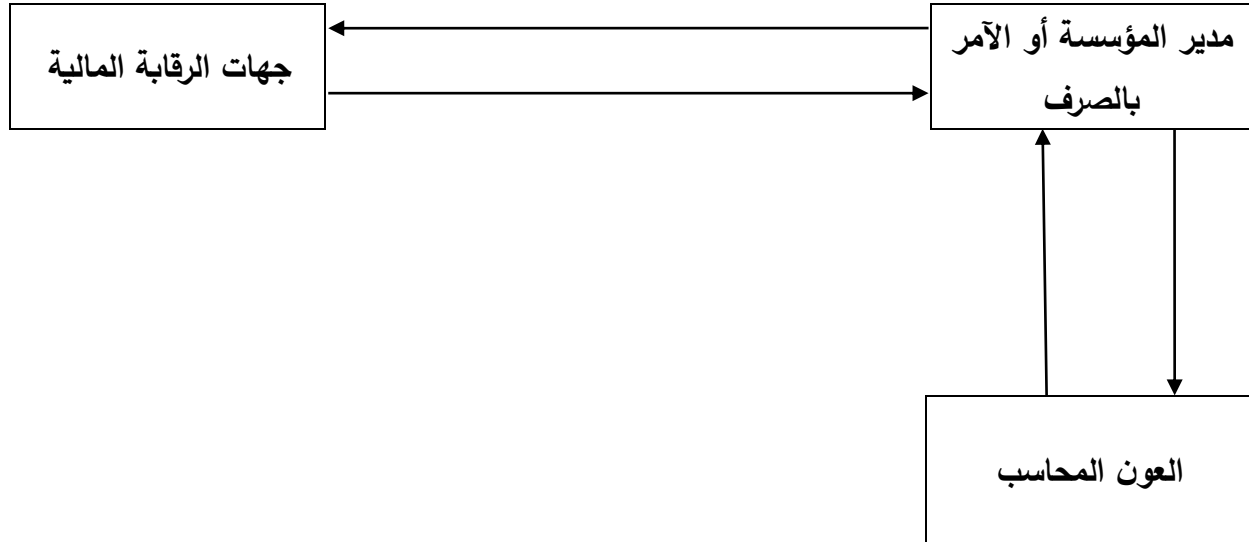
المطلب الثالث : تقديم مصلحة أو قسم التربص - المقتصدية -

كما أشرنا في المخطط أو الهيكل التنظيمي للمركز أعلاه فان جميع الخدمات أو العمليات التي يقوم بها المركز فهي تتمحور في قسم أو مصلحة المقتصدية والتي تحتوي على أربعة مكاتب أساسية تمر بها جميع العمليات المالية وهي : مكتب مصلحة المستخدمين ،مكتب محاسب المواد ، مكتب المصالح المقتصدية أو ما يسمى بمكتب المحاسبة ومكتب العون المحاسب ، فبالنسبة لمكتب المستخدمين فمهمته الإشراف على كل عمليات التوظيف والترقية والمسار المهني للموظف ، أم مكتب محاسب المواد فمهمته تدوين وتسجيل كل مدخلات المواد والتجهيزات الخاصة بالمؤسسة في سجلات ودفاتر ، وإعطاءها أرقاما وإدخالها إلى المخازن بغرض استعمالها في كل الأوقات ، طبعاً هاته العملية يجب أن يشارك فيها أمين المخزن بصفته مسؤولاً عن كل مدخلات ومخرجات المواد ، أما مكتب المصالح المقتصدية فيشرف عليه موظفين اثنين يقومان بإعداد ميزانية التسيير الأولية و التي تعتبر الخطوة الأولى لصرف النفقات بعد التأشير عليها من طرف جهات الرقابة المالية والإمضاء عليها من قبل والي الولاية ، هذه النفقات تخص

صرف أجور ورواتب الموظفين ، تسديد مصاريف ونفقات الموردين والكهرباء والغاز والماء كذلك تسديد فواتير البريد والمواصلات والتأمينات بالإضافة إلى تسديد فواتير الصيانة وقطع الغيار وغيرها ... الخ .

ليتم بعد ذلك إعداد جميع حوالات الدفع وكل الوثائق اللازمة لتحويلها بعد ذلك إلى مكتب العون المحاسب والذي يشرف عليه موظف يكون تابعا لوزارة المالية ، أو موظفا تابعا لهاته المؤسسة ومفوضا عن وزير المالية ، والذي يعتبر المخول الوحيد لصرف كل النفقات خلال السنة المالية، كما تجدر الإشارة إلى أنه يجب الإمضاء من قبل مدير المؤسسة على كل العمليات التي تقوم بها هذه الأخيرة بعد ذلك وجب التأشيرة عليها من قبل المراقب المالي ، ليتم صرفها من قبل العون المحاسب في شكل حوالات وصكوك وأقراص مضغوطة .

الشكل رقم (3): كيفية صرف النفقة.



المصدر : من إعداد الطالبان اعتمادا على وثائق المؤسسة.

الشكل يوضح بداية العملية من طرف مدير المؤسسة أو الأمر بالصرف ليأتي الدور على جهات الرقابة المالية للتأشيرة على العملية ومن ثم إرجاعها إلى مدير المؤسسة مؤشرة ، لتنتقل العملية بعد ذلك بين مدير المؤسسة أو الأمر بالصرف وبين العون المحاسب لصرف النفقة مع إعادة نسخة إلى مدير المؤسسة .

المبحث الثاني : أثر قانوني المالية 2021 / 2022 على رواتب وأجور مستخدمي مركز التكوين المهني والتمهين - الإخوة صالح

بمجرد صدور قانون المالية للسنة المعنية، وجب على السلطات المعنية الإسراع في تطبيق المراسيم والقوانين التي صدرت من طرف هذا الأخير، وذلك بإصدار تعليمات توضيحية للجهات المختصة، بغرض تنفيذ قرارات الدولة، مثل ما هو الحال عند الزيادة في أجور ورواتب العمال وبالأخص عمال مركز التكوين المهني قيد الدراسة.

المطلب الأول : عرض وتحليل ميزانيتي 2021 / 2022

سوف نقوم في هذا الجزء بعرض وتحليل ميزانية التسيير الخاصة بالمؤسسة خلال فترتي سنة 2021 و 2022 ، بعدها نعرض أهم التغيرات التي عرفتتها المؤسسة حسب ما جاء به قانون المالية 2022 مقارنة بقانون المالية 2021 فيما يتعلق بالرواتب و الأجور .

من المهم جدا هو معرفة محتويات ومكونات ميزانية التسيير الخاصة بمركز التكوين المهني والتمهين محل إجراء التبرص ، والتي تختلف من مؤسسة إلى أخرى ، ومن قطاع إلى آخر ، لكن يبقى مبدأ سنوية الميزانية و التوازن بين الإيرادات والنفقات شرطان أساسيان لا يمكن التخلي عنهما أبدا ، حيث بمجرد إعداد الميزانية من طرف الأعوان القائمين عليها تكون الانطلاقة الفعلية للمؤسسة وهذا بصرف نفقاتها كإعداد الأجور والرواتب وتسديد مختلف التكاليف كالكهرباء والوقود والديون التي على عاتقها الخاصة بالموردين ، وتحصيل إيراداتها جراء العمليات التي قامت بها كتقديم الدروس المسائية وإطعام المتربصين والمستخدمين واقتطاعات الأجور بمختلف أنواعها . وعليه سنستعرض ميزانية المؤسسة الخاصة بسنة 2021 و 2022 بشقيها من خلال الجدول التالي :

1-1 إيرادات مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح بعين البيضاء

الجدول التالي يبين مختلف الإيرادات التي تتعامل معها المؤسسة وفقا للمدونة الوزارية ، ومن المتعارف عليه فان ميزانية التسيير الأولية لهذه المؤسسة تعطي مبالغ تقديرية لتحصيل الإيرادات خلال السنة الجارية ، وبمعنى آخر قد تحقق المؤسسة مثلا مبالغ في باب الوجبات المقدمة للمتربصين أما بالزيادة أو النقصان .

جدول رقم 8 : الإيرادات لسنتي 2021/2022

الإعتمادات المخصصة لسنة 2022	الإعتمادات المخصصة لسنة 2021	العناوين	الباب
46.714.000.00	36.984.000.00	إعانة الدولة	1
0.00	0.00	مساهمة الجماعات المحلية	2
0.00	0.00	هبات وتركات	3
0.00	4.000.000.00	الإيرادات المحتملة الواردة من الصندوق الوطني لتطوير التنمية والتكوين المتواصل	4
0.00	0.00	إيرادات صادرة عن تسيير المطعم	5
200.000.00	150.000.00	المادة الأولى : وجبات مقدمة للمترشحين	
100.000.00	100.000.00	المادة الثانية : وجبات مقدمة للمستخدمين	
50.000.00	50.000.00	إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي	6
200.000.00	200.000.00	إيرادات صادرة عن الدروس المسائية	7
0.00	0.00	إيرادات صادرة عن نشاطات تكوينية بالبطاقة	8
70.000.00	80.000.00	إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات	9
550.000.00	750.000.00	إيرادات أخرى	10
0.00	0.00	إيرادات ناتجة عن الأشغال و النشاطات و الخدمات التي تقوم بها المؤسسة زيادة على مهامها الرئيسية	11
0.00	0.00	باقي الإعتمادات للسنوات المالية (الرصيد)	12
47.884,000.00	42.314,000.00	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مدونة الميزانية الخاصة بالمركز.

