



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييرج

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم المحاسبة والمالية

تخصص: محاسبة وجباية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكايمي

الموضوع

معالجة نفقات المستخدمين في المؤسسة العمومية

(دراسة حالة بمركز التكوين المهني والتمهين عين تاغروت)

إشراف الأستاذ:

- شراد غزلان

من إعداد الطالبة:

- حجاج بثينة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً

أستاذ محاضر - أ -

مريخي عبد الرزاق

مشرفاً

أستاذ محاضر - ب -

شراد غزلان

مناقشاً

أستاذ محاضر - أ -

سيلم حمود

السنة الجامعية: 2025-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٤٣٨

الإهداء



قال الله تعالى: "ربي اوزعني ان اشكر نعمتك التي انعمت علي وعلى والدي و ان اعمل صالحا ترضاه و ادخلني برحمتك في عبادك الصالحين".

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

اهدي ثمرة نجاحي الى من تحب قدميها الجنة. الى من انازله دربي و التي لا تكفيني كل عبارات الكون لوصفها* امي الغالية* أسأل الله ان يرعاها.

الى من لن يكره التاريخ مرتين

الى من أحمل اسمه بكل افتخار الى من علمني ان الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة.

الى أعظم و أعز رجل في الكون* ابي الغالي* اطال الله في عمره و حفظه.

الى من نشأت بينهم و أخذت منهم الحب و العطف و الاحترام اخوتي أسأل الله ان يرعاهم جميعا.

الى من كانت نعم الصديقة و نعم الأخت حبيبتي* شيماء* اسأل الله ان يسقيها من الخير و التوفيق كله.

الى من ظفرت به كمهدة القدر لي

الى رفيق الدرب و صديق الأيام جميعا بطلوها و مرها كنت دائما الداعم الأكبر لي في كل شيء فشكروا كثيرا على ثقته بنجاحي و دفعي نحو الأفضل أسأل الله ان يحفظك و يرمك و يسدد خطاك و ان يسقيك من الخير كله عاجله و آجله* زوجي الغالي*

الى كل صديقاتي التي عرفتمن خلال مشواري الدراسي

الى كل من ملأ قلبي و لم يسعه قلبي.

و ما توفيقني الا بالله فالحمد لله حين البدء و عند الختام الحمد لله ما تناهى درج ولا ختم ولا تم سعي الا بفضل

الحمد لله على البلوغ ثم الحمد لله على لذة الإنجاز اللهم ليس بجهدنا و اجتهادنا و انما بكرمك و فضلك علينا.





شكر وعرفان

عن النبي صلى الله عليه و سلم قال: *من لم يشكر الناس لم يشكر الله*
الحمد لله و الشكر لله الذي اصطفانا بخير دين و خير نبي عليه الصلاة
والسلام نتقدم بجزيل الشكر و الاحترام و التقدير للذين لم يدخروا جهدا
في مساعدتنا على إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد و كانت عوننا لي
واخص بالذكر:

الأستاذة المشرفة: شراد غزلان

كما أتقدم بكل تقدير لكافة أساتذة جامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج

بوعريريج

دون ان ننسى طاقم إدارة التكوين المهني والتمهين عين تاغروت

داعين من الله عز وجل ان يكمل جهودنا بالنجاح و التوفيق .



ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على ماهية المؤسسة العمومية الإدارية، وكذا مفهوم الأجور، مع التطرق إلى أهم العناصر المكونة لها من منح وعلاوات، بالإضافة إلى الاقتطاعات سواء كانت إجبارية أو اختيارية، والمعايير المعتمدة في حساب الأجور، إلى جانب مختلف البيانات والنصوص التنظيمية التي تحكمها. ولتحقيق هذا الهدف، تم تقسيم الدراسة إلى فصلين رئيسيين:

خصص الفصل الأول للإطار النظري، حيث تناولنا فيه المفاهيم العامة المتعلقة بالمؤسسة العمومية الإدارية والراتب من حيث الطبيعة والتركيبية والمعالجة المحاسبية. أما الفصل الثاني، فكان الدراسة التطبيقية من خلال إسقاط الجوانب النظرية على الواقع العملي، وذلك من خلال تحليل نظام الأجور بمركز التكوين المهني والتمهين عين تاغروت بولاية برج بوعريرج.

الكلمات المفتاحية: المؤسسة العمومية الإدارية، الأجور، المعالجة المحاسبية للأجور، المنح والعلاوات

Résumé:

La présente étude vise à clarifier la nature juridique et fonctionnelle de l'établissement public à caractère administratif, ainsi que la notion de salaire dans ce cadre spécifique. Elle s'attache à analyser en détail les composantes du salaire, incluant les primes et indemnités, ainsi que les différentes retenues, qu'elles soient obligatoires ou facultatives. L'étude aborde également les critères retenus pour le calcul des salaires, tout en mettant en exergue les principaux textes réglementaires et les données administratives qui encadrent ce domaine. Afin d'atteindre cet objectif, le travail a été structuré en deux chapitres majeurs : Le premier chapitre est dédié au cadre théorique, dans lequel sont présentés les concepts fondamentaux relatifs à l'établissement public administratif et à la rémunération, en insistant sur leur nature, leur structure ainsi que leur traitement comptable.

Le second chapitre est consacré à une étude de cas appliquée, à travers l'analyse du système de rémunération au sein du Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage d'Aïn Taghrouit, dans la wilaya de Bordj Bou Arreridj. Cette approche permet de confronter les éléments théoriques aux réalités pratiques du terrain.

Mots-clés : établissement public à caractère administratif, traitement comptable des salaires, primes et indemnités.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	شكر و عرفان
I	ملخص الدراسة
II	قائمة المحتويات
III	قائمة الجداول
IV	قائمة الأشكال
V	قائمة الملاحق
أب	مقدمة
الفصل الأول: الادبيات النظرية للمؤسسة العمومية والراتب الشهري	
06	المبحث الأول: الاطار النظري للمؤسسة العمومية والراتب الشهري
12	المبحث الثاني: التطور القانوني للرواتب في الوظيفة العمومي
26	المبحث الثالث: دراسات سابقة
الفصل الثاني: المعالجة المحاسبية للرواتب في المؤسسة العمومية	
32	المبحث الأول: تقديم عام حول مركز التكوين المهني والتمهين عين تاغروت
44	المبحث الثاني: حساب الأجور والمردودية في مركز التكوين المهني والتمهين
52	المبحث الثالث: اعداد كشوف الرواتب
57	الخاتمة
60	قائمة المراجع
62	الملاحق
87	فهرس المحتويات

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
10	مكونات الملف المالي للموظف	01
15	تطور الاجر الأدنى المضمون	02
17	السلم التدريجي للترقية في الدرجة	03
18	قيم المنحة الجزافية التعويضية	04
19	قيم التعويض التوثيق البيداغوجي	05
19	نسب منحة تعويض التأهيل	06
24	توزيع نسبة الاشتراكات للضمان الاجتماعي	07
28	مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	08
39	موظفو التعليم المهني ورتبهم	09
40	موظفو التأطير والدعم التقني	10
41	موظفو التفتيش	11
41	موظفو التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين	12
42	موظفو المقتصدية	13
42	شعبة الإدارة العامة	14
43	شعبة الإعلام الآلي	15
44	تصنيف الأعوان المتعاقدون	16

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
34	الهيكل التنظيمي للمركز	01
36	أنماط التكوين المتاحة بالمركز	02
38	الشبكة الاستدلالية	03

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
63	بطاقة الالتزام بالأجور	01
64	بيان الدفع للأسلاك الخاصة والأسلاك المشتركة	02
65	حوالة الدفع للأسلاك المشتركة	03
66	حوالة الدفع للأسلاك الخاصة	04
67	بيان الدفع للضمان الاجتماعي صاحب العمل	05
68	جدول بيان اقتطاع التعاضدية للعمال المترسمين	06
69	سند التحصيل بالنسبة للاقتطاعات	07
69	وثيقة G50 لتحصيل الضريبة على الدخل العام للعمال المترسمين	08
70	بيان الدفع بالنسبة للعمال المتعاقدين	09
71	حوالة الدفع بالنسبة للعمال المتعاقدين	10
72	كشف تحصيل الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال المتعاقدين	11
73	جدول بيان الاقتطاع التعاضدية للعمال المتعاقدين	12
74	وثيقة G50 لتحصيل الضريبة على الدخل العام للعمال المتعاقدين	13
75	بيان الدفع للمردودية الأسلاك الخاصة	14
76	حوالة الدفع للمردودية	15
77	تحسين الاداء في التسيير	16
78	الضمان الاجتماعي للعمال المترسمين للمردودية	17
79	كشف التحصيل الضمان الاجتماعي للعمال المترسمين للمردودية	18
80	بيان الدفع للمردودية الخاص بالعمال المتعاقدين	19
81	حوالة الدفع الخاصة بالعمال المتعاقدين	20
82	كشف التحصيل الضمان للمردودية للعمال المتعاقدين	21

83	شهادة كشف الراتب مع احتساب المردودية لمحاسب اداري رئيسي	22
84	شهادة كشف الراتب مع احتساب المردودية لأستاذ تكوين مهني مكلف بالهندسة البيداغوجية	23
85	شهادة كشف الراتب مع احتساب المردودية للعامل المهني المستوى الرابع	24

مقدمة

مقدمة

منذ فجر الاستقلال شهدت الجزائر تحولات واسعة في مجالاتها السياسية والاقتصادية وكذا الإدارية حيث تعكس هذه المراحل الهامة مسار البلاد دورها المركزي في ظل النظام الاشتراكي الى محاولات الإصلاح الرامية لتعزيز استقلاليتها المالية والإدارية، وذلك من اجل تمكينها من اتخاذ قرارات اكثر ملاءمة لخصوصية نشاط كل الإدارات والقطاعات

ومن بين هذه الإصلاحات التي عرفتها الجزائر اصلاح نظام الأجور فهو يمثل موضوعا ذا أهمية بالغة فهو عبارة عن الدخل الرئيسي لشريحة واسعة من المواطنين حيث يؤثر بشكل مباشر على مستواهم المعيشي وتحفيزهم على أداء مهامهم فهو قسيمة تسلم للعامل شهريا جزاء لما يقدمه من مجهود عضل وذهني بينما اعداده يتطلب معالجة معقدة تتضمن مجموعة من المراحل والخطوات والإجراءات المتبعة منها جمع مختلف الوثائق والبيانات المتعلقة بالأجور بما في ذلك الحضور الشهري والاقطاعات الاختيارية فهي ضرورية في اعداد الكشوف المحاسبية وتسجيل العمليات واثباتها قانونيا ومحاسبيا وهي المرحلة الأخيرة والتي تمكن العامل من الحصول على اجره الصافي.

1-الإشكالية: من خلال ما سبق يمكن طرح التساؤل التالي:

كيف تتم معالجة نفقات المستخدمين في المؤسسة العمومية؟

استنادا للإشكالية الرئيسية المطروحة يتجلى لنا طرح عدة تساؤلات فرعية:

-ما الفرق بين الاجر والراتب ؟

-كيف تتم معالجة نفقات المستخدمين في المؤسسة العمومية ؟

-هل يوجد فرق بين المعالجة المحاسبية لنفقات المستخدمين في المؤسسة الاقتصادية والمؤسسة العمومية الإدارية.

2-الفرضيات:

- الاجر يكون يوميا او أسبوعيا اما الراتب يكون شهريا بالتالي فالفرق بينهما يكمن في معيار الوقت؛

- تتم المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة العمومية عن طريق اتباع مراسيم وقوانين وتحديد الاجر القاعدي

عن طريق الشبكة الاستدلالية للأجور لتحديد المنح والعلاوات ومنه الاقطاعات ومنه تحديد الاجر الصافي؛

- لا يوجد فرق بين المعالجة المحاسبية لنفقات المستخدمين في المؤسسة الاقتصادية والمؤسسة العمومية الإدارية.

3- أهمية الموضوع: تتجلى أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

-أهمية الأجور بالنسبة للعامل وبالنسبة للمؤسسة على حد سواء؛

-يعتبر الموضوع ذو وزن كبير بالنسبة لنفقات الدولة ؛

-المعرفة الواسعة بكل مكونات الاجر وطرق حسابه في المؤسسة العمومية .

4-اهداف الموضوع:

- معرفة الفرق بين اعداد الأجور في المؤسسة الاقتصادية والمؤسسة العمومية؛
- معرفة الإجراءات المتبعة لحساب الأجور؛
- معرفة طرق حساب المردودية ؛
- اعداد كشف الراتب الشهري للموظف.

5-أسباب اختيار الموضوع:

- طبيعة التخصص المدروس؛
- الميول الشخصي للبحث في هذا الموضوع؛
- الرغبة في فهم الاختلافات الموجودة بين القطاعين الخاص والعام فيما يخص موضوع الاجر؛
- توسيع دائرة معارف الباحثة حول موضوع الاجر؛

6-حدود الدراسة

- الحدود المكانية: تمت الدراسة الميدانية على مستوى مركز التكوين المهني والتمهين عين تاغروت برج بوعريرج.
- الحدود الزمنية: تمت الدراسة خلال سنة 2024-2025

7- المنهج المتبع:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للإلمام بكافة الجوانب النظرية للمؤسسة العمومية وكذا الراتب الشهري والاستعانة بدراسة حالة في الجانب التطبيقي لإسقاط ما تم تناوله.