من خلال المقارنة بين ميزانيتي التسيير لسنتي 2022/2021 نلاحظ عدم الثبات في إيرادات المؤسسة خلال كل سنة ويعود ذلك إلى عدم استقرار المؤسسة من حيث نشاطها، على أساس أن المؤسسة ذات طابع إداري تكويني حيث تعتمد على 95% من إيراداتها على إعانة الدولة أما النسبة الباقية فيتم تحصيل الإيرادات توقعيا من خلال الدورات التكوينية خاصة الدروس المسائية ، فمثلا نتوقع تسجيل أكبر عدد ممكن من الملتحقين أو المقبلين على الدراسة الأمر الذي يستدعي تحقيق مبالغ معينة أما المسابقات والامتحانات ، فهي نفس الشيء بالنسبة للدروس المسائية ، والاقتطاعات من الغيابات و الوجبات الغذائية الخ .

1-2 نفقات مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالحى بعين البيضاء

وتقسم إلى فرعين أساسيين هما الفرع الأول والخاص بنفقات المستخدمين وهي تعتبر أيضا نفقات تقديرية لتسيير عمليات المؤسسة أما الفرع الثاني فهو خاص بنفقات التسيير والجدول التالي يوضح ذلك طبعا وفقا للمدونة الوزارية :

جدول رقم 9: نفقات المستخدمين لسنتي 2022/2021

الإعتمادات المخصصة لسنة 2022	الإعتمادات المخصصة لسنة 2021	العناوين	الباب
نفقات المستخدمين			
8.770.000.00	9.005.100.00	الراتب الرئيسي للنشاط	1
10.283.893.06	9.796.184.89	التعويضات والمنح المختلفة	2
7.700.000.00	7.500.000.00	المستخدمون المتعاقدون، رواتب، منح ذات طابع عائلي و اشتراكات الضمان الاجتماعي	3
5.600.000.00	1.550.000.00	المنح	4
4,000,000,00	4,000,000,00	شبه الرواتب	5
6.972.800.00	6.664.485.00	التكاليف الاجتماعية	6
0.00	0.00	معاش الخدمة و الأضرار الجسدية	7
773.306.94	734.230.11	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	8
44.100.000.00	39.250.000.00	مجموع الفرع الأول	

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مدونة الميزانية الخاصة بالمركز.

جدول رقم 10 : نفقات التسيير لسنتي 2022/2021

الإعتمادات المخصصة لسنة 2022	الإعتمادات المخصصة لسنة 2021	العناوين	الباب
نفقات التسيير			
4.000.00	4.500.00	تسديد النفقات	1
47.000.00	47.000.00	الأدوات والأثاث	2
196.400.00	173.500.00	اللوازم	3
0.00	15.000.00	الألبسة	4
0.00	10.000.00	النشاطات الثقافية والرياضية	5
2.600.00	0.00	نفقات التكوين	6
1.100.000.00	950.000.00	التكاليف الملحقة	7
204.000.00	204.000.00	حظيرة السيارات	8
600.000.00	400.000.00	مواد التدريب	9
1.300.000.00	1.000.000.00	التغذية	10

0.00	0.00	ألبسة المتربصين	11
80.000.00	60.000.00	صيانة التجهيزات البيداغوجية	12
250.000.00	200.000.00	أشغال الصيانة	13
3.784.000.00	3.064.000.00	مجموع الفرع الثاني	

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مدونة الميزانية الخاصة بالمركز.

من خلال مقارنة نفقات المستخدمين لسنتين 2021 و2022، نلاحظ تغيير في هذه النفقات الخاصة بالفرع الأول وهو أمر حتمي بالنظر إلى الزيادة في أجور العمال مثلا جراء تخفيض معدل الضريبة على الدخل الإجمالي IRG، كذلك الزيادات الخاصة بالنقطة الاستدلالية التي أقرها المشرع لتحسين المستوى المعيشي للموظفين، أما الفرع الثاني فتكون التغيرات فيه بين مختلف النفقات جراء الزيادات في أسعار السلع والخدمات التي يقدمها مختلف الموردون الذين يتعامل معهم المركز، والعمليات التي تستوجب المؤسسة القيام بها.

المطلب الثاني : أثر تغيرات الضريبة والنقطة الاستدلالية على أجور ورواتب بعض موظفي المركز

بالاعتماد على القوانين والمراسيم التنظيمية والتشريعات المعمول بها والتي أقرها المشرع الجزائري بخصوص تسديد نفقات الأجور والرواتب والمنح الخاصة بالعمال والموظفين بشتى أصنافهم المنتمين لقطاع الوظيفة العمومية سنبرز أهم هذه المراسيم المعتمد عليها في كيفية حساب الأجور والرواتب والأثر الواضح على كيفية إحداث تغيرات على الضريبة والنقطة الاستدلالية الخاصة بمركز إجراء هذا التبرص والمنتمي لقطاع التكوين والتعليم المهنيين .

– المرسوم الرئاسي رقم 22 – 138 المؤرخ في 28 شعبان عام 1443 الموافق 31 مارس سنة 2022 المعدل للمرسوم رقم 07 – 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم¹.

– المرسوم التنفيذي رقم 93 – 09 المؤرخ في 26 صفر عام 1430 الموافق 22 فبراير سنة 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين².

¹ المرسوم الرئاسي رقم 22 – 138 المؤرخ في 31 مارس سنة 2022 مرجع سابق.

² المرسوم التنفيذي رقم 93 – 09 المؤرخ في 26 صفر عام 1430 الموافق 22 فبراير سنة 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين .

- المرسوم التنفيذي رقم 08 - 04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات¹ .
- المرسوم التنفيذي رقم 08 - 05 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب² .
- المرسوم التنفيذي رقم 07 - 308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم³ .

2-1 مقارنة الأجر الشهري لموظف صنف 12 رقمه الاستدلالي 537 رتبة أستاذ متزوج وله طفل واحد حسب قانوني المالية لسنتي 2021/ 2022

تكمن دراسة وتحليل تغيرات الأجور والرواتب بالاعتماد على كافة جميع عناصر و مكونات كشف الأجر وهذا بالرجوع دائما إلى جدول الرقم الاستدلالي الذي يحتوي على أرقام وأصناف درجات كل المؤهلات العلمية التي يكتسبها الموظف عند توظيفه في قطاع الوظيفة العمومية .

أ) حساب الأجر الشهري لموظف صنف 12 رقمه الاستدلالي 537 رتبة أستاذ متزوج وله طفل واحد حسب قانون المالية لسنة 2021 :

- ✓ الأجر القاعدي : $45 \times 537 = 24.165.00$ دج
- ✓ الخبرة المهنية : الدرجة الأولى $45 \times 27 = 1.215.00$ دج
- ✓ الخبرة البيداغوجية : الدرجة الأولى $45 \times 537 \times \frac{4}{100} = 966.60$ دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 10 - 278.
- ✓ المنحة الجزافية التعويضية : وتحدد حسب صنف كل موظف ومؤله الذي وظف به وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176 ففي هذه الحالة تقدر ب : $1.500.00$ دج وفقا للجدول التالي :

جدول 11 : المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 12 لسنة 2021

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08 - 04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات .

² المرسوم التنفيذي رقم 08 - 05 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب .

³ المرسوم التنفيذي رقم 07 - 308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007، مرجع سابق.

الأصناف	المبلغ
1	7.700.00
2	7.400.00
3	6.900.00
4	6.400.00
5	5.700.00
6	5.000.00
7	7.800.00
8	3.800.00
9	3.100.00
10	3.100.00
12 وأعلى	1.500.00

المصدر : المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176

✓ علاوة الدعم المدرسي والمعالجة

البيداغوجية : وتحسب على أساس 15 % من

الاجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $3.807.00 = 15\% \times (1.215.00 + 24.165.00)$

دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 10 - 224.

✓ علاوة التوثيق البيداغوجي : وتحدد بقيمة 2.500.00 دج .

✓ علاوة التأهيل : وتحسب على أساس 40 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي :

$10.152.00 = 40\% \times (1.215.00 + 24.165.00)$ دج .

✓ المنح العائلية : وتقدر ب 600.00 دج للطفل الواحد

✓ منحة الأجر الوحيد : وتقدر ب 800.00 دج والخاصة بالزوجة

✓ الاقتطاعات الخاصة بالأجور : وتتمثل في مايلي :

✓ الضمان الاجتماعي 9 % : ويحسب من خلال المجموع الخام طبعاً بعدم اعتبار المنح العائلية .

($24.165.00 + 1.215.00 + 966.60 + 1.500.00 + 3.807.00 + 2.500.00$)

$3.987.50 = 9\% \times (10.152.00$

✓ الضريبة على الدخل الإجمالي : وتحسب على أساس جدول الضريبة على الدخل الإجمالي المعتمد من طرف المشرع الجزائري المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة كما هو موضح في المثال التالي طبعا لسنة 2021:

جدول 12 : جدول الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 12 حسب قانون المالية سنة 2021.

MENSUEL SOU MIS	I R G	MENSUEL SOU MIS	I R G
30.000.00	0.00	35.000.00	4000.00
30.010.00	8.00	40.100.00	5.530.00
30.100.00	80.00	40.310.00	5.593.00

المصدر : القانون رقم 07 - 12 المؤرخ في 30.12.2007 لقانون الضرائب المباشرة المتضمن قانون المالية .

✓ المجموع الصافي : فيحسب على أساس المجموع الخام مطروحا منه مجموع الاقتطاعات أي :

$$36.125.10 \text{ دج} = 800.00 + 600.00 + (5.593.00 - 3.987.50 - 44.305.60)$$

(ب) حساب الأجر الشهري لموظف الصنف 12 رقمه الاستدلالي 587 رتبة أستاذ متزوج وله طفل
واحد قانون المالية لسنة 2022 :

✓ الأجر القاعدي : $26.415.00 \text{ دج} = 45 \times 587$

✓ الخبرة المهنية : الدرجة الأولى $1.350.00 \text{ دج} = 45 \times 30$

✓ الخبرة البيداغوجية : الدرجة الأولى $1.056.60 \text{ دج} = 4/100 \times 45 \times 587$ وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 10 - 278.

✓ المنحة الجزافية التعويضية : وهي لا تتغير بتغير الرقم الاستدلالي أي بتغير الأجر القاعدي للموظف وتبقى ثابتة لما حددها المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176 كما في الجدول الموالي:

الجدول 13 : المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 12 حسب قانون المالية لسنة 2022

المبلغ	الأصناف
7.700.00	1
7.400.00	2

6.900.00	3
6.400.00	4
5.700.00	5
5.000.00	6
7.800.00	7
3.800.00	8
3.100.00	9
3.100.00	10
1.500.00	12 وأعلى

المصدر : المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176

✓ علاوة الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية : وتحسب على أساس 15 % من الاجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $(1.350.00 + 26.415.00) \times 15\% = 4.164.75$ دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 10 - 224.

✓ علاوة التوثيق البيداغوجي : وتحدد بقيمة 2.500.00 دج .

✓ علاوة التأهيل : وتحسب على أساس 40 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $(1.350.00 + 26.415.00) \times 40\% = 11.106.00$ دج .

✓ المنح العائلية : وتقدر ب 600.00 دج للطفل الواحد

✓ منحة الأجر الوحيد : وتقدر ب 800.00 دج للزوجة

✓ الاقتطاعات الخاصة بالأجور : وتتمثل في مايلي :

✓ الضمان الاجتماعي 9 % : ويحسب من خلال المجموع الخام طبعاً مطروحا منه المنح العائلية .

$(2.500.00 + 4.164.75 + 1.500.00 + 1.056.60 + 1.350.00 + 26.415.00) \times 9\% = 4.328.31$ دج $48.092.35 = (11.106.00 + 36.986.35)$

✓ الضريبة على الدخل الإجمالي : وتحسب على أساس جدول الضريبة على الدخل الإجمالي المعتمد من طرف المشرع الجزائري كما هو موضح في المثال التالي :

جدول 14 : الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 12 حسب قانون المالية لسنة 2022.

MENSUEL	I R G
---------	-------

MENSUEL	I R G
---------	-------

SOU MIS		SOU MIS	
30.000.00	0.00	43.700.00	4.099.00
30.010.00	7.70	43.760.00	4.115.20
30.300.00	63.30	43.800.00	4.126.00

المصدر : قانون رقم 01/22 المؤرخ في 2022/01/04 لقانون الضرائب المباشرة المتضمن قانون المالية.

✓ المجموع الصافي : ويحسب على أساس المجموع الخام مطروحا منه مجموع الاقتطاعات .

$$(41.048.84 \text{ دج} = 800.00 + 600.00 + (4.115.20 - 4.328.31 - 48.092.35))$$

والجدول الموالي يلخص لنا التغيرات الحاصلة على أجرة موظف صنف 12 :

جدول 15 : المقارنة بين السنتين للموظف صنف 12 .

السنة	التعيين	المبالغ	السنة	التعيين	المبالغ	نسبة التغير
2021	الأجر القاعدي	24.165.00	2022	الأجر القاعدي	26.415.00	9.31%
2021	الخبرة المهنية	1.215.00	2022	الخبرة المهنية	1.350.00	11.11%
2021	الخبرة البيداغوجية	966.60	2022	الخبرة البيداغوجية	1.056.60	9.31%
2021	منحة التأهيل	10.152.00	2022	منحة التأهيل	11.160.00	9.92%
2021	علاوة الدعم المدرسي	3.807.00	2022	علاوة الدعم المدرسي	4.164.75	9.39%
2021	الضمان الاجتماعي	3.987.50	2022	الضمان الاجتماعي	4.328.31	8.54%
2021	الضريبة على الدخل	5.593.00	2022	الضريبة على الدخل	4.115.20	-26.42%

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على كشوف الأجور الخاصة ببعض عمال المركز.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أثر قانون المالية لسنة 2022 كيف عدل بعض مواد المراسيم مقارنة بقانون المالية لسنة 2021 من خلال الزيادة الواضحة في كل ما يقارب من عناصر كشف الراتب ، فنجد أن نسبة الزيادة في الأجر القاعدي والخبرة البيداغوجية قدرت ب: 9.31% أما نسبة الخبر المهنية فقدرت بنسب تفوق نسبة الأجر القاعدي 11.11% أما نسبة الزيادة بالنسب لمنحة التأهيل وعلاوة الدعم المدرسي فقد جاءت متقاربة ماعدا نسبة الضمان الاجتماعي فقدر ب : 8.54% أما نسبة الضريبة على

الدخل الإجمالي فنلاحظ أن هناك نسبة سالبة بسبب الانخفاض الواضح في هذه الضريبة ، الأمر الذي أدى إلى الزيادة المعتبر في أجور ورواتب مختلف الموظفين بنسبة تقدر ب : 13.62% .

2-2 مقارنة الأجر الشهري لموظف مرسوم في الصنف 8 رتبة محاسب إداري متزوج وله طفل حسب قانوني المالية لسنتي 2021 / 2022

بعد عرض تغيرات أجر موظف مصنف في الصنف 12 مرسوم ومتزوج ولديه أطفال واكتشاف أهم تأثيرات القوانين التي أثرت عليه بالاعتماد على النسب المئوية ، سنتطرق الى صنف آخر من الموظفين يختلف رقمه الاستدلالي وكذلك العلاوات التي يتقاضاها .

(أ) حساب الأجر الشهري لموظف مرسوم في الصنف 8 رقمه الاستدلالي 379 رتبة محاسب إداري متزوج وله طفل حسب قانون المالية لسنة 2021 :

✓ الأجر القاعدي : $17.055.00 = 45 \times 379$ دج

✓ الخبرة المهنية : الدرجة الخامسة $4.275.00 = 45 \times 95$ دج

✓ المنحة الجزافية التعويضية : وفي هذه الحالة تحدد بقيمة 3.800.00 دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176 كما في الجدول الموالي:

الجدول 16 : جدول المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 8 لسنة 2021

الأصناف	المبلغ
1	7.700.00
2	7.400.00
3	6.900.00
4	6.400.00
5	5.700.00
6	5.000.00
7	7.800.00
8	3.800.00
9	3.100.00
10	3.100.00

12 وأعلى	1.500.00
----------	----------

المصدر : المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176

✓ علاوة الدعم نشاطات الإدارة : وتحسب على أساس 10 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $(4.275.00 + 17.055.00) \times 10\% = 2.133.00$ دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 13 - 188.

✓ علاوة الخدمات الإدارية المشتركة : وتحسب على أساس 25 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $(4.275.00 + 17.055.00) \times 25\% = 5.332.50$ دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 10 - 134.

✓ المنح العائلية : وتقدر ب 600.00 دج للطفل الواحد

✓ منحة الأجر الوحيد : وتقدر ب 800.00 دج للزوجة

✓ الاقتطاعات الخاصة بالأجور : وتتمثل في مايلي :

✓ الضمان الاجتماعي 9 % : ويحسب من خلال المجموع الخام طبعاً مطروحاً منه المنح العائلية.

$$32595.50 = (5.332.5 + 2.133.00 + 3.800.00 + 4.275.00 + 17.055.00)$$

$$2.933.59 = 9\% \times 32595.50$$

✓ الضريبة على الدخل الإجمالي : وتحسب على أساس جدول الضريبة على الدخل الإجمالي المعتمد من طرف المشرع الجزائري كما هو موضح في المثال التالي :

جدول 17 : الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 8 حسب قانون المالية سنة 2021

MENSUEL SOUMIS	I R G	MENSUEL SOUMIS	I R G
30.000.00	0.00	28.000.00	00.00
30.010.00	8.00	29.660.00	00.00
30.100.00	800.00	29.900.00	00.00

المصدر : القانون رقم 07 - 12 المؤرخ في 30.12.2007 لقانون الضرائب المباشرة المتضمن قانون المالية .