8- هيكل الدراسة:

بغرض تحصيل الهدف من الدراسة تم تقسيم الدراسة الى فصلين تسبقهما مقدمة وتليهما خاتمة حيث تم التقسيم كالآتي:

الفصل الأول: تطرقنا فيه الى الجانب النظري لكل من المؤسسة العمومية والراتب الشهري حيث قسم الى ثلاث مباحث وكل مبحث مقسم لثلاث مطالب.

الفصل الثاني: فقد خصص للدراسة الميدانية في مركز التكوين المهني وقسم بدوره الى ثلاث مباحث وكل مبحث مقسم لثلاث مطالب.

الفصل الأول:

الادبيات النظرية للمؤسسة

العمومية والراتب الشهري

تمهيد

تعد المؤسسة العمومية الإدارية ركيزة أساسية في هيكل الدولة حيث تقوم بتقديم خدمات الضرورية للمواطنين وتتميز هذه المؤسسات بطبيعتها القانونية الخاصة واستقلالها المالي والإداري النسبي عن الإدارة المركزية وهدفها الرئيسي الذي لا ينبغي الريح.

وفي هذا السياق يكتسب موضوع الاجر أهمية بالغة داخل هذه المؤسسات فهو ليس مجرد مقابل مالي للجهد المبذول من قبل العاملين بل يمثل أداة لتحقيق العدالة الاجتماعية وتحفيز الأداء حيث يتأثر هذا الأخير بالسياسات العامة للدولة والظروف السائدة للبلاد لذا سنتناول في هذا الفصل ماهية المؤسسة العمومية والأجور وتم تقسيم الفصل الى ثلاثة مباحث كالاتي:

- المبحث الأول: الإطار النظري للمؤسسة العمومية والراتب الشهري.
- المبحث الثاني: التطور القانوني للرواتب في الوظيف العمومي.
- المبحث الثالث: الدراسات السابقة.

المبحث الأول: الاطار النظري للمؤسسة العمومية والراتب الشهري

المطلب الأول: تعريف المؤسسة العمومية وخصائصها

اولا: تعريف المؤسسة العمومية:

1 / لغة: يقصد بها جمعية او معهد او شركة أسست لغاية علمية او خيرية او اقتصادية اما عمومية فهي من الفعل عم -عموما يقال عم المطر الأرض أي شملها وعم القوم بالعطية أي شملهم.¹

2/ اصطلاحا: تعرف على انها اشخاص عامة تتمتع بالشخصية المعنوية تنشؤها الدولة لإدارة مرفق عام يمنحها القانون قدرا كبيرا من الاستقلال المالي والإداري.²

كما تعرف على أنها كل هيئة عامة تنشئها الدولة وتمنحها الشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتترك لها مهمة إدارة وتسيير مرفق عام معين على مبدأ التخصص فيه.³

وتعرف المؤسسة العمومية هي مرفق عام مزود بالشخصية المعنوية ومتخصصة في نشاط معين و لها نوع من الاستقلال المالي والإداري لتمارس عملا من اعمال الدولة يتم انشاؤها بقانون يحدد اعمالها وواجباتها وحقوقها تخضع من حيث المبدأ لقواعد القانون الإداري.⁴

من خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف المؤسسة العمومية على انها هيئة يتم انشائها من قبل الدولة حيث تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقرار المالي وتخضع للقانون العام وذلك بهدف تحقيق منفعة عامة للمجتمع.

خصائص المؤسسة العمومية: ⁵ تتمتع المؤسسة العمومية بعدة خصائص تميزها عن باقي المؤسسات نذكر منها:

- المؤسسة العمومية تمثل وتجسد فكرة اللامركزية الإدارية المصلحية المرفقية؛
- تتمتع المؤسسة العمومية بالشخصية المعنوية العامة؛
- تتمتع بالاستقلال المالي والإداري في حدود القانون؛
- تعتبر المؤسسة العمومية أداة ووسيلة تنظيمية الأكثر كفاءة ومرونة لتدخل الدولة لتحقيق اهداف التنمية؛
- تسيير المؤسسة العمومية وفق أسلوب اداري لا مركزي؛
- تخضع المؤسسة العمومية لرقابة وسلطة إدارة الوصاية؛
- المؤسسة العمومية مملوكة للدولة وتنشئها الدولة ؛
- تخصص المؤسسة العمومية لتحقيق اهداف عامة لا خاصة؛

¹ بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2011 ، ص20.

² خالد خليل، الظاهر القانون الإداري: دراسة مقارنة الكتاب الثاني، عمان، دار المسيرة للنشر، 1997 ، ص 54.

³ طعيمة الجرف، مدخل للقانون الإداري، دراسة مقارنة في التنظيم ونشاط الإدارة العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، ص263.

⁴ عمار عوايدي، القانون الإداري والنظام الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 5 ، 2008 ، ص310.

⁵ عبد الكريم طويل، دور الاتصال التنظيمي في كفاءة المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر كلية العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019، ص 40.

المطلب الثاني: أنواع المؤسسات العمومية

ان تنوع أنماط الدولة يفرض وجود أنواع كثيرة وذلك تبعا لطبيعة نشاطها ونجد:

أولاً: مؤسسات إدارية: هي تلك المؤسسات التي تمارس نشاطا ذا طبيعة إدارية حيث تستخدمها الدولة لتسيير مرافقها الإدارية العامة أي نشاطاتها العامة التي تتولاها لتقديم خدمات أساسية للمجتمع مثل الصحة-البريد-خدمات اجتماعية.¹

ثانيا: المؤسسات العلمية و التكنولوجية:

هي مؤسسات تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وان الغرض من انشائها تحقيق البحث العلمي والتكنولوجي من خلال تنفيذ برامج البحث العلمي.²

ثالثا: مؤسسات العمومية الصناعية والتجارية:

هي تلك المؤسسات التي تقوم بعملية التصنيع او التجارة ونجد الى توفر ثلاث معايير هي: انتاج تجاري-التسعير المسبق-دفتر الشروط وبها فان المؤسسة العمومية الصناعية والتجارية من اكثر الاشكال انتشارا التي تسمح بالتدخل في النشاط الاقتصادي دون احداث اختلالات بالتوازنات الاقتصادية والاجتماعية:³

التمييز بين المؤسسة العمومية الإدارية والمؤسسة العمومية الصناعية والتجارية:

نظرا لتلاشي النظام الإداري التقليدي وهذا راجع لتنوع واتساع نشاط الإدارة فقد ظهرت مرافق عمومية ذات نظام قانوني يخضع لقواعد القانون الخاص فأصبح من الضروري التفرقة بين المؤسسات العمومية الإدارية التي تمارس نشاط ذو أهمية إدارية بحتة وتخضع في نشاطها للقانون العام والمؤسسات العمومية الصناعية والتجارية فهي المرافق التي يكون موضوع نشاطها تجاريا وصناعيا هدف الى تحقيق الربح.

ويظهر الاختلاف بينهما أيضا من حيث القانون الذي تخضع له كل من المؤسستين فالمؤسسة العمومية الإدارية تخضع لأحكام القانون العام والمستخدمين قد يكونوا موظفين او أعوان عموميون كما ان العقود التي تبرمها تكون ذات طبيعة إدارية والموظفون يكونون في وضعية قانونية وتنظيمية، اما بالنسبة للمؤسسة العمومية الصناعية والتجارية فتخضع لقواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص فالعقود التي تبرمها هي في عقود القانون الخاص ووضعية الموظفين تعاقدية خاضعة للقانون الخاص.

أما من حيث الميزانية، حيث ان ميزانية المؤسسة العمومية الإدارية تكون تابعة للميزانية العامة للدولة والمحاسبة العمومية، اما ميزانية المؤسسة العمومية الصناعية والتجارية فهي مستقلة وتخضع في غالب الأحيان الى احكام القانون التجاري .

إضافة الى ان المنازعات التي تكون المؤسسة العمومية الإدارية طرفا فيها خضع للقضاء الإداري اما بالنسبة لمنازعات المؤسسة العمومية الصناعية والتجارية فتخضع أحيانا للقضاء الإداري وأحيانا للقضاء العادي الا ان الاختلاف بينهما لا يعني عدم وجود نقاط مشتركة بينهما تتعلق أساسا بـ:

¹ عمر صخري، اقتصاد مؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 5، ص 26.

² غسان مدحت الخيري، مدخل للقانون الإداري، ط 1، دار الراجحة للنشر الأردن، 2013 ص 1661.

³ مداح يوسف، فئات المؤسسات العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر في القانون تخصص قانون اداري، كلية الحقوق جامعة المسيلة، 2015-2016، ص 60/59

- تسير مرفق عام ؛

- انشاء وتنظيم بنص تشريعي او تنظيمي؛

- التمتع بامتيازات السلطة العامة.

ثانيا: اهداف المؤسسة العمومية

تعمل الدولة على تحقيق جملة من الأهداف المسطرة مسبقا وذلك حسب نوع المؤسسة التي تسيرها ونوجزها

فيما يلي:

- تلبية المصلحة العامة للمجتمع؛

- المساهمة في تنظيم وتسير الخدمات الاجتماعية والثقافية؛

- تحقيق استقرار اقتصادي للحد من تقلبات الاقتصادية والازمات؛

- القضاء على الاحتكار والتكتلات الاقتصادية.¹؛

- تحسين المستوى المعيشي للعمال ؛

- تحقيق الربح بالنسبة للمؤسسة العمومية الاقتصادية حيث ان استمرار المؤسسة العمومية مرهون

بتحقيقها لمستوى ادنى من الربح يضمن لها إمكانية الاستمرار وتكوين مؤونات لتغطية الخسائر

المحتملة؛

- تدريب وتكوين العمال ؛

- خلق فائض مالي أي خلق عوائد على راس المال المستثمر² .

المطلب الثالث: مكونات الاجر والراتب

الفرع الاول: تعريف الاجر والراتب:

من المصطلحات الشائعة في القطاعين العام والخاص بالنسبة لما يدفع للعاملين من مبالغ وتعويضات مقابل

جهدهم فان لفظ الاجر هو الأكثر تداولاً في مؤسسات القطاع الخاص اما المؤسسات العمومية فنجد مصطلحي

الراتب الشهري ومن هنا نقوم بالتفصيل فيهما:

• الاجر:

هو ما يتقاضاه العامل او يحصل عليه لقاء خدمة ما وقد تكون الخدمة على شكل جهد ذهني او عضلي.³

ويعرف أيضا:

المقابل الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل وهو بذلك يشمل جميع العناصر النقدية

والعينية التي يقدمها صاحب العمل لقاء ما قدمه له العامل من جهد ووقت وما يحققه له من نتائج.

¹ يحيوي احمد، اصلاح الميزانية العامة للدولة و اثارها على تسير المؤسسة العامة ذات الطابع الإداري في الجزائر، مذكرة ماجستير جامعة بومرداس، 2008-2009 ، ص 125.

² احمد عثمان، طلحة إدارة المؤسسات العامة لثلاث دول، ط 1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، 2008 ، ص 154 / 156 .

³ سايبي مسعود، بوزوايد الدراجي الحضني، معالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي مقارنة بين الوظيف العمومي و القطاع الخاص، مذكرة ماستر محاسبة ومالية، 2020-2021 ، جامعة بسكرة، ص 5

الراتب:

هو المقابل المالي الممنوح للموظف كتعويض لعمله او خدمته المقدمة للمؤسسة ابتداء من تاريخ تنصيبه¹

الفرع الثاني: الفرق بين الأجر والراتب:

قديمًا كان لكل من مصطلحي الراتب والأجر مدلول مختلف حيث يتم التفرقة بينهما على أساس أن الأجر هو ما يحصل عليه العامل ويصرف له يوميا أو أسبوعيا اما الراتب فهو ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهريا .

اما حديثًا: فقد اصبح استخدام اللفظين للتعبير عن مصطلح واحد فكلاهما يعني مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد.²

وعليه فإن الاجر أو المرتب يمثل تعويضا ماليا نقديا مباشرا يحصل عليه الفرد نتيجة مساهمته التي يقدمها للمؤسسة التي يعمل بها و يدفع له على أساس الزمن او كمية الإنتاج.³

شروط دفع الراتب:⁴ لكي يستفيد الموظف من الراتب لا بد من توفر الشروط التالية:

أ: توفر المنصب المالي: وهي الوثائق الثبوتية لتوفر منصب مالي لصنف معين وعلى أساسها يكون المنصب المالي للموظف قائما في المؤسسة و يستحق عليه دفع الراتب ؛

ب: مقرر لتعيين في منصب مالي: يعين الموظف من طرف الهيئة المسؤولة عن المنصب المالي المفتوح ويعتبر قرار التعيين سواء التريص او النقل او الادمج الوثيقة الثبوتية لتعيينه في منصب عمله ؛

ت: محضر تنصيب: بعد التعيين او النقل او الادمج ينصب الموظف مباشرة في منصب عمله المحدد في مقرر التعيين او النقل او الادمج و يحزر بذلك رئيس المؤسسة محضر تنصيب المعني و يباشر الموظف أداء مهامه في اطار الوظيفة المسندة اليه؛

ث: العمل الفعلي للموظف: يتقاضى العامل راتبه بعد القيام بمهامه مباشرة بعد تنصيبه فحسب قوانين المالية العامة يستوجب على الموظفين والعمال تأدية مهامهم أولا وعلى الامر بالصرف اثبات العمل المنجز أو ما يعرف بـ Le service fait.