✓ المجموع الصافي : ويحسب على أساس المجموع الخام مطروحا منه مجموع الاقتطاعات .

$$(32.595.50 - 2.933.59 - 00.00) + 600.00 + 800.00 = 31.061.91 \text{ دج}$$

(ب) حساب الأجر الشهري لموظف مرسم في الصنف 8 رقمه الاستدلالي 429 رتبة محاسب اداري متزوج وله طفل حسب قانون المالية لسنة 2022 :

✓ الأجر القاعدي : $19.305.00 = 45 \times 429$ دج

✓ الخبرة المهنية : الدرجة الخامسة $108 \times 45 = 4.860.00$ دج

✓ المنحة الجزافية التعويضية : وتحدد بقيمة 3.800.00 دج وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 15 - 176 كما في الجدول الموالي :

جدول 18 : المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 8 سنة 2022

الأصناف	المبلغ
1	7.700.00
2	7.400.00
3	6.900.00
4	6.400.00
5	5.700.00
6	5.000.00

7.800.00	7
3.800.00	8
3.100.00	9
3.100.00	10
1.500.00	12 وأعلى

المصدر : المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176

✓ علاوة الدعم نشاطات الإدارة : وتحسب على أساس 10 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $(4.860.00 + 19.305.00) \times 10\% = 2.416.50$ دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 13 - 188.

✓ علاوة الخدمات الإدارية المشتركة : وتحسب على أساس 25 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $(4.860.00 + 19.305.00) \times 25\% = 6.041.25$ دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 10 - 134.

✓ المنح العائلية : وتقدر ب 600.00 دج للطفل الواحد

✓ منحة الأجر الوحيد : وتقدر ب 800.00 دج للزوجة

✓ الاقتطاعات الخاصة بالأجور : وتتمثل في مايلي :

❖ الضمان الاجتماعي 9 % : ويحسب من خلال المجموع الخام طبعاً مطروحاً منه المنح العائلية.

$$= 9\% \times (6.041.00 + 2.416.50 + 3.800.00 + 4.860.00 + 19.305.00) = 3.278.02$$

❖ الضريبة على الدخل الإجمالي : وتحسب على أساس جدول الضريبة على الدخل الإجمالي المعتمد من طرف المشرع الجزائري كما هو موضح في المثال التالي :

جدول 19 : جدول الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 8 حسب قانون المالية سنة 2022

MENSUEL SOUMIS	I R G	MENSUEL SOUMIS	I R G
30.000.00	0.00	33.100.00	1.365.60
30.010.00	7.70	33.140.00	1.380.50
30.300.00	63.30	30.800.00	1.625.10

المصدر : المادة 104 من قانون رقم 01/22 المؤرخ في 2022/01/04 لقانون الضرائب المباشرة المتضمن قانون المالية.

✓ المجموع الصافي : ويحسب على أساس المجموع الخام مطروحا منه مجموع الاقتطاعات .

$$31.163.97 \text{ دج} = 800.00 + 600.00 + (1.380.50 - 3.278.02 - 34.422.50)$$

والجدول الموالي يلخص لنا التغيرات الحاصلة على أجرة موظف صنف 8 :

جدول 20 : المقارنة بين السنتين للموظف صنف 8 .

نسبة التغير	المبالغ	التعيين	السنة	المبالغ	التعيين	السنة
%13.19	19.305.00	الأجر القاعدي	2022	17.055.00	الأجر القاعدي	2021
%13.68	4.860.00	الخبرة المهنية	2022	4.275.00	الخبرة المهنية	2021
%0.00	3.800.00	المنحة الجزافية التعويضية	2022	3.800.00	المنحة الجزافية التعويضية	2021
%13.47	6.041.25	تعويض الخدمات الإدارية المشتركة	2022	5.332.50	تعويض الخدمات الإدارية المشتركة	2021
%4.94	2.416.50	علاوة دعم نشاطات الإدارة	2022	2.133.00	علاوة دعم نشاطات الإدارة	2021
%11.74	3.278.02	الضمان الاجتماعي	2022	2.933.59	الضمان الاجتماعي	2021
-	1.380.50	الضريبة على الدخل	2022	0.00	الضريبة على الدخل	2021

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على كشوف الأجور الخاصة ببعض عمال المركز .

طبعا نفس الشيء أو كما ذكرنا سابقا بخصوص الصنف أعلاه ، فمن خلال هذا الجدول نلاحظ أثر قانون المالية لسنة 2022 كيف عدل بعض مواد المراسيم مقارنة بقانون المالية لسنة 2021 من خلال نسبة الزيادة المتقاربة الواضحة في مختلف العلاوات والتي قدرت ب: 13.19 % بالنسبة للأجر القاعدي و13.68 % بالنسبة للخبرة المهنية و13.47 % بالنسبة لتعويض الخدمات ، بالإضافة الى تخفيض واضح في نسبة علاوة الدعم والمقدرة ب 4.94 % ، أما نسبة الضريبة فهي سالبة نظرا لانخفاضها طبقا للقانون الجديد الأمر الذي أدى إلى الزيادة المعترف في أجور ورواتب هذا الصنف من الموظفين بنسبة قدرت ب: 8.85 %.

2-3 مقارنة الأجر الشهري لموظف مرسوم في الصنف 5 رتبة عامل مهني صنف 1 متزوج وله طفل حسب قانوني المالية لسنتي 2022/2021

نتطرق الآن إلى نوع آخر من الموظفين صنفهم يختلف عن الصنفين الذين ذكرناهما سابقا يشغلون في نفس المركز وإنما يختلف كشف راتبهم عن مما ذكرنا أعلاه من حيث الرقم الاستدلالي والعلاوات الملحقة بالأجر ، فتكون الدراسة كالتالي :

أ) حساب الأجر الشهري لموظف مرسوم في الصنف 5 رقمه الاستدلالي 288 رتبة عامل مهني صنف 1 متزوج وله طفل حسب قانون المالية لسنة 2021 :

- ✓ الأجر القاعدي : $12.960.00 = 45 \times 288$ دج
- ✓ الخبرة المهنية : الدرجة الخامسة $3.240.00 = 45 \times 72$ دج
- ✓ المنحة الجزافية التعويضية : وتحدد بقيمة 5.700.00 دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176 كما في الجدول الموالي:

الجدول 21 : المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 5 سنة 2021

الأصناف	المبلغ
1	7.700.00
2	7.400.00
3	6.900.00
4	6.400.00
5	5.700.00

5.000.00	6
7.800.00	7
3.800.00	8
3.100.00	9
3.100.00	10
1.500.00	12 وأعلى

المصدر : المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176

✓ علاوة الدعم نشاطات الإدارة : وتحسب على أساس 10 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $(3.240.00 + 12.960.00) \times 10\% = 1.620.00$ دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 13 - 188.

✓ علاوة تعويض الضرر : وتحسب على أساس 25 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $(3.240.00 + 12.960.00) \times 25\% = 4.050.00$ دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 10 - 134.

✓ المنح العائلية : وتقدر ب 600.00 دج للطفل الواحد

✓ منحة الأجر الوحيد : وتقدر ب 800.00 دج للزوجة

✓ الاقتطاعات الخاصة بالأجور : وتتمثل في ما يلي :

❖ الضمان الاجتماعي 9 % : ويحسب من خلال المجموع الخام طبقا مطروحا منه المنح العائلية.

$$27570 = (4.050.00 + 1.620.00 + 5.700.00 + 3.240.00 + 12.960.00)$$

$$2.481.30 = 9\% \times 27570$$

❖ الضريبة على الدخل الإجمالي : وتحسب على أساس جدول الضريبة على الدخل الإجمالي

المعتمد من طرف المشرع الجزائري كما هو موضح في المثال التالي :

جدول 22 : الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 5 حسب قانون المالية لسنة 2021

MENSUEL SOU MIS	I R G
25.000.00	0.00
25.010.00	0.00

MENSUEL SOU MIS	I R G
25.030.00	0.00
25.080.00	0.00

25.020.00	0.00	26.000.00	0.00
-----------	------	-----------	------

المصدر : القانون رقم 07 - 12 المؤرخ في 30.12.2007 لقانون الضرائب المباشرة المتضمن قانون المالية .