ج: توفير الاعتمادات المالية للموظف: لا يستفيد الموظف من راتبه الا اذا توفرت الاعتمادات المالية لدى المصلحة الخاصة بالرواتب والأجور.

¹ عمار بوجلال أكرم، جندي اسماعيل المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية، ماستر محاسبة وجباية، جامعة برج بوعريج، دراسة حالة كوندور 2022-

2023، ص 2

² سايبى مسعود ، بوزوايد الدراجي الحضني، مرجع سابق

³ عمار بوجلال أكرم، جندي اسماعيل، مرجع سابق، ص 4

⁴ بلام، ياسين، "درس حول الرواتب"، موسوعة التشريع المدرسي.

الفصل الأول:الادبيات النظرية للمؤسسة العمومية والراتب الشهري

ح: توفر الملف المالي للموظف: حسب الامر 133/66 الصادر في 02-06-1966 والمرسوم رقم 72/76 الصادر بتاريخ 16/04/1976 فانه لا بد من فتح ملف شخصي اداري و مالي لكل موظف على مستوى المؤسسة وبذلك يتعين على مصلحة الرواتب ان تفتح ملفا ماليا فرديا يشمل على جميع الوثائق التي تهم مساره المهني من الناحية المالية ويتكون الملف من:

جدول رقم 01: مكونات الملف المالي للموظف

حافظات الملف	الوثائق التي تتكون منها الحافظة
الوضعية المالية	قرار التعيين و قرار الترقية محضر التنصيب قرار التريص و قرار التثبيت. قرار التسمية في المناصب العليا. شهادة توقيف الراتب
قرارات الترقية	قرار الترقية من صنف إلى صنف أعلى، أو من إطار إلى إطار آخر قرار الترقية من درجة إلى درجة ضمن نفس الإطار.
الحالة العائلية	شهادة عائلية للمتزوجين والذين لهم أولاد أو عقد زواج الشهادات المدرسية للأطفال المتدربين أو تجاوز سنهم 17 سنة. شهادة البطالة للزوج غير العامل مصادق عليها قرار التكفل بالأطفال تحت الكفالة صادر عن مديرية التربية
العطل والغيبات	العطلة المرضية أو عطلة الأمومة عطلة زواج، أو وفاة، أو ازدياد مولود عطلة خاصة بالحج وهي محددة قانونيا
وثائق مختلفة أخرى	.المؤهل العلمي. صك بريدي مشطوب نسخة من الضمان الاجتماعي نسخة من بطاقة تعاضدية عمال التربية بطاقة الإعفاء من الضرائب للمعوقين صورة شمسية تكون على غلاف الملف

المصدر: بلام ياسين، مرجع سابق

أسباب توقف الاجر¹

تنتهي علاقة العمل بين الموظف والإدارة المستخدمة إما من طرف الموظف أو من طرف المستخدم منها وقد يكون هذا التوقيف اما مؤقتا او نهائي

النهائي:

- الإصابة بالعجز عن العمل
- التسريح ذو الطابع التأديبي؛
- الإحالة على التقاعد؛
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية؛
- الوفاة؛
- العزل؛

المؤقت:

- عطلة الأمومة؛
- العطل المرضية الطويلة المدى؛
- الإحالة على الاستيداع؛
- الخدمة الوطنية؛
- العجز؛
- الالتحاق بالمجالس المنتخبة؛
- التوقيف التحفظي طبقا للمرسوم رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 حيث يستفيد الموظف خلال فترة التوقيف التحفظي من نصف الاجر الأساسي مع المنح العائلية لمدة لا تتجاوز 6 اشهر على ان يعوض له باقي المبالغ المخصومة في حالة براءته وهذا حسب ما جاء في المادة 174 من الامر 03-06 السالف الذكر؛

¹ بلام ياسين ، مرجع سابق، ص03.

المبحث الثاني : تطور تشريعات القانونية للرواتب في الوظيفة العمومي .¹

شهد نظام الرواتب في الوظيفة العمومية الجزائرية تطوراً قانونياً ملحوظاً عبر مراحل مختلفة، متأثراً بالتحويلات السياسية والإدارية منذ العهد الاستعماري إلى ما بعد الاستقلال. هذا التطور يعكس جهود الدولة في تنظيم العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة، وتحقيق العدالة في الأجور.

المطلب الأول: مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر

01/ المرحلة الانتقالية 1962-1966:

المرحلة الانتقالية 1962-1966 عرفت الجزائر المحتلة أول نظام للوظيفة العمومية، الصادر عن المستعمر الفرنسي بتاريخ 19 أكتوبر، 1946 الذي أقرت فرنسا امتداد تطبيقه في الجزائر مع بعض الاستثناءات العنصرية أكثر منها إدارية ووظيفية، لأن الوظيفة العمومية آنذاك لم تكن مفتوحة للجزائريين وفي سنة 1959 صدر قانون جديد للوظيفة العمومية، وهو القانون -59-244 حيث سمح بموجبه المستعمر الفرنسي بامتداد تطبيق هذا القانون في الجزائر و بقي ساري المفعول إلى غاية حصول الجزائر على استقلالها في الخامس جويلية.1962

وجاءت المادة الأولى من القانون أعلاه لتعلن سريان كل التشريعات السارية المفعول في الفترة قبل 1962-12-31 لتظل سارية المفعول في مرحلة الاستقلال باستثناء ما تعلق بالسيادة الوطنية اما في شهر سبتمبر سنة 1965 فقد تشكلت لجنة وزارية مشكلة من وزارة الداخلية باعتبارها الوصية على الوظيفة العمومية آنذاك، ووزارة المالية، أسندت لها هذه المهمة .

اما سنة 1966 عرض المشروع على الجهاز المركزي لحزب جبهة التحرير الوطني وعلى القطاعات الوزارية والاتحاد العام للعمال الجزائريين لمناقشته في شهر أفريل من سنة 1966، ليحال في الأخير على مجلس قيادة الثورة للموافقة عليه وهذا في شهر ماي من نفس السنة، ليصدر أول تشريع جزائري في ميدان الوظيفة العمومية للجزائر المستقلة في 02 جوان 1966.

2/ مرحلة تطوير وتكييف الوظيفة العمومية: (1966-1978)

لقد صدر أول تشريع للوظيفة العامة في الجزائر المستقلة بموجب الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966. وتضمن هذا الأمر 79 مادة. وحدد تاريخ سريانه يوم أول جانفي 1967 وتبع صدور هذا الأمر 19 مرسوما نشرت كلها في ذات الجريدة الرسمية

ولقد اعتبر البعض أن صدور القانون الأساسي للوظيفة العامة يمثل أهم حدث في تاريخ المؤسسات

¹ عبدو، علي الطاهر، "دراسة حول الرواتب"، مجلة إيليز للبحوث والدراسات، العدد 01، المركز الجامعي إليزي، 2022، ص 581-584

الإدارية في الجزائر وجاء هذا القانون بعدة مبادئ في الوظيفة العمومية كمبدأ ديمقراطية الوظيفة العمومية، ومبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية

3/ مرحلة توحيد الاطار القانوني العام للشغل: (1978-1990)

عرفت هذه المرحلة صدور القانون رقم: 12-78 المؤرخ في 05/08/1978 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل وتضمن 217 مادة وقد كرس هذا القانون وحدة الإطار القانوني لقطاع الشغل، فلم يعد قطاع الوظيفة العمومية قطاع متميز عن باقي القطاعات، وتم إلغاء التفرقة بين مفهوم الموظف والعامل كما عمل القانون أعلاه بمزج الطبيعة المغلقة لنظام الوظيفة العمومية بمبادئ قانون العمل، ثم تطبيق هذه القواعد على مستخدمي الدولة باعتبارهم عمال ودون تفرقة بين العمال والموظفين وتطبيقا لهذا القانون صدر مرسوم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي حاول التقيد بالأحكام العامة التي جاء بها القانون الأساسي العام للعامل مع الاحتفاظ قدر الإمكان بالأحكام القانونية للأمر-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية غير أنه بعد دراسة هذا القانون يتضح لنا ان المشرع لم يصرح بإلغاء الامر 66-133 سالف الذكر بل جاءت المادة 216 منه بصياغة عامة مفادها تلغى النصوص المخالفة لهذا القانون وليس هناك الغاء صريح للأمر 66-133.

4/مرحلة إعادة تنظيم الوظيفة العمومية: (1985-2006)

تميزت سنة 1985 بصدور المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة، جاء مرسوم 1985 ليعلن صراحة عن إلغاء كم هائل من المراسيم التي صدرت لتطبيق مقتضيات الأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية وأمام صعوبة توحيد القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي في مجال القانون المسير للمستخدمين، كان من الضروري إعادة تنظيم قطاع الشغل من خلال الاعتراف بتميز قطاع الوظيفة العمومية عن باقي القطاعات وذلك بوضع تشريع خاص بالوظيفة العمومية، وأول نص اعترف بهذا التشريع الخاص هو القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل حيث نصت المادة 03 منه على خضوع موظفي المؤسسات والإدارات العمومية لأحكام تشريعية خاصة.

قامت السلطات العمومية منذ سنة 1990 بالمبادرة باقتراح العديد من مشاريع القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية على المجلس الشعبي الوطني فكان اول مشروع قانون سنة 1990 والثاني سنة 1995 والثالث 1999 إلا ان هذه المشاريع لم تجسد لأسباب موضوعية قد تكون ذات صلة مباشرة بالتحويلات التي شهدتها الاقتصاد الوطني

من جهة وكذا الاهتمام الكبير الذي يحظى به قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى إضافة الى صعوبة تحديد المهام الجديدة الموكلة للمؤسسات والإدارات العمومية

لقد صدر الامر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القانون الاساسي 2006,03/06

بعد أن حاز مشروع هذا الامر على الموافقة المبدئية لمختلف الشركاء الاجتماعيين اثناء دراسته سنة 2004 وجاء هذا الامر ليسد الفراغ المهول الذي يعاني منه قطاع الوظيفة العمومية منذ سنة 1990 وضمن هذا الاطار تبنى الامر رقم 06/03 أعلاه البنية المغلقة للوظيفة العمومية بشكل واضح في تنظيم شؤون الموظفين مع تدعيمها بالبنية المفتوحة في تنظيم شؤون الاعوان غير الموظفين بما يستجيب لحاجيات الإدارة العمومية

5/ مرحلة الامر 03/06 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

كما ان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 صدر في ظل ظروف تميزت عن المرحلة السابقة، ألا وهي التعددية السياسية واقتصاد السوق. وقد جاء بخاصية التوحيد بين صفوف الموظفين التابعين لسلك الوظيفة العمومية وهذا لضمان احترافية الإدارة. واستبدل مصطلح العامل بمصطلح الموظف وهو المصطلح السائد والمستعمل في كثير من النظم الوظيفية في العالم

اضافة لذلك فإن أحكام الأمر أعلاه تطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطاتهم لأحكام المادة الثانية منه الفقرة الأولى على المؤسسات والإدارات العمومية ولكن تم استثنى من هذه الفئة في الفقرة الثالثة من نفس المادة بنص خاص بعض الوظائف في الدولة والتي لا تخضع لأحكام هذا القانون وهي على سبيل الحصر " القضاة العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان" كما أنه ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك الوظيفية فإن القوانين الأساسية الخاصة بهم تنص على احكام استثنائية في مجال الحقوق والواجبات وسير حياتهم المهنية والانضباط العام وهم: اسلاك الاعوان الدبلوماسيين والمستخدمون فهؤلاء يخضعون لقوانين أساسية خاصة والقنصلين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمون التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية وامن واتصالات السلوكية و اللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية

المطلب الثاني: مكونات الراتب الشهري

أولا الاجر الوطني المضمون:

يعد الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات حيث تضمنه الحكومة لجميع الموظفين وتحدده بمقتضى النصوص التنظيمية وذلك بمراعاة عدة اعتبارات مالية واجتماعية حيث يراعي تطور مستوى المعيشي للعمال والقدرة المالية للدولة كما انه يعادل 173.33 ساعة عمل في الشهر ويقدر حاليا بـ 30000 دج وقد شهد تطورا وفق الجدول التالي:

جدول رقم 02: تطور الاجر الأدنى المضمون

الاجر الأدنى المضمون	السنة
1,36 دج / للساعة	1970
8 دج / للساعة	1974
460 دج للشهر	1976
1000 دج	1990/01/01
1800 دج	1991/01/01
2000 دج	1991/07/01
2500 دج	1992/04/001
4000 دج	1994/04/1
10000 دج	2004/001/01
12000 دج	2009/01/01
15000 دج	2010/01/01
18000 دج	2012/01/01
20000 دج	2020/01/01

المصدر موقع وزارة العمل والضمان الاجتماعي

ثانيا: الراتب الرئيسي

هو ذلك الاجر المدفوع مقابل الزمن العادي للعمل وهو ما نصت عليه الفقرتين 1 و 3 من المادة 120 قانون علاقات العمل وهو مجموع الاجر الأساسي مضاف اليه الخبرة المهنية .