✓ المجموع الصافي : ويحسب على أساس المجموع الخام مطروحا منه مجموع الاقتطاعات .

$$26.488.70 \text{ دج} = 800.00 + 600.00 + (0.00 - 2.481.30 - 27.570.00)$$

(ب) حساب الأجر الشهري لموظف مرسوم في الصنف 5 رقمه الاستدلالي 335 رتبة عامل مهني صنف 1 متزوج وله طفل وحيد حسب قانون المالية لسنة 2022:

✓ الأجر القاعدي : $19.305.00 = 45 \times 335$ دج

✓ الخبرة المهنية : الدرجة الخامسة $4.275.00 = 45 \times 103$ دج

✓ المنحة الجزافية التعويضية : وتحدد بقيمة 5.700.00 دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176 كما في الجدول الموالي:

جدول 23 : المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 5 سنة 2022

الأصناف	المبلغ
1	7.700.00
2	7.400.00
3	6.900.00
4	6.400.00
5	5.700.00
6	5.000.00
7	7.800.00
8	3.800.00
9	3.100.00
10	3.100.00
12 وأعلى	1.500.00

المصدر : المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176

✓ علاوة الدعم نشاطات الإدارة : وتحسب على أساس 10 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $10\% \times (4.275.00 + 19.305.00)$ = 2.133.00 دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 13 - 188 .

✓ تعويض الضرر : وتحسب على أساس 25 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $25\% \times (4.275.00 + 19.305.00)$ = 5.332.50 دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 10 - 134 .

✓ المنح العائلية : وتقدر ب 600.00 دج للطفل الواحد

✓ منحة الأجر الوحيد : وتقدر ب 800.00 دج للزوجة

✓ الاقتطاعات الخاصة بالأجور : وتتمثل في مايلي :

❖ الضمان الاجتماعي 9 % : ويحسب من خلال المجموع الخام طبعاً مطروحاً منه المنح العائلية.

$$34.845.50 = (5.332.50 + 2.133.00 + 3.800.00 + 4.275.00 + 19.305.00)$$

$$3.136.09 = 9\% \times 34.845.50$$

❖ الضريبة على الدخل الإجمالي : وتحسب على أساس جدول الضريبة على الدخل الإجمالي المعتمد

من طرف المشرع الجزائري كما هو موضح في المثال التالي :

جدول 24: جدول الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 5 حسب قانون المالية سنة 2022

MENSUEL SOU MIS	I R G	MENSUEL SOU MIS	I R G
30.000.00	0.00	31.100.00	624.20
30.010.00	7.70	31.700.00	846.60
30.100.00	63.30	31.900.00	920.80

المصدر : قانون رقم 01/22 المؤرخ في 04/01/2022 لقانون الضرائب المباشرة المتضمن قانون المالية.

✓ المجموع الصافي : ويحسب على أساس المجموع الخام مطروحاً منه مجموع الاقتطاعات .

$$32.262.80 \text{ دج} = 800.00 + 600.00 + (846.60 - 3.136.09 - 34.845.50)$$

والجدول الموالي يلخص لنا التغيرات الحاصلة على أجرة موظف صنف 5 :

جدول 25 : المقارنة بين السنتين للموظف صنف 5 :

نسبة التغير	المبالغ	التعيين	السنة	المبالغ	التعيين	السنة
48.95 %	19.305.00	الاجر القاعدي	2022	12.960.00	الأجر القاعدي	2021
31.94 %	4.275.00	الخبرة المهنية	2022	3.240.00	الخبرة المهنية	2021
0.00%	5.700.00	المنحة الجزافية التعويضية	2022	5.700.00	المنحة الجزافية التعويضية	2021

31.66 %	5.332.50	تعويض الضرر	2022	4.050.00	تعويض الضرر	2021
31.66 %	2.133.00	علاوة دعم نشاطات الإدارة	2022	1.620.00	علاوة دعم نشاطات الإدارة	2021
26.38 %	3.136.09	الضمان الاجتماعي	2022	2.481.30	الضمان الاجتماعي	2021
-	846.60	الضريبة على الدخل	2022	0.00	الضريبة على الدخل	2021

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على كشوف الأجور الخاصة ببعض عمال المركز .

نفس الشيء كما ذكرنا سابقا بخصوص الصنف أعلاه ، فمن خلال هذا الجدول نلاحظ أثر قانون المالية لسنة 2022 كيف عدل بعض مواد المراسيم مقارنة بقانون المالية لسنة 2021 من خلال نسبة الزيادة الواضحة في كل ما يقارب من عناصر كشف الراتب أو التعويضات حيث قدرت نسبة الأجر القاعدي 48.95 % أما نسبة تعويض الضرر وعلاوة الدعم فقد جاءت متساويتان 13.66 % أما نسبة الخبرة المهنية فقاربت 31.94 % مثلها مثل نسبة الضمان الاجتماعي 26.38 % ، بالإضافة الى التخفيض الواضح في الضريبة على الدخل الإجمالي والذي تجاوز النصف ، الأمر الذي أدى إلى الزيادة المعترف في أجور ورواتب هذا الصنف من الموظفين بنسبة 30.72 % .

2-4 مقارنة الأجر الشهري لموظف متعاقد رتبة عامل مهني مستوى 1متزوج وله طفل واحد حسب قانوني المالية لسنتي 2022/2021

بعد عرض الأصناف الثلاثة للعمال المنتمين لهذا المركز ، لم يتبقى الا صنف أخير ألا وهو صنف العمال المتعاقدين الذي يختلف رقمهم الاستدلالي وكذا العلاوات التابعة للأجر ، والقوانين التي تحكمهم حيث تختلف اختلافا واضحا عن ما سبق ذكره من الموظفين .

أ) حساب الأجر الشهري لموظف متعاقد رقمه الاستدلالي 200 رتبة عامل مهني مستوى 1متزوج وله طفل واحد حسب قانون المالية لسنة 2021:

✓ الأجر القاعدي : $200 \times 45 = 9.000.00$ دج

✓ الخبرة المهنية : تحسب على أساس 1,40 % عن كل سنة نشاط فعلية من الأجر الأساسي أي :

مثلا موظف لديه 5 سنوات خدمة فعلية $(200 \times 45) \times 1.40 \times 5 = 630.00$ دج

✓ المنحة الجزافية التعويضية : وتحدد بقيمة 7.700.00 دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176 كما يوضحها الجدول الموالي:

الجدول 26: المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 1 سنة 2021

الأصناف	المبلغ
1	7.700.00
2	7.400.00
3	6.900.00
4	6.400.00
5	5.700.00
6	5.000.00
7	7.800.00
8	3.800.00
9	3.100.00
10	3.100.00
12 وأعلى	1.500.00

المصدر : المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176

✓ علاوة الدعم نشاطات الإدارة : وتحسب على أساس 10 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $(9.000.00 + 630.00) \times 10\% = 963.00$ دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 13 - 188.

✓ التعويض الجزافي عن الخدمة : ويحسب على أساس 25 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $(9.000.00 + 630.00) \times 25\% = 2.407.50$ دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 136 - 10 المادة 2 .

✓ المنح العائلية : وتقدر ب 600.00 دج للطفل الواحد

✓ منحة الأجر الوحيد : وتقدر ب 800.00 دج للزوجة

✓ الاقتطاعات الخاصة بالأجور : وتتمثل في مايلي :

❖ الضمان الاجتماعي 9 % : ويحسب من خلال المجموع الخام طبعاً مطروحاً منه المنح العائلية.

(9.000.00 + 630.00 + 7.700.00 + 963.00 + 2.407.50) = 20.700.50 دج

$$1.863.05 = 9\% \times 20.700.50$$

❖ الضريبة على الدخل الإجمالي : وتحسب على أساس جدول الضريبة على الدخل الإجمالي المعتمد من طرف المشرع الجزائري كما هو موضح في المثال التالي :

جدول 27 : جدول الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 1 حسب قانون المالية سنة 2021

MENSUEL SOUMIS	I R G	MENSUEL SOUMIS	I R G
18.000.00	0.00	18.600.00	0.00
18.100.00	0.00	18.830.00	0.00
18.400.00	0.00	18.900.00	0.00

المصدر : القانون رقم 07 - 12 المؤرخ في 30.12.2007 لقانون الضرائب المباشرة المتضمن قانون المالية .

✓ المجموع الصافي : ويحسب على أساس المجموع الخام مطروحا منه مجموع الاقتطاعات .

$$20.237.46 \text{ دج} = 800.00 + 600.00 + (0.00 - 1.863.04 - 20.700.50)$$

(ب) حساب الأجر الشهري لموظف متعاقد رقمه الاستدلالي **250** رتبة عامل مهني مستوى 1متزوج وله طفل واحد حسب قانون المالية لسنة 2022:

$$✓ \text{ الأجر القاعدي : } 11.250.00 \text{ دج} = 45 \times 250$$

✓ الخبرة المهنية : تحسب على أساس 1,40 % عن كل سنة نشاط فعلية من الأجر الأساسي أي :

$$\text{مثلا موظف لديه 5 سنوات خدمة فعلية } 787.50 \text{ دج} = 5 \times 1.40\% \times (45 \times 250)$$

✓ المنحة الجزافية التعويضية : وتحدد بقيمة 7.700.00 دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 15 -

176 كما في الجدول الموالي:

جدول 28 : المنحة الجزافية التعويضية لموظف صنف 1 سنة 2022

المبلغ	الأصناف
7.700.00	1
7.400.00	2
6.900.00	3
6.400.00	4

5.700.00	5
5.000.00	6
7.800.00	7
3.800.00	8
3.100.00	9
3.100.00	10
1.500.00	12 وأعلى

المصدر : المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176.