الراتب الرئيسي = الأجر القاعدي (الأساسي) + الخبرة المهنية

الاجر القاعدي (الأساسي): حسب المادة 81 من قانون العمل يقصد به المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة¹

ان تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الاجر المقابل لذلك المنصب اذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل حيث يعطي لكل منصب عمل مجموع من النقاط الاستدلالية التي تحدد عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب الى اخر ويمكن ان تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المطلوب المتطلب في ذلك المنصب الى جانب ظروف العمل ومختلف المتطلبات المتعلقة بكل منصب والقطاع المتواجد به² ولا يمكن ان يكون الاجر الأساسي اقل من الاجر الوطني المضمون اما القيمة المالية لنقطة الاستدلالية تقدر ب 45 دج ويحسب كآلاتي:

$$\text{الأجر القاعدي} = \text{الرقم الاستدلالي الموافق للرتبة} \times \text{قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج)}$$

تعويض الخبرة المهنية:³

تهدف الى تعويض المكافأة الاقدمية المولدة للخبرة المهنية وتحدد هذه الطرق بقوانين أساسية نموذجية لقطاعات النشاط.⁴

حيث أنشأت بموجب مرسوم تنفيذي رقم 85 / 58 مؤرخ في 23/03/1985 وتحسب كالاتي:

$$\text{منحة الخبرة المهنية} = \text{عدد نقاط الاستدلالية موافقة للدرجة} \times \text{قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج)}$$

إضافة انه تكون الترقية في الدرجة كآلاتي:

¹ قانون العمل 11/90 الصادر في 1990 في الجريدة الرسمية العدد 17، المؤرخة في 21/04/1990، ص 569.

² حنيفة بن ربيع، الواضح في المحاسبة المالية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر 2013، ص 178

³ بلام ياسين، مرجع سابق، ص 03.

⁴ قانون رقم 12/78 : تعويض الخبرة المهنية الصادر في 08 اوت 1978.

جدول رقم 03: السلم التدريجي للترقية في الدرجة

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

المصدر: المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29-09-2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع مرتباتهم ج ر ع 61، ص 12.

يتقاضى العامل الذي لم تتغير رتبته مدة تزيد عن ثلاث سنوات تعويض خبرة يكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل وبأقدمية العامل في الرتبة الأخيرة

إجراءات اعتماد الخبرة المهنية قبل التوظيف تأتي بعد الترسيم وفي المدة القصوى وتحسب وفقا للنظام

الدرجات طبقا لأحكام المنشور 02 المؤرخ في 13-03-1989

– بالنسبة للموظف الذي عمل في قطاع الوظيفة العمومية

تحسب بالكامل إذا كانت الفترة المؤداة في قطاع الوظيفة العمومية في نفس الرتبة أو رتبة معادلة لها

– بالنسبة للموظف الذي عمل في القطاع الخاص

بخصوص الاقدمية التي اكتسبها الموفي في قطاع النشاطات الأخرى عبر المؤسسات الخاصة فتحسب الاقدمية بالنصف

– بالنسبة للعمال المتعاقدين: وتعتمد تعويض الخبرة المهنية للعمال المتعاقدين حسب المرسوم 308-07 كما يلي:

1.4 % من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية

– منحة جزافية تعويضية **Indemnité Forfaitaire de Conciliation** :

هي منحة تصرف شهريا لكافة موظفي قطاع الوظيف العمومي، استحدثت هذه المنحة وهذا طبقا للمرسوم

التنفيذي رقم 70-08 المؤرخ في 26-02-2008 المتضمن تأسيس منحة جزافية واستنادا للمرسوم التنفيذي رقم

176/15 المؤرخ في 06/07/2015 فإن تعويض المنحة الجزافية التعويضية يصرف على النحو التالي:

جدول رقم 04: قيم المنحة الجزافية التعويضية

الصنف	المبلغ (دج)	الصنف	المبلغ (دج)	الصنف	المبلغ (دج)
الصنف 01	7700,00 دج	الصنف 04	6400,00 دج	الصنف 7 و 8	3800,00 دج
الصنف 02	7400,00 دج	الصنف 05	5700,00 دج	الصنف 9 و 10	3100,00 دج
الصنف 03	6900,00 دج	الصنف 06	5000,00 دج	الصنف 11 فما فوق	1500,00 دج

المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 15-176 المؤرخ في 6 يوليو 2015، ج ر ع 37 ص 17.

منحة الفارق في الدخل (IDR) :

طبقا للمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007 ، فإنه تم التكفل بأي فارق سلبي في الراتب الشهري للموظف ناتج عن إعادة تصنيفه، أي أن الراتب الشهري للموظف بعد إعادة تصنيفه أقل من الراتب الشهري الذي كان يدفع له قبل بداية سريان هذا المرسوم، بمنح له فارقا في الدخل يساوي مبلغه الفرق الموجود بين الراتبين .

ويستفيد زيادة على ذلك من مبلغ يوافق الترقية درجتين في صنف ترتيبه، وينفع الفارق في الدخل والمبلغ

الموافق للترقية في درجتين بمبلغين ثابتين إلى غاية نهاية نشاط الموظف.

المنح والعلاوات:

المنح:

منحة الخبرة البيداغوجية: Indemnité d'Expérience Pédagogique أنشئت بموجب

المرسوم التنفيذي رقم 90-192 المؤرخ في 23/06/1990.

استنادا إلى المرسوم الرئاسي رقم 10/78 المؤرخ في 24/02/2010، والمرسوم التنفيذي 12-240 المؤرخ

في 29/05/2012 فان تعويض الخبرة البيداغوجية يصرف شهريا وفق نسبة 4% من الأجر الأساسي عن كل درجة.

منحة الخبرة البيداغوجية = الأجر القاعدي (الأساسي) × 4% × الدرجة

منحة تعويض التسيير المالي والمادي: Indemnité de gestion financier et matériel

أنشئت هذه المنحة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-271 المؤرخ في 15 أكتوبر 2015 حيث يصرف

الفصل الأول:الادبيات النظرية للمؤسسة العمومية والراتب الشهري

تعويض التسيير المالي والمادي بنسبة 4% من الأجر الأساسي عن كل درجة لفائدة موظفي المصالح الاقتصادية

منحة تعويض التسيير المالي والمادي = الأجر القاعدي (الأساسي) × 4% × الدرجة

تعويض التوثيق البيداغوجي:

- أنشأت بموجب المرسوم الرئاسي 370/02 المؤرخ في 16/10/2002 26/10/2011 في 29/05/2012 ' إن منحة التوثيق البيداغوجي هي منحة جزافية تصرف شهريا وفق الجدول ادناه:
جدول رقم 05: قيم التعويض التوثيق البيداغوجي

الصنف	المبلغ
الصنف 10 وأقل	2000,00 دج
الصنف 11 و 12	2500,00 دج
الصنف 13 فما فوق	3000,00 دج

المصدر: المرسوم التنفيذي رقم 10-224 المؤرخ في 30-09-2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، ج ر ع 56.

تعويض التأهيل: Indemnité de Qualification²

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03/495 المؤرخ في 21/12/2003 تعويض التأهيل يحسب بنسبة معينة من الراتب الرئيسي وتصرف شهريا لفائدة الموظفين الذين يشغلون مناصب تتطلب تأهيلا خاصا بنسب 40% و 45 ، حيث اقل من الصنف 12 تكون النسبة 40%. واكثر من الصنف 13 تكون النسبة 45%¹.

جدول رقم 06: نسب منحة تعويض التأهيل

النسبة	الصنف
40%	الصنف 12 فما أقل
45%	الصنف 13 فما أكثر

المصدر: المرسوم التنفيذي رقم 10-224 المؤرخ في 30-09-2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، ج ر ع 56.

¹ بلام ياسين، مرجع سابق، ص 03

منحة تعويض التأهيل: وتحسب كآلاتي:

$$\text{منحة تعويض التأهيل} = \text{الراتب الأساسي (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية)} \times 45/40\%$$

منحة الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية: استحدثت بمقتضى المرسوم التنفيذي 373-11-المؤرخ في 2011/10/26 وهي تعويض مالي مخصص لفئة معينة من الموظفين:

- موظفو التربية.؛
- موظفو التعليم ؛
- موظفو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.؛
- موظفو التغذية المدرسية ؛
- موظفو المخابر .؛
- موظفو المصالح الاقتصادية.؛
- موظفي إدارة مؤسسات التعليم ؛
- موظفو التفقيش .

$$\text{منحة الدعم المدرسي و المعالجة البيداغوجية} = \text{الراتب الرئيسي (أ. القاعدي + الخبرة م)} \times 15\%$$

• تعويض الخدمات التقنية المشتركة:

حسب المادة الثالثة (03) من المرسوم التنفيذي رقم 11-373 المؤرخ في 2010/10/26 يصرف هذا التعويض بنسبة 25% من الراتب الرئيسي و يستفيد منه موظفي المخابر فقط

$$\text{تعويض الخدمات التقنية المشتركة} = \text{الراتب الرئيسي (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية)} \times 25\%$$

• تعويض الخدمات الإدارية المشتركة:

حسب المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 2010/05/13 يصرف تعويض الخدمات الإدارية المشتركة شهريا لفئة الأسلاك المشتركة في الإدارات والمؤسسات العمومية و يحسب على أساس نسبة 25% من الأجر الرئيسي لأسلاك الكتاب وأعوان الإدارة والملحقون الإداريون وأعوان حفظ البيانات

$$\text{تعويض الخدمات الإدارية المشتركة} = \text{الراتب الرئيسي (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية)} \times 25\%$$

• تعويض دعم نشاطات الإدارة:

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 13-188 المؤرخ في 09 ماي 2013 يصرف تعويض دعم نشاطات الادارة شهريا بنسبة %10 من الراتب الرئيسي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في الإدارات والمؤسسات العمومية.

تعويض دعم نشاطات الإدارة = الراتب الرئيسي (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) * %10

• تعويض الضرر:

-وهو تعويض يستفيد منه العمال المعرضون للأخطار التي قد تؤثر على صحتهم كالحرارة، الصوت، الغبار، والاعمال الشاقة.

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 2010/05/13 ، يصرف تعويض الضرر شهريا لسلك العمال المهنيين والأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب العمال المهنيين على أساس نسبة %25 من الأجر الرئيسي .وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 11-373 المؤرخ في 2011/11/26

تعويض الضرر = الراتب الرئيسي (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) * %25

تعويض المنطقة: يترتب الحق في تعويض المنطقة على مناصب العمل الواقعة في المناطق او القطاعات النشاط او الوحدات الاقتصادية او المشاريع التنمية وكذا المؤهلات التي لها أولوية في مخططات التنمية وكذا الامر بالنسبة لمناصب العمل المعزولة او الواقعة في أماكن عمل معزولة .

• التعويض الجزافي عن الخدمة:

تمنح هذه العلاوة لبعض الفئات التي تتجاوز مدة عملها الحقيقية الوقت القانوني والتي لا يمكن اعتبارها ساعات إضافية. فحسب المرسوم التنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 2010/05/1 ، يصرف التعويض الجزافي عن الخدمة شهريا للأعوان المتعاقدون الذين يشغلون مناصب أعوان الخدمة، سائقي السيارات ورؤساء الحضائر والحراس يحتسب بنسبة %25 من الراتب الرئيسي.¹

التعويض الجزافي عن الخدمة = الراتب الرئيسي (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) × %25

تعويض الخطر والإلزام:

¹ الهلالي أسماء، مقارنة نظام الأجور في المؤسسات الاقتصادية و المؤسسات العمومية و الوظيف العمومي - دراسة مقارنة مؤسسة enof وبلدية بني سنوس، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2017-2018، ص 60.

الفصل الأول:الادبيات النظرية للمؤسسة العمومية والراتب الشهري

حسب المرسوم التنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 13/05/2010 ، يحسب تعويض الخطر و الإلزام بنسبة 25% من الراتب الرئيسي يدفع شهريا للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب عون وقاية من المستوى 01 و 02

التعويض الخطر والالتزام = الراتب الرئيسي (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) × 25%

الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا:

طبقا للمرسوم التنفيذي 12-240 المؤرخ في 06-03-2012 يستفيد منها الاساتذة المنسقون حيث يعين الأساتذة المنسقون من بين الأساتذة للمؤسسة الذين يستوفون شرط إتمام سنتين من الخدمة الفعلية، إلا أنه لا يمكن تعيين أستاذ منسق في حالة وجود أستاذ رئيسي أو مكون للمادة بالمؤسسة وطبقا للمرسوم التنفيذي 13-159 المؤرخ في: 15/04/2013 الذي يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التربية الوطنية حيث حدد الزيادة الاستدلالية كما يلي:

الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا = الزيادة الاستدلالية × 45%

II/ العلاوات:

1. علاوة تحسين الأداء البيداغوجي:

حسب المرسوم التنظيمي رقم 12-403 المؤرخ في 01/12/2012 نحسب منحة تحسين الأداء التسييري وفق نسبة متغيرة من 0 إلى 40% من الراتب الرئيسي، تصرف كل 3 اشهر لفائدة موظفو التعليم والتربية

• موظفو التعليم، موظفو التوجيه، موظفو الإدارة بالمؤسسات، موظفو التفتيش.