✓ علاوة الدعم نشاطات الإدارة : وتحسب على أساس 10 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $(787.50 + 11.250.00) \times 10\% = 1.203.75$ دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 13 - 188.

✓ التعويض الجزافي عن الخدمة : ويحسب على أساس 25 % من الأجر القاعدي + الخبرة المهنية أي : $(787.50 + 11.250.00) \times 25\% = 3.009.37$ دج وقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 136 - 10 المادة 2 .

✓ المنح العائلية : وتقدر ب 600.00 دج للطفل الواحد

✓ منحة الأجر الوحيد : وتقدر ب 800.00 دج للزوجة

✓ الاقتطاعات الخاصة بالأجور : وتتمثل في مايلي :

❖ الضمان الاجتماعي 9 % : ويحسب من خلال المجموع الخام طبعاً مطروحاً منه المنح العائلية.

$$23.950.62 = (3.009.37 + 1.203.75 + 7.700.00 + 787.50 + 11.250.00)$$

دج .

$$2.155.56 = 9\% \times 23.950.62$$

❖ الضريبة على الدخل الإجمالي : وتحسب على أساس جدول الضريبة على الدخل الإجمالي المعتمد من طرف المشرع الجزائري كما هو موضح في المثال التالي :

جدول 29 : جدول الضريبة على الدخل الإجمالي لموظف صنف 1 حسب قانون المالية سنة 2022

MENSUEL SOUMIS	I R G	MENSUEL SOUMIS	I R G
20.000.00	0.00	20.000.00	0.00
30.010.00	7.70	21.790.00	0.00
30.100.00	63.30	22.000.00	0.00

المصدر : قانون رقم 01/22 المؤرخ في 2022/01/04 لقانون الضرائب المباشرة المتضمن قانون المالية.

✓ المجموع الصافي : ويحسب على أساس المجموع الخام مطروحا منه مجموع الاقتطاعات .

$$23.195.07 \text{ دج} = 800.00 + 600.00 + (0.00 - 2.155.55 - 23.950.62)$$

والجدول الموالي يلخص لنا التغيرات الحاصلة على أجرة موظف صنف 1 :

جدول 30 : المقارنة بين السنتين للموظف صنف 1 .

نسبة التغير	المبالغ	التعيين	السنة	المبالغ	التعيين	السنة
25.00 %	11.250.00	الأجر القاعدي	2022	9.000.00	الأجر القاعدي	2021
25.00 %	787.50	الخبرة المهنية	2022	630.00	الخبرة المهنية	2021
0.00 %	7.700.00	المنحة الجزائرية التعويضية	2022	7.700.00	المنحة الجزائرية التعويضية	2021
24.99 %	3.009.37	التعويض الجزائري عن الخدمة	2022	2.407.50	التعويض الجزائري عن الخدمة	2021
25.00 %	1.203.75	علاوة دعم نشاطات الإدارة	2022	963.00	علاوة دعم نشاطات الإدارة	2021

15.70 %	2.155.56	الضمان الاجتماعي	2022	1.863.05	الضمان الاجتماعي	2021
% 0.00	0.00	الضريبة على الدخل	2022	0.00	الضريبة على الدخل	2021

المصدر : من إعداد الطالبان بالاعتماد على كشوف الأجور الخاصة ببعض عمال المركز.

على غرار النسب التي قمنا بحسابها للأصناف السابقة ، فمن خلال هذا الجدول نلاحظ أثر قانون المالية لسنة 2022 كيف عدل بعض مواد المراسيم مقارنة بقانون المالية لسنة 2021 من خلال الزيادة المتساوية في كل ما يقارب من عناصر كشف الراتب والمقدرة ب 25 % ما عدا نسبة الضمان الاجتماعي فقدرت ب 15.70 % بالإضافة إلى انعدام واضح في الضريبة على الدخل الإجمالي ، وهذا راجع للتعديل في جدول الضريبة على الدخل الإجمالي من قبل المشرع الأمر الذي أدى إلى الزيادة المعتمدة في أجور ورواتب هذا الصنف من الموظفين حيث قدرت النسبة ب 19.12 %.

من خلال الدراسة الميدانية على مستوى مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالحى بعين البيضاء لأثر قانون المالية 2022 على سلم الأجور في الوظيف العمومي الجزائري مقارنة بقانون المالية لسنة 2021، لاحظنا أن المركز يولي أهمية كبيرة بالنسبة لأجور ورواتب العمال ، الأمر الذي يستدعي من الإدارة أنها توفر أولا النفقات أي نفقات المستخدمين قبل أي عملية أخرى وتحرص كل الحرص على تسديد الأجور في وقتها ، إلا أن هذا لا يكفي فقد تتعطل الإدارة بسبب تماطل الجهات المعنية العليا للقطاع. مثلا عندما تكون دراسة الزيادات في الأجور للعمال، يطلب من الإدارات إحصائيات في جداول عن أصناف ورتب وعدد الموظفين لحساب مقدار الزيادة توقعيا ، بالاعتماد على شبكة سلم الرواتب المعمول به من قبل المشرع ، لا تكون في وقتها أي عند التحضير لإعداد الميزانيات من قبل الوزارة الوصية ، لان في قطاع التكوين المهني مثل ما رأينا خلال التبرص تبدأ سنوية الميزانية شهر مارس من كل سنة وتمر عبر عدة مراحل ، من تقسيم للاعتمادات وتخصيصها في فروعها وفصولها ، ومن ثم تقدم إلى جهات الرقابة المالية للتأشير عليها أولا ، وبعد ذلك ترسل الميزانية إلى والي الولاية للمصادقة عليها، وإعطاء الضوء الأخضر لصرف النفقات ، كل في مجاله .

وقد لاحظنا في مركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالحى أنها استفادت من زيادات في الأجور مثلها مثل باقي المؤسسات التابعة للوظيفة العمومية ، ومن هذا المنطلق فقد باشرت مصالح المقصدية بإعداد كشوفات محاسبية لكل عامل على حدى ، اعتمادا على الشبكة الاستدلالية للمرتبات ، لأن الرفع في النقطة الاستدلالية مس شقين يتعلق الأول بالزيادة في الشبكة والتي تخص زيادة عمودية في الرقم الاستدلالي الأدنى لكل صنف ، وزيادة أفقية تخص الزيادة الاستدلالية للدرجات ، أما الشق

الثاني فيخص الزيادة في العلاوات والتعويضات الشهرية وغير الشهرية ، على اعتبار أن هذه العلاوات والتعويضات والمنح تحسب على أساس الراتب الرئيسي بنسبة مئوية تختلف من قطاع لآخر .

وبخصوص الأسس التي أخذت بعين الاعتبار عند مراجعة سلم النقطة الاستدلالية ، فإن نظام الرواتب في الوظيفة العمومي مبني على مستوى الأساس التأهيلي لكل صنف ، حيث أن التدرج في الصنف يترتب عنه الزيادة بصفة عامة ، ولهذا أضيفت 50 نقطة لكل صنف للحفاظ على الفوارق التي يصنعها النظام التعويضي ، فيما تبقى الزيادات بصفة عامة موجّهة لذوي الدخل المنخفض لرفع القدرة الشرائية .

وعليه فإن الزيادة في الأجور بفضل العاملين الجديدين أي رفع النقطة الاستدلالية وخفض الضريبة على الدخل فقد بلغت في هذا المركز بمتوسط 5.600.00 دج إلى 6.000.00 دج ، وبشأن من نقل مداخيلهم عن 30.000.00 دج والذين استفادوا من إلغاء كلي للضريبة على الدخل الإجمالي ، فإن من ينتمون إلى هذه الشريحة من العمال ، والذين يمثلون الصنف الأول في شبكة الأجور ، يستفيدون من زيادات ب 4.300.00 دج بفضل رفع النقطة الاستدلالية ، ابتداء من الفاتح من شهر مارس ، بعد أن استفادوا من إلغاء نهائي للضريبة على الدخل الإجمالي في السابق .

وعلى ضوء كل ما ذكرنا سابقا فإن الزيادات لم ترق إلى المستوى المنشود حسب آراء فئة العمال والموظفين التابعين لقطاع الوظيفة العمومية لا سيما موظفو وعمال مركز التكوين المهني والتمهين بعين البيضاء مقر إجراء التريص ، الأمر الذي يقابله انخفاض في القدرة الشرائية بسبب الارتفاع الواضح لأسعار المواد الاستهلاكية في السوق الدولية بما فيها الجزائر و انخفاض المستوى المعيشي ، رغم دعم الدولة الدائم لهذه المواد وعدم التخلي عن المواطن البسيط ، ولم يقتصر هذا الأمر عند هذا الحد ، بل تعدى إلى رفع سقف التفاؤل والطموح لدى العمال والموظفين ، لأن ما يلاحظ على أرض الواقع وفي ميدان العمل هو وليد التسيير اللاعقلاني والاستنتاجات الخاطئة وانعدام الدراسة الميدانية من طرف الهيئات القائمة في الدولة ، وعدم التمييز بين القطاعات .