علاوة تحسين الأداء التربوي = الراتب الرئيسي (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) × (40 - 0)%

• علاوة تحسين الأداء في التسيير :

• حسب المرسوم التنظيمي رقم 15-271 المؤرخ في 19/10/2015 نحسب منحة تحسين الأداء التسييري وفق نسبة متغيرة من 0 إلى 40% من الراتب الرئيسي، تصرف كل 3 أشهر لفائدة موظفي المصالح الاقتصادية.

علاوة تحسين الأداء في التسيير = الراتب الرئيسي (الأجر القاعدي + الخبرة المهنية) × (40-0)%

• علاوة المردودية :

حسب المرسوم التنظيمي رقم 10-78 المؤرخ في 13 ماي 2010 تحدد منحة المردودية بنقطة بين 0 إلى 30 ، تصرف كل ثلاثة أشهر يستفيد منها الموظفون المنتمون لأسلاك الخاص وحسب المرسوم التنظيمي رقم 10-136 المؤرخ في 24/02/2010 تحسب منحة المردودية وفق نسبة متغيرة من 0 إلى 30% من الراتب الرئيسي، تصرف كل 03 أشهر لفائدة الأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب عامل مهني وعون الخدمة

وسائق السيارة ورئيس حضيرة، وعاون الوقاية.

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

ملاحظة هامة: كل المنح والعلاوات السابقة الذكر تعتبر خاضعة لاقتطاعات الضمان الاجتماعي وكذا الضريبة على الدخل الإجمالي
المنح العائلية:

إن المنح العائلية لا تخضع للخصم حتى وإن غاب الموظف خلال الشهر ولا تخضع أيضا للاقتطاع الضمان الاجتماعي واقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي، وهي عبارة عن دخل تكميلي للأشخاص الاجراء الذين يتكفلون بعائلاتهم من اجل إرضاء الحاجات الخاصة من الزوج والأطفال ونميز:

تعويض الأجر الوحيد: ويمنح هذا التعويض في حالة ما إذا كان أحد الزوجين لا يمارس أي نشاط وقيمة هذا التعويض 800 دج شهريا أحدثت هذه المنحة بالمرسوم 292-07 المؤرخ في 26/09/2007.

المنح العائلية: هي مبالغ شهرية تمنح على أساس عدد الأطفال المتكفل بهم لا يتجاوز سنهم 18 سنة و25 سنة إذا ثبت مزاولتهم للدراسة.

منحة الامومة: مبلغ يقدم دفعة واحدة للمرأة العاملة عندما تصبح اما.

- **منحة التمدريس:** ويتم دفعها لفائدة الأطفال البالغين أكثر من 6 سنوات وأقل من 17 سنة أو 21 سنة بالنسبة للأطفال الذين يتابعون دراستهم وهي مبلغ سنوي ثابت يدفع حسب عدد الأطفال الذين يزاولون دراستهم.

❖ **المطلب الثالث: الاقتطاعات:**

نميز نوعين من الاقتطاعات منها ما هو اجباري ومنها ما هو اختياري وهو ما سيتم توضيحه في هذا الجزء

أولا: الاقتطاعات ذات الطابع الإجباري:

اقتطاعات الاشتراك في الضمان الاجتماعي: وهي عبارة عن اشتراكات إجبارية تأخذ صورة تأمينات اجتماعية على المرض، حوادث العمل، العجز أو التقاعد، ويتم حساب قيمة الاشتراك بالنسبة للعامل على أساس نسبة 9 بالمئة من المبلغ الخام المنقوص منه المنح العائلية التي تعتبر غير خاضعة للاقتطاع وهو ما يعتبر الأساس الخاضع للاشتراك و تحسب كالاتي:

$$\text{اقتطاع الضمان الاجتماعي} = \text{الأجر الخاضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي} \times 9\%$$

$$\text{الأجر الخاضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي} = \text{الأجر الخام} - \text{المنح والعلاوات ذات الطابع العائلي}$$

جدول رقم 07: توزيع نسبة الاشتراكات للضمان الاجتماعي

المجموع	الحصة التي يتكفل بها صندوق التأمينات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها الأجير	الحصة التي يتكفل بها المستخدم	الفروع
%13	/	%01.5	%11.5	التأمينات الاجتماعية
%1.25	/	/	%1.25	حوادث العمل والأمراض المهنية
%18.25	%0.5	%6.75	%11	النقاط
%01.5	/	%01.5	%01.5	التأمين من البطالة
%0.5	/	%0.25	%0.25	التقاعد المسبق
%34.5	0.5%	%9	%25	المجموع

المصدر: المرسوم 236/15 المؤرخ في 16/09/2015 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 49 ص 9

تفرض على فروع دخل الموظفين ضريبة نوعية هذه الضريبة محددة وفق دليل علمي يتمثل في جدول الضريبة على الدخل الإجمالي للأجراء وهو ساري المفعول ابتداء من 2008/01/01 يحتوي على خانتين: المبلغ الخاضع للضريبة: الخانة الأولى الضريبة المفروضة: الخانة الثانية.

ويتم تحديد الدخل المشكل للوعاء الضريبي وفق العلاقة التالية واستنادا بجدول المتعلق باقتطاع الضريبة على الدخل

الدخل المشكل للوعاء الضريبي = الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي - الضمان الاجتماعي - منحة المنطقة

ثانيا: اقتطاعات ذات طابع اختياري

1. اقتطاع التعاضدية الوطنية

هو اشتراك اختياري يهدف الى ترقية العامل حيث يقدم العامل اشتراكات شهرية مقابل الحصول على امتيازات في مختلف المجالات الاجتماعية ويحكمه القانون 33/90 المؤرخ في 25/12/1990 و عند ابداء الرغبة في الاشتراك يجب ملئ استمارة الانخراط و تحسب كالاتي: ¹.

¹ كحلول أحمد حسام، بن السايح عبد الله أنور، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار الدولي رقم 19 " منافع الموظفين " دراسة حالة: شركة نفضال - بسكرة -، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2019-2020، ص 56.

اشترك التعاضدية: (المبلغ الخام- المنح العائلية) * 1 %

2. اقتطاع الغيابات والعطل المرضية: وهي المبالغ التي تقتطع من أجر العامل عن الغيابات المبررة والغير المبررة والعطل المرضية، حيث يتم هذا الاقتطاع من الأجر الصافي.

اقتطاع المبالغ المقبوضة خطأ من طرف الموظف:

هي مبالغ يمكن ان تدفع للموظف عن طريق الخطأ أي المبالغ الغير مستحقة ويمكن استرجاعها واقتطاعها من الراتب الشهري للموظف للأشهر الموالية.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

يدرس هذا المبحث الدراسات التي سبقت هذه الدراسة و التي لها علاقة مباشرة بالموضوع حيث سيتم التطرق الى مطلبين فقد خصص المطلب الأول لمجمل الدراسات اما المطلب الثاني سنتطرق الى أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

❖ الدراسة الاولى:

دراسة بن السايح عبد الله أنور وكحلول احمد حسام تحت عنوان المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعياري الدولي رقم 19 وذلك ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية 2019-2020 جامعة بسكرة.

حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الفصل الأول اما الجانب التطبيقي فتم استعمال أسلوب دراسة حالة شركة نفضال.

و قد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

• اهم النتائج النظرية:

يستفيد العمال من منافع بعد انتهاء الخدمة لقاء سنوات العمل.

قام النظام المالي المحاسبي بتغيير ارقام الحسابات فقط اما طريقة التقييم لم تتغير من مراحل اعداد الاجر التسجيل والمعالجة المحاسبية التي تعد اخر مرحلة والتي يقوم بها المحاسب بالاستعانة بالبرامج المحاسبية.

• النتائج التطبيقية:

تمنح شركة نفضال أجور ومكافآت ومزايا حسب صنف الموظف وطبيعة عمله.

استعمال برنامج المطور خصيصا من طرف الشركة للتسجيل والمعالجة المحاسبية للأجور pc paie

❖ الدراسة الثانية:

دراسة بلعيد عبد الله بعنوان اصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات 2018-2019 كلية الحقوق جامعة الجزائر 1.

تناولت الدراسة مدى فعالية الاصلاحات المتبينة اثر اصدار مختلف القوانين الاساسية ولاسيما القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 والضمانات المتخذة لتجسيد المبادئ المكرسة فيه لإصلاح نظام الاجور بتوفير اجر عادل ومحفز لتحقيق الرضا الوظيفي وتوصلت الدراسة الى أن سياسة الأجور جاءت في شكلها النهائي قرارا صادرا عن جهة واحدة إلا أنها في جوهرها قرار جماعي ينبغي أن توافق عليه جميع

الاطراف المعنيين في الجزائر، كما توصلت إلى أن الاصلاح الذي جاء في ظل القانون 06-03 كان الهدف منه سد ثغرات واستجابة لمطالب اجتماعية.

❖ **الدراسة الثالثة:** يحياوي أحمد تحت عنوان: إصلاح الميزانية العامة للدولة وآثاره على تسيير المؤسسات المالية ذات الطابع الإداري في الجزائر 1995-2009، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة امحمد بوقرة بومرداس جاءت هذه الدراسة بالإشكالية التالية: ما هو واقع إصلاح الميزانية العامة للدولة الجزائرية في الفترة الممتدة بين سنتي 1995 و 2009، وأثره على تسيير المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية، وقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى :

- الميزانية العامة هي وثيقة تشريعية سنوية، ترخص النفقات والإيرادات السنوية للدولة، -من أجل تسيير المرافق العمومية ونفقات التجهيز العمومي والنفقات برأسمال .
- تمر الميزانية العامة للدولة في الجزائر بالمراحل التالية: التحضير، الإعداد، التنفيذ والرقابة .
- يتم تنفيذ الميزانية من خلال الأمر بالصرف الذي يصدر الأمر بصرف النفقة، ومراقبة عمليات صرفها
- تعد الرقابة على الميزانية العامة للدولة المرحلة الأخيرة في تسلسل عملياتها، وتتم من طرف السلطة التشريعية التنفيذية والقضائية.

❖ **الدراسة الرابعة:**

دراسة عمار بوجلال اكرم وجندي إسماعيل تحت عنوان المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور في المؤسسة الاقتصادية وذلك ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر محاسبة وجباية معمقة جامعة برج بوعريبيج 2022-2023، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي من اجل الامام بكافة جوانب الموضوع النظرية والتطبيقية

• **اهم النتائج المتوصل اليه:**

للأجر أهمية بالغة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية المؤسسة تنتهج نظام الاجر الزمني حيث يتم دفع أجور الموظفين شهريا.
يتم التسجيل المحاسبي لمختلف العناصر المكونة لكشف الأجرة حسب ما ينص عليه النظام المحاسبي المالي و ذلك باستخدام الحسابات المخصصة لذلك.

❖ **الدراسة الخامسة:**

دراسة سايبى مسعود وبوزوايد دراجي الحضني تحت عنوان المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر محاسبة وتدقيق 2020-2021 جامعة بسكرة
حيث اعتمدا على المنهج الوصفي التحليلي ودراسة حالة لتوضيح اكثر البحث

• اهم النتائج المتوصل اليها:

لأجر أهمية بالغة بالنسبة للعامل كونه مصدر رزق له، يخضع تسديد الراتب الى مراحل النفقة العمومية وهي: الالتزام 'التصفية' الامر بالدفع' والتسديد يتحدد الاجر القاعدي عن طريق الشبكة الاستدلالية للأجور

المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الجدول رقم 08: مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الدراسة السابقة	أوجه الشبه	أوجه الاختلاف	التمييز بين الدراسة الحالية و غيرها
عمار بوجلال اكرم وجندي إسماعيل (2023-2022)	الاطار المفاهيمي للأجر	التسجيل المحاسبي للأجر في القطاع الاقتصادي	المعالجة المحاسبية لأجور في المؤسسة العمومية الادارية
سايبى مسعود وبوزوايد دراجي الحضني (2021-2020)	الاطار المفاهيمي للأجر ومكوناته و طرق حسابه	الالمام بكل مراحل الدفع من الاعتمادات الى الدفع	الالمام بكل مراحل الدفع من الاعتمادات الى الدفع
بن السايح عبد الله أنور و كطلول احمد حسام (2019- (2020	الاطار المفاهيمي للأجر	اختصارها على المعيار الدولي رقم 19	المعالجة المحاسبية لأجور في القطاع العام والقطاع الخاص
لبعيد عبد الله (2019-2018)	الاطار القانوني للأجر والمؤسسة العمومية	لم يتم التطرق الى كيفية حساب الأجرة	حساب الأجرة في المؤسسة العمومية
يحيى اوي احمد (2009-2008)	الاطار المفاهيمي للمؤسسة العمومية الادارية	لم يتم التطرق الى الأجرة بشكل عام	حساب الأجرة في المؤسسة العمومية

المصدر: من اعداد الطالبة

خلاصة الفصل

تناول هذا الفصل العلاقة الجوهرية بين المؤسسة العمومية الإدارية والأجر ضمن اطار الوظيفة العمومية فقد تم استعراض الطبيعة القانونية والتنظيمية للمؤسسات العمومية الإدارية باعتبارها وحدات تابعة للدولة وتتمتع بالاستقلال المالي والإداري وتهدف الى تحقيق المصلحة العامة وفي هذا السياق تم التركيز على الاجر كعنصر أساسي في علاقة العمل حيث ان نظام الاجر في لوظيفة العمومية يخضع لإطار قانوني وتنظيمي محكم يرتكز على مبادئ أساسية مثل المساواة وقد تم تفصيل مكونات الاجر والتي تشمل الاجر الأساسي والعلاوات ومختلف الاقتطاعات .