من خلال ما سبق يمكن القول أن الزيادات في أجور و رواتب موظفي المركز كانت معتبرة خاصة إذا ما جمعت على مستوى المركز ككل و تجاوزنا المركز الواحد إلى جميع المراكز على مستوى الوطن ثم إلى كل موظفي الوظيفة العمومي، لهذا نجد الحكومة و المتحدثين على لسانها يضحون هاته الزيادات إلى درجة أنها ستخرج الموظفين من كل مشاكلهم المادية. إلا أن مقارنة بسيطة بين نسبة الزيادة في الأجور في الوظيفة العمومي التي لم تتعد 20% قد سبقتها زيادات في الأسعار تعدت في بعض

الأحيان 100 % . فهل يمكن الحديث عن زيادة كهاته امتصها التضخم قبل أن يقبضها صاحبها. و خلاصة القول، أن الزيادة المعتمدة في نظر الحكومة هي زيادة وهمية في نظر الموظف.

خلاصة

تضمنت دراستنا التطبيقية دراسة حالة بمركز التكوين المهني والتمهين الإخوة صالح بعين البيضاء حيث قمنا بتقديم المركز عن طريق بطاقة فنية تقنية تعرفه كما اعدنا الهيكل التنظيمي أو ما يسمى بالمخطط الذي فصلنا فيه مختلف المصالح والمكاتب التي يقوم عليها المركز وهذا بتوضيح مهام وادوار الموظفين القائمين على هاته المكاتب، والعوامل المحددة لنظام الرواتب والأجور وطريقة حساب الأجر فيه ومن خلال الدراسة اتضح أن الأجر يحدد حسب عوامل التوظيف ويتسم بخصائص ومواصفات الوظائف لأن الوظائف ليست متساوية في قيمتها وأهميتها في المركز فمثلا توظيف عامل مؤهل علميا لا يقارن بتوظيف عامل غير مؤهل علميا كل في مجاله كما أن الأجر القاعدي هو الجزء الأساسي في الأجر ويظهر ذلك من خلال الأهمية البالغة له عند تحديد الأجر فمن خلاله يتم حساب جميع العلاوات والمنح التي يتقاضاها الموظف خلال الشهر.

كما تم حساب الأجور و الرواتب لعينة من موظفي المركز بالاعتماد على مبدأ المقارنة بين السنتين (2021/2022) وفقا للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين (طبقا للمرسوم الرئاسي المذكور سالفا) ابتداء من حساب الأجر القاعدي بضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الاستدلالية، ومن ثم الانتقال إلى باقي عناصر كشف الراتب بما فيها الخبرة المهنية والخبرة البيداغوجية، ومختلف المنح والعلاوات... التي تختلف من صنف لآخر حسب طبيعة عمل الموظف، بعد ذلك أي بعد حساب المجموع العام أو الخام تطرقنا مباشرة إلى حساب الاقتطاعات والمتمثلة في الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي، حيث أثرت هذه الأخيرة كذلك على الأجور بانخفاض في قيمتها، الأمر الذي أدى إلى الزيادة في صافي الأجور وهذا ما تجسد في إعداد جداول للمقارنة بين كسفي الراتب لموظفي المركز كل حسب صنفه.

الخاتمة

يتجلى نظام الأجور كأداة فعالة ذات مكانة مهمة في خلق التواصل بين أداء المهام وتحقيق النتائج، حيث أن نظام الأجور يؤثر بصورة مباشرة على مهمة المؤسسة و أطرافها، و تحتل الأجور مكانة لدى الأفراد و المنظمات و الدول يؤهلها أن تدفع بعجلة التنمية في المجتمع ، فهي أداة أساسية، ذات ثلاثة أبعاد، من الناحية الاقتصادية لدفع عجلة التنمية الاقتصادية من جهة ومن الناحية الاجتماعية في إحداث الاستقرار الاجتماعي وتوزيع الدخل الوطني على الأفراد لضمان العيش الكريم لهؤلاء و من الناحية السياسية يكتسي أهمية لا يستهان بها من خلال ربح ثقة ورضا الموظف وضمان مساهمته في مساندة المشروع السياسي المعتمد من قبل السلطة ، وانطلاقا من هذا الأساس عملنا على استعراض أهم النقاط والمحاور الأساسية المرتبطة بموضوع محاسبة الأجور في الوظيف العمومي في كل من قانوني المالية 2022/2021 من خلال التطرق لأهم المفاهيم النظرية والجوهرية للأجور، وما علاقتها بقوانين التشريع العامة (القوانين المالية)، لنتوصل إلى الأثر الذي حمله قانوني المالية لسنتي 2021 و 2022 على هاتاه الأخيرة وهذا لرفع الغموض عن بعض التأثيرات التي حدثت في سلم الأجور في الوظيف العمومي.

و بالإجابة على إشكاليتنا الرئيسية المدرجة في بحثنا فقد توصلنا إلى أن لقانون المالية سنة 2022 أثر نسبي على سلم الأجور والرواتب في الوظيف العمومي الجزائري مقارنة بقانون المالية سنة 2021 ، الأمر الذي اتضح من خلال الزيادات الأخيرة في أجور العمال والموظفين هذا من جهة وانخفاض في قيمة الضريبة من جهة أخرى وفي المقابل لوحظ تدني في القدرة الشرائية نتيجة للارتفاع الفاحش في أسعار السلع والخدمات، الأمر الذي جعل من الزيادات في الأجور لم ترقى إلى المستوى المطلوب.

نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية (الميدانية) لأثر قانون المالية 2022 على سلم الأجور في الوظيف العمومي الجزائري مقارنة بقانون المالية لسنة 2021 توصلنا إلى:

1. أن الميزانية العامة للدولة هي عبارة عن وثيقة رسمية تشريعية تصدر عن الحكومة مصادق عليها من طرف الهيئة التشريعية، ومعبرة عن خطة مالية تقديرية لإيرادات ونفقات الدولة لمدة زمنية عادة ما تكون سنة واحدة، تهدف إلى تحقيق أهداف إجتماعية بالأخص، كما تعتبر أداة

لقياس ومراقبة الأداء الحكومي، حيث تقوم هذه الأخيرة على مبدأ أو قاعدة السنوية والوحدة وعدم الشمولية، عدم التخصيص والتوازن كما تقوم على قاعدة الوضوح، الشرعية، الدقة، المرونة، العلانية، الصدق والمشاركة.

2. تتمثل دورة الميزانية العامة للدولة في أربعة مراحل متعاقبة ومتداخلة فيما بينها متمثلة في التحضير والإعداد، الإعتقاد و التنفيذ و من ثم الرقابة على التنفيذ، هذا من جهة و من جهة أخرى فينبثق منها الأجر والمعبر عنه بأنه مبلغ مالي مدفوع للعامل نتيجة العمل الذي قدمه لصاحب العمل حيث يحتوي الأجر الأساسي، وجملة من المكافآت والتعويضات، كما يمكن تصميم نظام سلمي للأجور يتطلب القيام .

3. يتأثر نظام الأجور بعدة عوامل نتيجة التعديل في بعض المواد والمراسيم التشريعية وغيرها، تعمل هاته العوامل على التغيير في الأجر القاعدي، الذي يحدد طبقا لعدة معايير أهمها المؤهل العلمي بالاعتماد على الشبكة الاستدلالية للمرتبات ، ورغم كل هذه التعديلات إلا أن الأجر لم يرقى إلى المستوى المنشود.

4. أن الزيادة في أجور الوظيف العمومي كانت معتبرة في نظر الحكومة و وسائل الإعلام إلا أنها لم ترق إلى مستوى توقعات موظفي الوظيف العمومي بل أنخفض بشكل كبير، وذلك لأن الزيادة كانت ضئيلة للغاية من ناحية ومن ناحية أخرى الارتفاع القياسي في أسعار السلع والخدمات ، وبالتالي لم يرتفع الأجر حقيقة .

➤ إختبار الفرضيات

تم اختبار الفرضيات على النحو الآتي:

- الفرضية الرئيسية والتي تنص على أن " كان لقانوني المالية 2022/2021 أثرا ايجابيا على مستوى الأجور والرواتب في الوظيف العمومي الجزائري عموما و مركز التكوين المهني والتمهين- الإخوة صالح بالخصوص " صحيحة وهذا ما لمسناه فعلا خلال إجراء التريص عند اطلاعنا على الكشوفات المحاسبية في المصلحة المقتصدية أن هناك تعديل بالزيادة في أجور الموظفين.