الفصل الثاني: المعالجة

المحاسبية للرواتب في مركز

التكوين المهني والتمهين عين

تاغروت

تمهيد

بعد الاطلاع بالدراسة النظرية لمختلف مكونات الاجر سنحاول في هذا الفصل التطرق الى كيفية حساب الأجر والمردودية الشهرية والثلاثية لكافة طبقات الموظفين الموجهة على مستوى مركز التكوين المهني والتمهين عين تاغروت برج بوعريريج كونها مؤسسة عمومية إدارية تضم اكثر من 70 موظف وازيد من 300 متمهين ومترص

حيث اعتمدت في تقسيم هذا الفصل الى ثلاثة مباحث:

- المبحث الأول: تقديم عام حول مركز التكوين المهني والتمهين عين تاغروت
- المبحث الثاني: حساب الأجر والمردودية في مركز التكوين المهني عين تاغروت
- المبحث الثالث: اعداد كشوف الرواتب للمركز

المبحث الأول: تقديم عام حول مركز التكوين المهني والتمهين عين تاغروت

في هذا المبحث سنحاول معرفة المركز بشكل مفصل مما يسمح لنا بتحديد الأجور

المطلب الأول: نظرة عامة حول المركز

الفرع الأول: نشأة المركز

يعتبر مركز التكوين المهني والتمهين عين تاغروت إحدى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التكويني على مستوى الولاية حيث أنشئ بموجب و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 571/83 المؤرخ في 1983/10/15 تحت تسمية مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد أحمد حموش عين تاغروت ولاية برج بوعرييج .

– بداية التكوين بالمركز: كانت بداية التكوين بالمركز في سبتمبر 1984.

– رمز المؤسسة: 34/03

– الهاتف: 035.65.55.67

– الفاكس: 035.65.55.61

– طاقة الاستيعاب: 300/100 مترص بين داخلي ونصف داخلي وخارجي .

– يتربع المركز على مساحة 25000 م² .

– يبعد عن مقر الولاية بمسافة 32 كلم .

– هناك ملحقة تابعة للمركز ببلدية تيكستار وتبعد عن المركز بمسافة 10 كلم.

الفرع الثاني: تقديم المركز

يعتبر المركز التكوين المهني بعين تاغروت من المراكز الرائدة في التكوين الذي يحتل مرتبة مرموقة من حيث

برمجة اختصاصات تساهم في التطور واحتياجات سوق العمل

أولاً: الموقع الجغرافي والمساحة

ويقع على ارتفاع 800 متر فوق سطح البحر وسط مدينة عين تاغروت أمام مقر الدائرة.

وأرضيته مهيأة لاستيعاب مرافق إضافية كما يحده شمالاً السكنات التساهمية حي 300 مسكن وشرقاً

لملعب البلدي والمركز الصحي وجنوباً حي 400 مسكن وأغلب المساحة بالمركز مغطاة تحتوي على جميع

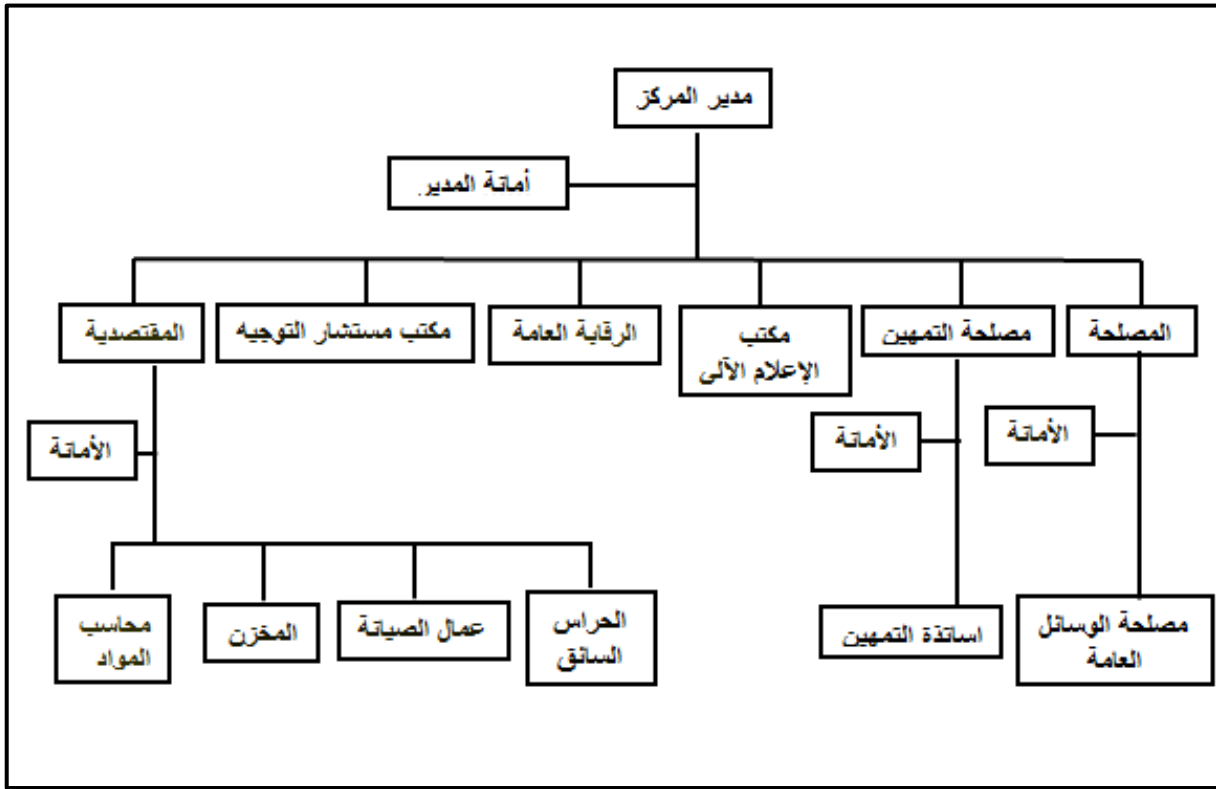
بنايات ومرافق إدارية وورشات بمساحة إجمالية تقدر بـ 25000 م² .

ثانياً: أهم الاختصاصات الموجودة على مستوى المركز

– التركيب الصحي والغاز .

- ميكانيك تصليح المركبات الوزن الخفيف
 - طلاء وتركيب الزجاج
 - المحاسبة
 - مساعد تقني في المكتبات التوثيق والأرشيف
 - الأمانة
 - الخياطة والتفصيل
 - تتجيد
 - نجارة الالمنيوم والمواد البلاستيك
 - حلقة سيدات
 - حلقة رجال
- كما يكون نظام التكوين في المركز عن طريق التمهين: موجه للشباب من 15 سنة الى 35 سنة في جميع التخصصات. و يكون عن طريق الدروس المسائية في اختصاص مبادئ أولية في الإعلام الآلي. يتمتع المركز بالنظام الداخلي ونصف الداخلي مع الاستفادة من منحة وهناك دورتين سبتمبر وفيفري.
- الفرع الثالث: أهداف المركز: يهدف المركز لتحقيق العديد من الأهداف نذكر أهمها:**
- إعطاء صورة جيدة لتكوين في المركز ؛
 - تطوير فرص التكوين عن طريق الشراكة مع قطاعات اقتصادية أخرى ؛
 - محاولة استغلال كل الإمكانيات لتحقيق التسيير الجيد ؛
 - يتعاون مع جميع الهياكل والهيئات التي تربط أعمالها معه .
- الفرع الرابع: الهيكل التنظيمي للمركز ويمكن توضيحه من خلال الشكل التالي:**

شكل رقم 01: الهيكل التنظيمي للمركز



المصدر: من وثائق المؤسسة

مهام مصالح ومكاتب المركز

يعتمد تسيير المركز على عدة مصالح إدارية بحيث يشرف عليها أو يرأسها مدير المركز الذي يكون تحت الاشراف المباشر للمديرية
مدير المركز:

يعين المدير بقرار وزاري وتنتهي مهامه بنفس الشكل حيث يكلف بضمان تسيير المركز وهو الامر بصرف ميزانية المركز.

مهامه:

- دفع الالتزامات المالية والأمر بالصرف في حدود الاعتمادات المقررة في الميزانية ؛
- الاشراف على المصالح ؛
- تحضير برنامج سنوي للنشاطات ؛
- اعداد النظام الداخلي مع مجلس الإدارة.

باقي المصالح الموجودة في المركز:

تطبيقا لمادة 6 من مرسوم تنفيذي رقم 14-14 مؤرخ في 23 فيفري 2016 تكون تحت سلطة المدير المصالح التالية:

- مصلحة التوجيه والتكوين الحضوري والمتواصل؛
- مصلحة التمهين؛
- مصلحة الإدارة والمالية والوسائل.

1 مهام مصلحة التوجيه والتكوين الحضوري والمتواصل:

- استقبال واعلام وتسجيل المترشحين لمتابعة التكوين؛
- اعداد ومتابعة البرنامج السنوي للنشاطات المتعلقة بالإعلام لفائدة المتهنين؛
- ضمان متابعة التريصات التطبيقية المنظمة في الوسط المهني؛
- ضمان تنظيم امتحانات نهاية التريص لكافة المتهنين

2 مصلحة التمهين: تتكفل مصلحة التمهين بما يلي:

- ضمان تكوين مهني اولي في نمط تمهين؛
- مسك بطاقة المتهنين والهيئات المستخدمة ومعلمي التمهين ؛
- ضمان التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي للمتهنين ؛
- ضمان المتابعة المنتظمة للمتهنين في الوسط المهني.

3 مهام مصلحة الإدارة والمالية:

- اعداد مشروع ميزانية المركز وضمان تنفيذها ؛
- ضمان التسيير الإداري والمالي والمحاسبي للوسائل البشرية والمادية للمركز طبقا للتنظيم المعمول به؛
- مسك مختلف السجلات المحاسبية؛
- ضمان تسيير الأملاك العقارية للمركز والمحافظة عليها؛
- ضمان صيانة مصالح المركز وأمنها.

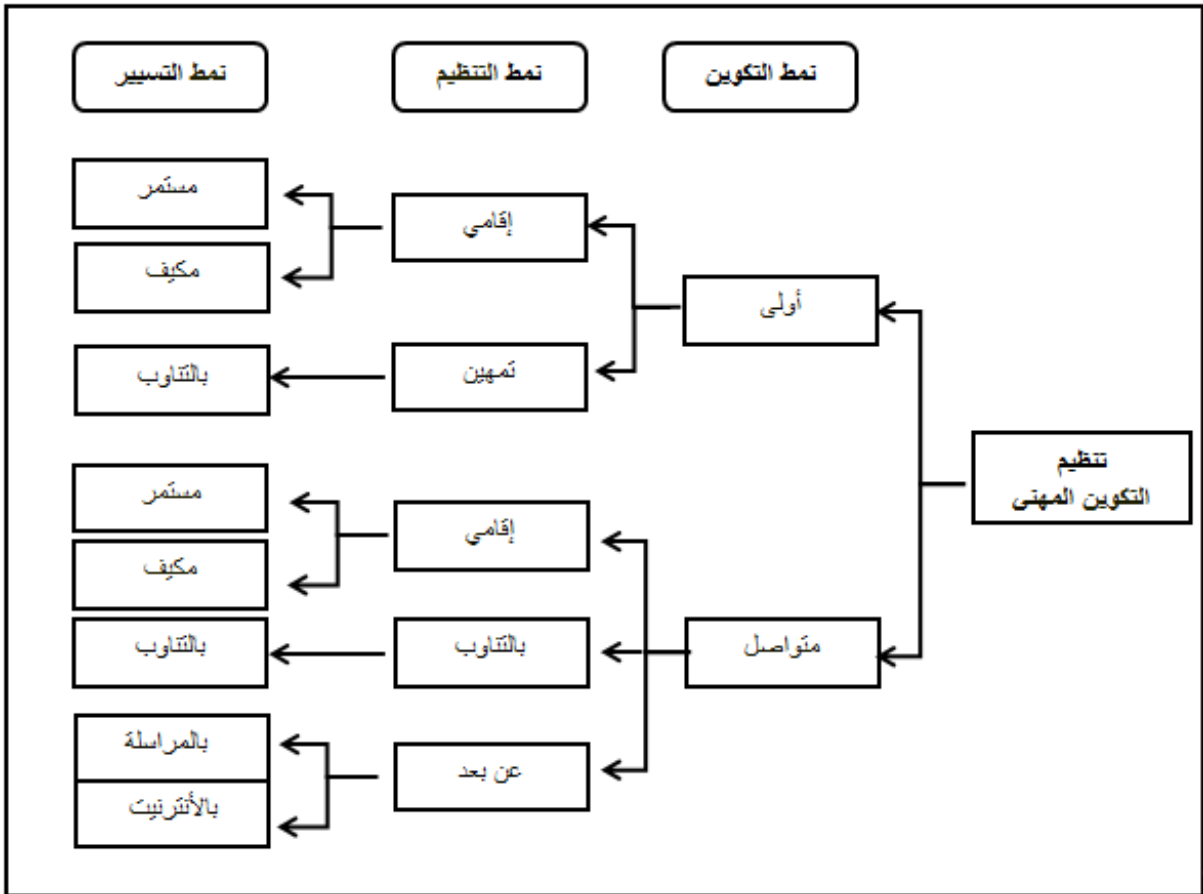
4 مهام مكتب تسيير الشهادات:

يقوم بتقييم وتوزيع الشهادات التي توزع للمتريصين بعد انتهاء التكوين المقرر لهم سواء تلك الشهادات المؤقتة أو النهائية إضافة الى تسيير السجلات المتعلقة بهم

مهام مكتب الرقابة العامة:

- تتولى مسؤولية نظام وضبط سلوكيات المترشحين داخل المركز؛
- تسيير ملفات المطعم؛
- تسجيل الغيابات اليومية وتسليم رخص تبرير الغيابات للمترشحين؛
- تسيير الإقامة؛
- عقد الاجتماعات سواء المتعلقة بفتح التكوين او المجالس التأديبية للمترشحين.

الشكل 02: أنماط التكوين المتاحة بالمركز



المصدر: من وثائق المؤسسة

المطلب الثاني: الشبكة الاستدلالية وتصنيف العمال

تحدد قيمة الراتب الرئيسي الذي دفع شهيا لموظفي القطاع العمومي في الجزائر الى جانب التعويضات والعلوات المرافقة له، بناء على الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، وهي عبارة عن جدول يتكون من مجموعات وأصناف وأقسام فرعية، تقابلها درجات وأرقام استدلالية، يتم على اساسها حساب قيمة الراتب الذي يتحصل عليه الموظف.

المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية هي تصنيفات ترتب على أساسها مستويات الاجور الممنوحة للموظفين حسب مستوياتهم الدراسية وتبدأ من الصنف "1" الذي يمثل حاملي شهادة التعليم الابتدائي وما دونها, إلى غاية القسم الفرعي "6" الخاص بمستوى التأهيل الجامعي مروراً بالصنف "11" لحاملي شهادة ليسانس والصنف "16" لحاملي شهادة الدكتوراه في الطب العام ثم الصنف "17" المخصص لترتب الترقية ليلها الرتب المتعلقة بخارج الصنف.

أما الأرقام الاستدلالية فهي قيم عددية تتصاعد بتصاعد الموظف في الأصناف والأقسام الفرعية حسب مستواه الدراسي وتضاف إليها قيم عددية أخرى تتصاعد أيضاً حسب درجات الأقدمية التي ينتقل عبرها الموظفون من الدرجة "1" إلى الدرجة الموالية وحسب الراتب الرئيسي للموظف, عن طريق ضرب الرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية التي يحددها المرسوم وعليه فان الشبكة الاستدلالية المتبعة في تسيير مرتبات الموظفين تحت المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموفين و نظام دفع رواتبهم وذلك وفق الشبكة الاستدلالية والجداول التالية المبينة اسفل الشكل:

الشكل رقم 03: يبين الشبكة الاستدلالية وتصنيف العمال

المعدّل والمتّم، ابتداء من أول جانفي سنة 2024، كما يأتي :

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	المجموعة
الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
240	220	200	180	160	140	120	100	80	60	40	20	400	1	د
251	230	210	189	168	147	126	105	84	63	42	21	419	2	
264	242	220	198	176	154	132	110	88	66	44	22	440	3	
278	255	232	208	185	162	139	116	93	69	46	23	463	4	
293	268	244	220	195	171	146	122	98	73	49	24	488	5	
309	283	258	232	206	180	155	129	103	77	52	26	515	6	
329	301	274	247	219	192	164	137	110	82	55	27	548	7	ج
347	318	290	261	232	203	174	145	116	87	58	29	579	8	
371	340	309	278	247	216	185	155	124	93	62	31	618	9	ب
392	359	327	294	261	229	196	163	131	98	65	33	653	10	
419	384	349	314	279	244	209	175	140	105	70	35	698	11	ا
442	405	369	332	295	258	221	184	147	111	74	37	737	12	
467	428	389	350	311	272	233	195	156	117	78	39	778	13	
493	452	411	369	328	287	246	205	164	123	82	41	821	14	
520	476	433	390	346	303	260	217	173	130	87	43	866	15	
548	502	457	411	365	320	274	228	183	137	91	46	913	16	
577	529	481	433	385	337	289	241	192	144	96	48	962	17	
678	622	565	509	452	396	339	283	226	170	113	57	1130	قسم فرعي 1	خارج المصنف
714	655	595	536	476	417	357	298	238	179	119	60	1190	قسم فرعي 2	
753	690	628	565	502	439	377	314	251	188	126	63	1255	قسم فرعي 3	
795	729	663	596	530	464	398	331	265	199	133	66	1325	قسم فرعي 4	
840	770	700	630	560	490	420	350	280	210	140	70	1400	قسم فرعي 5	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 6	
1008	924	840	756	672	588	504	420	336	252	168	84	1680	قسم فرعي 7	

المصدر: المرسوم الرئاسي رقم 22-138 المؤرخ في 31 مارس 2022

المطلب الثالث: مكونات وتصنيف الأجور

لدراسة مكونات وتصنيف الأجور على مستوى مركز التكوين المهني والتمهين احمد حموش عين تاغروت لا بأس أن نتطرق إلى بعض النصوص التنظيمية والقانونية المتعلقة التي تضبط الحياة المهنية للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين .

الفرع الأول الموظفون الدائمون:

وهم غالبية الشريحة البشرية للموظفين الموجودين في المؤسسات والإدارات العمومية والخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهم كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ومرسم في رتبة في السلم الإداري ويتشكل الموظفون الدائمون في رتبة أو عدة رتب يجمعهم سلك، والرتبة هي التي تخول للموظف صفة دائمة والحق في شغل الوظائف المخصصة لها.

الاسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين: يوضح تصنيف الاسلاك الخاصة حسب الجدول التالي:

جدول رقم 09: موظفوا التعليم المهني ورتبهم

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي	الصف		
653	10	أستاذ التكوين المهني	أساتذة التكوين المهني
653	10	أستاذ التكوين المهني لإعادة التكييف	أساتذة التكوين المهني لإعادة التكييف
737	12	أستاذ متخصص في التكوين المهني والتمهين رتبة 1	الأستاذة المتخصصين في التكوين المهني والتمهين
778	13	أستاذ متخصص في التكوين المهني والتمهين رتبة 2	
737	12	أستاذ متخصص في التكوين المهني والتمهين رتبة 1 لإعادة التكييف	الأستاذة المتخصصين في التكوين المهني والتمهين لإعادة التكييف
778	13	أستاذ متخصص في التكوين المهني والتمهين رتبة 2 لإعادة التكييف	
866	15	الأستاذة المتخصصين في التكوين المهني والتمهين المكلفون بالهندسة البيداغوجية	الأستاذة المتخصصين في التكوين المهني والتمهين المكلفون بالهندسة البيداغوجية

المصدر: المادة 26 من الجريدة الرسمية العدد 13 ص 10 المؤرخ في 20 جانفي 2008
2-موظفو التأطير والدعم التقني:

جدول رقم 10: موظفو التأطير والدعم التقني

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي	الصف		
488	5	عون تقني مطبق في التكوين المهني (في طريق الزوال)	الأعوان التقنيون المطبقون في التكوين المهني
548	7	مساعد التكوين	المراقبون
579	8	مساعد تكوين رئيسي	
698	11	مراقب عام	
737	12	مساعد تقني بيداغوجي	المساعدون التقنيون والبيداغوجيون

المصدر: المادة 26 من الجريدة الرسمية العدد 13 ص 10 المؤرخ في 20 جانفي 2008

3-موظفو التفتيش:

جدول رقم 11: موظفو التفتيش

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي	الصف		
778	13	مفتش تقني وبيداغوجي للتكوين والتعليم المهنيين	المفتشون
666	15	مفتش التكوين والتعليم المهنيين	
		مفتش إداري ومالي للتكوين والتعليم المهنيين	

المصدر: المادة 26 من الجريدة الرسمية العدد 13 ص 10 المؤرخ في 20 جانفي 2008

4- موظفو التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

جدول رقم 12: موظفوا التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي	الصف		
579	8	عامل تقني نفعاني في طريق الزوال	مستشار التوجيه
653	10	مستشار التوجيه والتقييم المهنيين (في طريق الزوال)	
737	12	مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين	
821	14	مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين	

المصدر: المادة 26 من الجريدة الرسمية العدد 13 ص 10 المؤرخ في 20 جانفي 2008

5- موظفوا المقتصدية:

جدول رقم 13: موظفوا المقتصدية

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي	الصف		
618	9	نائب مقتصد لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين (في طريق الزوال)	مقتصد ومؤسسات التكوين والتعليم المهنيين
698	11	نائب مقتصد رئيسي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين	
653	10	نائب مقتصد مسير لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين	
737	12	مقتصد لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين (في طريق الزوال)	
778	13	مقتصد مسير لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين	
778	13	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية لإعادة التكييف	
548	7	مساعد المصالح الاقتصادية لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين	مساعد المصالح
579	8	- مساعد المصالح الاقتصادية مسير لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين	الاقتصادية لمؤسسات

			التكوين والتعليم المهنيين
--	--	--	---------------------------------

المصدر: المادة 26 من الجريدة الرسمية العدد 03 ص 13 المؤرخ في 20 جانفي 200

تصنيف رتب الاسلاك المشتركة

جدول رقم 14: شعبة الإدارة العامة

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي	الصف		
737	12	متصرف	المتصرفون
821	14	متصرف رئيسي	
913	16	متصرف مستشار	
618	9	ملحق لإدارة	ملحقو الإدارة
653	10	ملحق رئيسي للإدارة	
488	5	عون مكتب	أعوان الإدارة
515	7	عون إدارة	
579	8	عون إدارة رئيسي	
488	5	عون حفظ البيانات	
515	6	كاتب	الكتاب
579	8	كاتب مديرية	
653	10	كاتب مديرية رئيسي	
488	5	مساعد محاسب إداري	المحاسبون الإداريون
579	8	محاسب إداري	
653	10	محاسب إداري رئيسي	

المصدر: المادة 63 من الجريدة الرسمية العدد رقم 03 ص 10 المؤرخ في 20 جانفي 2008

2-شعبة الإعلام الآلي:

جدول رقم 15: شعبة الإعلام الآلي

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي	الصف		
698	11	المهندسون التطبيقيون	المهندسون
778	13	مهندسو الدولة	
821	14	المهندسون الرئيسيون	
913	16	رئيس المهندسين	
618	9	ملحق لإدارة	التقنيون
653	10	ملحق رئيسي للإدارة	
579	8	تقني	أعوان الإدارة
653	10	تقني سام	
548	7	معاون تقني	المعاونون التقنيون
488	5	عون تقني	الأعوان التقنيون

المصدر: المادة 101 من الجريدة الرسمية العدد رقم 03 ص 28 المؤرخ في 20 جانفي 2008

الفرع الثاني: الاعوان المتعاقدون

هم الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب ويتم تعيينهم عن طريق عقد كتابي تعاقدى اداري لا مقرر ويحق للإدارة العمومية التابعين لها تمديد العقد او الغاءها بما يخدم المصلحة العامة وقد تمت الإشارة اليهم أشار إليهم في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في موادها 19 إلى 25 واعتبرهم أنظمة قانونية أخرى للعمل وخصص لهم فصلا مستقلا وبذلك أصبح لهذه الفئة قانونا أساسيا خاص بهم يعتبر قاعدة استثنائية عن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يمتاز بخصائص هامة أهمها:

- يوظف الأعوان المتعاقدين بموجب عقد مكتوب وليس بموجب قرار أو مقرر
- يوظف الأعوان المتعاقدين في منصب شغل وليس على شكل أسلاك ورتب تمكنهم من التدرج في سلم الإداري عن طريق الترقية الداخلية المخصص للموظفين الدائمين فقط.

تصنيف الأعوان المتعاقدون:

جدول رقم 16: تصنيف الأعوان المتعاقدون

الرقم الاستدلالي	الاصناف	مناصب الشغل
400	1	عامل مهني من المستوى الأول -
		- عون الخدمة من المستوى الأول
		حارس
419	2	سائق السيارة من المستوى الأول
440	3	عامل مهني من المستوى الثاني
		سائق السيارة من المستوى الثاني
		عون الخدمة من المستوى الثاني
463	4	سائق السيارة من المستوى الثالث ورئيس حظيرة
488	5	عامل مهني من المستوى الثالث
		عون الخدمة من المستوى الثالث
		عون الوقاية من المستوى الأول
515	6	عامل مهني من المستوى الرابع
548	7	عون الوقاية من المستوى الثاني

المصدر: المادة 49 من الجريدة الرسمية العدد 13 ص 36 المؤرخ في 20 جانفي 2008

وبناء على الفئتين المذكورتين والتصنيف المبين أعلاه تستطيع ان نوضح مكونات الراتب للموظف الدائم والعامل المتعاقد وهذا المطلوب في هذا الجزء

المبحث الثاني: حساب الأجور والمردودية في مركز التكوين.