- الفرضيات الفرعية:

✓ **الفرضية الأولى** والتي تنص على أن " يرتبط الأجر في الوظيف العمومي بخصائص ومواصفات الوظائف" صحيحة وهذا ما تجسد في الدراسة التطبيقية أن للأجر ارتباطا حقيقيا بالمؤهل العلمي وكفاءات الموظفين لتحفيزهم اثر قيامهم بساعات إضافية تستوجب على الإدارة مكافأتهم على المردود الايجابي ؛

✓ **الفرضية الثانية** والتي تنص على أن " عمدت الحكومة من خلال قوانين مالية سنتي 2021 و 2022 على تخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي و رفع النقطة الاستدلالية كإجراء تحفيزي للعمال و الموظفين" صحيحة وهو ما تجلى ميدانيا على مستوى المركز محل الدراسة حيث استفادت جل فئة العمال من تخفيض ضريبي بنسب معتبرة كانت لهم أثرا ايجابيا على أجورهم الصافية، كذلك نفس الشيء بالنسبة لرفع النقطة الاستدلالية الأمر الذي كان له دافعا ايجابيا على الأجر الأساسي ومختلف المنح والتعويضات ؛

✓ **الفرضية الثالثة:** و التي تنص على أن " بالنظر إلى الميزانية الإضافية التي رصدت سنة 2023 لأجور عمال و موظفي مركز التكوين المهني والتمهين - الإخوة صالحى بعين البيضاء فإن الزيادات كانت معتبرة" خاطئة و هذا ما لاحظناه على الأصناف المدروسة في بحثنا أن الزيادات كانت ضئيلة وغير معتبرة مقارنة بمتطلبات الموظف الذي يعيش الارتفاع الواضح في أسعار السلع والخدمات.

➤ التوصيات و الاقتراحات:

- تعديل القوانين الأساسية الخاصة بكل القطاعات وهذا لتحفيز فئة المستخدمين ماديا و معنويا .
- يتحتم على الدولة أن تولي اهتماما واسعا بموضوع الأجور، و تعيد النظر في نظامه والتنظيمات التي تحكمه .
- العمل على تخفيض من قيمة الضريبة على الدخل في هذا القطاع من أجل إشعار الموظف بزيادة في أجره والتقليل من الاحتجاجات.
- العمل على فتح ورشات للنقاش من قبل كل الفئات والأصناف والخروج بقرارات مهمة تتجسد على أرض الواقع.
- محاولة البناء فعليا على التوقعات التي تدرج كل سنة قبل إعداد الميزانيات الأولية، وفي وقتها دون تأخيرها .

قائمة المصادر و المراجع

المصادر التشريعية

- 1- الأمر 03 /06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.
- 2- المرسوم التنفيذي 292/ 07 المؤرخ في 26/09/2007 المتضمن التعويضات العائلية، جريدة رسمية العدد 62 الصادرة في 03 /10 /2007.
- 3- المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- 4- المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين والعناصر المشكلة لرواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 08 - 04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 08 - 05 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب .
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 93 - 09 المؤرخ في 26 صفر عام 1430 الموافق 22 فبراير سنة 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 10/134 مؤرخ في 13/05/2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية، ،الجريدة الرسمية رقم 32 الصادرة في 16مايو 2010.
- 9- مرسوم تنفيذي رقم 10/306 المؤرخ في 13/05/2010 الذي يؤسس النظام التعويضي لأعوان المتعاقدين، الجريدة الرسمية العدد 32 الصادرة في 16/05/2010.
- 10 - المرسوم الرئاسي رقم 22-138 مؤرخ في 31 مارس 2022، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304، الجريدة الرسمية عدد 23 الصادرة في 6 أبريل 2022.

قائمة المراجع

أولا: الكتب

- 1- احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 5، دار الجامعية للنشر والتوزيع، 2015.
- 2- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، الطبعة الثانية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 3- أعاد حمود القيسي، المالية العامة والتشريع الضريبي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015.
- 4- أمزيان جنقال، الدليل المنهجي في التكوين المهني، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003.
- 5- بوفلجة غياث، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 6- جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ،علاقات العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1984.
- 7- حسن عادل، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، الطبعة الأولى، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1995.
- 8- حسين مصطفى حسين، المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر
- 9- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات، دار النشر، مصر، 1982.
- 10- حمادة محمد الشاطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1980.
- 11- سعادة جودت، استخدام الحاسوب والانترنت في ميادين التربية والتعليم، ط1، رام الله، الشروق، 2003.
- 12- سهيلة محمد عباس و آخرون، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، لبنان، 2000.

- 13- شاويش مصطفى نجيب ، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، الطبعة الأولى ، دار الشروق، عمان الأردن، 1990.
- 14- شفيق إمام ، نظام العاملين مكتبة القاهرة الحديثة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، مصر، 1964.
- 15- صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002.
- 16- طارق الحاج والآخرين، الاقتصاد الإداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان ، 2009.
- 17- عبد الفتاح بوخمخ ، إدارة الموارد البشرية، مطبوعات جامعة منتوري، قسنطينة ، 2001.

ثانيا : الرسائل العلمية

- 1- دراوسي مسعود، السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي حالة الجزائر 1990 - 2004، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه دولة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005.
- 2- علا فاطمة، عبد الله نصيرة ، اثر السياسة المالية على النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة(1990-2016)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، تخصص مالية وبنوك ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة احمد دراية ادرار ، 2017.
- 3- مراد سماح ، قياس أثر السياسة المالية على الإقتصاد الجزائري ، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2015.

ثالثا : المقالات والمجلات

- 1- المديرية العامة للضرائب،النظام الضريبي الجزائري، منشورات الساحل، الجزائر، 2010.
- 2- خالد عيسى العدوان، محمد كنوش الشرعة، الأبعاد السياسية للموازنة العامة للدولة، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية ، كلية الأدب، جامعة اليرموك الأردن،المجلد 41، العدد03، 2014.

3- سحنون نسيم ، الفروقات الدائمة بين النظام المحاسبي المالي والنظام الجبائي الجزائري في ظل قانون المالية لسنة 2022 ، مجلة دراسات جبائية، المركز الجامعي الشهيد سي الحواس بريك، المجلد 11، العدد 2، 2022.

4- ورغي سيد احمد، بن معاشو مهاجي، قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الالكتروني، جامعة مولاي الطاهر ، سعيدة الجزائر ، 2020.

رابعا : مطبوعات الدروس الجامعية

1- أوكيل حميدة، محاضرات المالية العامة، موجهة لطلبة السنة الثانية، قسم علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، 2020-2021.

2- ذبيح ميلود ، دروس في مقياس القانون الضريبي والمنازعات الضريبية ، السنة الأولى ماستر قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2019-2020.

3- طالبي صلاح الدين ، محاضرات في المالية العامة ، قسم علوم التسيير، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي نور البشير ، 2016.

4- عيماد داتو سعيد ، محاضرات في المالية العامة، قسم العلوم التجارية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس ، 2020.

5- نسرين معياش ، محاضرات في جباية المؤسسة ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة 8 ماي 1945 قالمه ، 2019.

الملاحق رقم 1: الشبكة الاستدلالية للمرتبات الخاصة بسنة 2021.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 61													18 رمضان عام 1428 هـ 30 سبتمبر سنة 2007 م	
الشبكة الاستدلالية للمرتبات														
الدرجة	المرتبة	الرقم الاستدلالي للدرجات										الرقم الاستدلالي الأخرى	المرتبة	
		الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة			الثانية
د	1	120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	200
	2	131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219
	3	144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240
	4	158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	263
	5	173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	288
	6	189	173	158	142	126	110	95	79	63	47	32	16	315
هـ	7	209	191	174	157	139	122	104	87	70	52	35	17	348
	8	225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379
و	9	251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418
	10	272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453
ز	11	299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498
	12	322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537
	13	347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578
	14	373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621
	15	400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666
	16	428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713
	17	457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762
	ح	قسم فرعي 1	558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47
قسم فرعي 2		594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990
قسم فرعي 3		633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055
قسم فرعي 4		675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125
قسم فرعي 5		720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200
قسم فرعي 6		768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280
قسم فرعي 7		888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480

الملحق رقم 2 : الشبكة الاستدلالية للمرتبات الخاصة بسنة 2022.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تعدل الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم، كما يأتي :

مرسوم رئاسي رقم 22-238 مؤرخ في 28 شعبان عام 1443 الموافق 31 مارس سنة 2022، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 91-7 و 141 (الفقرة الأولى) منه.

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي	المصنف	المهجرة
الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
130	138	125	113	100	88	75	63	50	38	25	13	230	1	د
161	148	135	122	108	95	81	68	54	41	27	14	269	2	
174	160	145	131	116	102	87	73	58	44	29	15	290	3	
188	173	157	141	125	110	94	79	63	47	31	16	313	4	
203	186	169	153	135	119	101	85	68	51	34	17	338	5	
219	201	183	165	146	128	110	92	73	55	37	19	365	6	
239	219	199	180	159	140	119	100	80	60	40	20	398	7	ج
255	236	215	194	172	151	129	108	86	65	43	22	429	8	
281	258	234	211	187	164	140	118	94	71	47	24	468	9	ب
302	277	252	227	201	177	151	126	101	76	50	26	503	10	
329	302	274	247	219	192	164	138	110	83	55	28	548	11	ا
352	323	294	265	235	206	176	147	117	89	59	30	587	12	
377	346	314	283	251	220	188	158	126	95	63	32	628	13	
403	370	336	302	268	235	201	168	134	101	67	34	671	14	
430	394	358	323	286	251	215	180	143	108	72	36	716	15	
458	420	382	344	303	268	229	191	153	115	76	39	763	16	
487	447	406	366	323	285	244	204	162	122	81	41	812	17	