تخضع عملية حساب الأجرة الشهرية و كذا المردودية في المركز الى مرحلتين مهمتين سيتم تفصيلهما في

هذا الجزء من البحث

المطلب الأول: مراحل إعداد وتحليل كشف الأجور

تمر عملية إعداد الأجر عبر مرحلتين الأولى إدارية والثانية محاسبية:

الفرع الاول: المرحلة الإدارية: تتكون هذه المرحلة من ثلاث إجراءات:

❖ **الالتزام (التعهد):** إن الالتزام حسب ما ورد في المادة 19 من قانون 90-21 الخاص بالمحاسبة العمومية هو إجراء يتم بموجبه نشوء دين بمعنى أنه التصرف الذي ينشأ نفقة على ذمة الحكومة وهذا الالتزام قد يكون بناء على تصرف قانوني كالعقود والصفقات التي تيرمها الدولة وعلى القوانين التي تنشأ حقوق على الدولة وقرارات ومراسيم التعيين للمستخدمين، صف إلى ذلك الأحكام والقرارات التي تصدر عن المحاكم والمجالس القضائية .

❖ **التصفية:** حسب المادة 20 من القانون 90-21 فإن التصفية هي تلك المرحلة التي تسمح بالتحقيق على أساس الوثائق المحاسبية وتحديد المبلغ الصحيح للنفقة، أي أنها عبارة عن عمليتين تتمثل الأولى في التحقيق على أساس الوثائق المحاسبية والثاني في التقدير الصحيح للنفقة .

❖ **الأمر بالصرف:** ويتمثل هذا الإجراء في عملية تحويل الحوالات بمعنى انه الإجراء الذي بموجبه يقوم الأمر بالصرف بالأمر بدفع النفقات العمومية وذلك حسب المادة 21 من القانون 90-21، كما يمكن القول أنه استدعاء مكتوب ومبرر من الأمر بالصرف على المحاسب وللإشارة فإنه في هذه المرحلة وبعد تأكيد وكيل الصرف من وجود مقرر التعيين ومحضر التصيب والانتها من الحسابات التطبيقية إعداد كشف الراتب يقوم بإعداد الكشوف القاعدية المبين في (الملحق رقم 01)

وتنقسم إلى خمسة كشوف هي:

***الكشف القاعدي رقم 01:** بيتم فيه ترحيل مجموع كل كشف على حد واسقاطه على الكشف رقم 01 حسب بابه (ترميزه 6-2-1)

***الكشف القاعدي رقم 02:** الذي يحتوي على الأجر القاعدي والخبرة المهنية إن وجدت الأقدمية والزيادة الاستدلالية للمناصب العليا .

***الكشف القاعدي رقم 03:** المخصص للتعويضات والمنح التي تمنح للعمال .

***الكشف القاعدي رقم 04:** يخصص للمنح العائلية والأجر الوحيد والأولاد أكثر من عشر سنوات

***الكشف القاعدي رقم 05:** وهو ملخص الكشوف السابقة .

ملاحظة: بنفس الشيء بالنسبة للعمال المتعاقدين يتم إعداد الكشوف القاعدية مثل المستخدمين الدائمين الفرق

فقط يكمن في الترميز، فالعمال المتعاقدين يكون ترميزهم الباب: 03

كما يقوم بإعداد بطاقة الالتزام الخاصة بالموظفين من 2025/01/01 إلى 2025/12/31 وبعد تحريرها في ثلاث نسخ توقع من طرف الأمر بالصرف ويتم تأثيرها من طرف المراقب المالي فيحتفظ بنسخة والنسخة الأخرى الأصلية للمحاسب (أمين الخزينة) وتبقى نسخة للمؤسسة .

الفرع الثاني: المرحلة المحاسبية (الدفع):

تتمثل إجراءات هذه المرحلة في إجراء وحيد فقط هو الدفع أي الإجراء الذي يتم بموجبه إبرام الدين العمومي أي ذمة الدولة، بمعنى آخر هو الإجراء الذي يتم بموجبه التخلص من الدين العمومي. وهذه المرحلة هي الأخيرة في التنفيذ أين يقوم وكيل الصرف بعد إرجاع النسخ المؤشرة من طرف المراقب المالي للمؤسسة بإعداد الوثائق الخاصة بهذه المرحلة وإرسالها إلى المحاسب العمومي (أمين الخزينة) لمراجعتها قبل الدفع وتتمثل في:

كشف الرواتب أو الاستدراك، حوالات الدفع كما هو مبين في (الملحق رقم 02 و الملحق رقم)، كشف الاقتطاعات، كشف التحويل، كشف الدفع، كشف تعديل الراتب، إشعار بالتحويل كشف الخدمات الاجتماعية .

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور

الفرع الأول: حساب اجرة موظف تابع لشعبة الاسلاك المشتركة

أولاً: راتب محاسب إداري رئيسي

1- حساب الراتب

المعطيات: الصنف 10 الرقم الاستدلالي 653 الدرجة 03 الرقم الاستدلالي الموافق للدرجة 98 الحالة

العائلية متزوج و اب لطفل

الاجر الأساسي = الرقم الاستدلالي * 45 دج

$$45 * 653 = 29385.00 \text{ دج}$$

تعويض الخبرة المهنية = الرقم الاستدلالي للدرجة * 45 دج

$$45 * 98 = 4410.00 \text{ دج}$$

تعويض الخدمات الإدارية المشتركة = الاجر الرئيسي * 25%

$$(4410 + 29385) * 25 / 100 = 8448.75 \text{ دج}$$

تعويض دعم نشاطات الإدارية = الراتب الرئيسي * 10%

$$(4410 + 29385) * 10 / 100 = 3379.50 \text{ دج}$$

علاوة جزافية تعويضية: بما ان الموظف في الصنف 10 فانها تكون 3100.00 دج وذلك حسب الجدول

السابق

المنح العائلية = 300 دج

المجموع الخام = الاجر الأساسي + مختلف العلاوات

$$49023.25 = (300 + 3379.50 + 3100 + 8448.75 + 4410 + 29385) \text{ دج}$$

2- الاقتطاعات

اقتطاع الضمان الاجتماعي = (المجموع الخام - المنح العائلية) * 100/9

$$4385.09 = 100/9 * (300 - 49023.25) \text{ دج}$$

حساب الضريبة على الدخل العام:

تحديد الوعاء الخاضع = المبلغ الخام - الضمان الاجتماعي

$$44638.16 = 4385.09 - 49023.25 \text{ دج}$$

الضريبة حسب الجدول: 4269.10 دج

التعاضدية = المبلغ الخام - المنح العائلية * 1%

$$487.23 = 100/1 * (300 - 49023.25) \text{ دج}$$

الصافي للدفع = المجموع الخام - الاقتطاعات

$$39881.83 = (487.23 + 4269.10 + 4385.09) - 49023.25 \text{ دج}$$

للعامل الإدارة العامة ملحق رقم 03

الفرع الثاني: الاسلاك الخاصة

حساب اجرة أستاذ متخصص في التكوين المهني والتمهين مكلف بالهندسة البيداغوجية

1- حساب الراتب

المعلومات:

الصف 15 الرقم الاستدلالي: 866 الدرجة 08 الرقم الاستدلالي الموافق للدرجة 346 الحالة العائلية متزوج

و 2 أولاد

الاجر الأساسي = الرقم الاستدلالي * 45 دج

$$38970.00 = 45 * 866 \text{ دج}$$

تعويض الخبرة المهنية = الرقم الاستدلالي للدرجة * 45 دج

$$15570.00 = 45 * 346 \text{ دج}$$

تعويض التوثيق البيداغوجي = بما ان الموظف في الصف 15 فانها تكون 3000.00 دج وذلك حسب الجدول

السابق

تعويض التاهيل = الراتب الرئيسي * 45%

$$24543.00 = 100/45 * (15570 + 38970) \text{ دج}$$

علاوة جزافية تعويضية: بما ان الموظف في الصنف 15 فانها تكون 1500.00 دج وذلك حسب الجدول السابق

تعويض الدعم المدرسي والخبرة البيداغوجية=الراتب الرئيسي * 15%

$$8181.00 = 100/15 * (15570 + 38970) \text{ دج}$$

تعويض الخبرة البيداغوجية: اجر أساسي * الدرجة * 4%

$$12470.40 = 100/4 * 8 * 38970 \text{ دج}$$

المنح العائلية = 300 دج لكل طفل

$$600 = 2 * 300 \text{ دج}$$

منحة المرأة الماكثة في البيت 800.00 دج

$$1400.00 = 800 + 600 \text{ دج}$$

المجموع الخام = الاجر الأساسي + مختلف العلاوات

$$105634.40 = (1400 + 8181 + 12470.40 + 1500 + 24543 + 3000 + 15570 + 38970)$$

2- الاقتطاعات

اقتطاع الضمان الاجتماعي = (المجموع الخام - المنح العائلية) * 9/100

$$9381.10 = 100/9 * (1400 - 105634.40) \text{ دج}$$

حساب الضريبة على الدخل العام:

تحديد الوعاء الخاضع = المبلغ الخام - الضمان الاجتماعي

$$96253.31 = 9381.10 - 105634.40 \text{ دج}$$

الضريبة حسب الجدول: 18355.00 دج

الصافي للدفع = المجموع الخام - الاقتطاعات

$$77898.30 = (18355 + 9381.10) - 105634.40 =$$

وهو ما يبينه الكشوف التفصيلية للاجرة الأستاذة ملحق رقم 04

الفرع الثالث: عامل متعاقد

1- حساب الراتب

المعلومات:

عامل مهني مستوى 4 الصنف 6 الرقم الاستدلالي 515 ما يقابله 11.20 الوضعية العائلية متزوج و 3 أولاد

أولا حساب عدد سنوات العمل: 8 = 1.40/11.20 سنوات

1.40 لكل سنة عمل اذن: 11.20 = 1.40 * 8 و ما يقابله 515 رقم استدلالي

الاجر الأساسي = الرقم الاستدلالي * 45 دج

$$23175.00 = 45 * 515 \text{ دج}$$

تعويض الخبرة المهنية=اجر أساسي * 11.20 دج

$$2595.60 = 11.20 * 23175 \text{ دج}$$

تعويض دعم نشاطات الإدارية= الراتب الرئيسي * 10%

$$2577.06 = 100/10 * (2595.60 + 23175) \text{ دج}$$

علاوة جزافية تعويضية: بما ان الموظف في الصنف 06 فانها تكون 5000 دج وذلك حسب الجدول السابق

تعويض الضرر= اجر رئيسي * 25%

$$6442.65 = 100/25 * (2595.60 + 23175) \text{ دج}$$

$$900 = 3 * 300 \text{ دج}$$

منحة المرأة الماكثة في البيت: 800.00 دج

$$1700.00 = 800.00 + 900.00 \text{ دج}$$

المجموع الخام= الاجر الأساسي + مختلف العلاوات

$$41490.31 = (1700.00 + 5000.00 + 6442.65 + 2577.06 + 2595.60 + 23175.00) \text{ دج}$$

2- الاقتطاعات

اقتطاع الضمان الاجتماعي= (المجموع الخام-المنح العائلية) * 100/9

$$3581.13 = 100/9 * (1700.00 - 41490.31) \text{ دج}$$

حساب الضريبة على الدخل العام:

تحديد الوعاء الخاضع=المبلغ الخام-الضمان الاجتماعي

$$37909.18 = 3581.13 - 41490.31 \text{ دج}$$

الضريبة حسب الجدول: 2235.60 دج

الصافي للدفع = المجموع الخام - الاقتطاعات

$$35673.58 = (2235.60 + 3581.13) - 41490.31 \text{ دج و هو موضح في الكشف التفصيلي لاجرة العمال}$$

المتعاقدين ملحق رقم 10

المطلب الثالث: حساب المردودية

يتم في هذا المطلب حساب علاوة المردودية لمختلف العمال في المركز

الفرع الأول: حساب علاوة المردودية لثلاثي الأول 2025

▪ محاسب اداري رئيسي

حساب المبلغ الرئيسي = (الاجر الأساسي + الخبرة المهنية)

$$33795 = (4410 + 29385) \text{ دج}$$

حساب المبلغ الخام: الاجر الرئيسي * 30%

$$10138.50 = 100/30 * 33795 \text{ دج شهريا}$$

$$30415.50 = 3 * (0.3 * 33795) \text{ ثلاثيا: دج}$$

الاقطاعات:

الضمان الاجتماعي: المبلغ الخام * 9%

$$2737.40 = 100/9 * 30415.50 \text{ دج}$$

الضريبة على الدخل العام: المبلغ الخام - الضمان الاجتماعي * 10%

$$2767.81 = 100/10 * (2737.40 - 30415.50) \text{ دج}$$

حساب الصافي للدفع: المبلغ الخام - الاقطاعات

$$24910.29 = (2767.81 + 2737.40) - 30415.50 \text{ دج وهو ما يوضحه الكشف التفصيلي لعلاوة مردودية}$$

عمال الإدارة العامة ملحق رقم 16

الفرع الثاني: حساب علاوة تحسين الأداء البيداغوجي للأستاذ متخصص في التعليم والتكوين المهنيين مكلف

بالهندسة البيداغوجية لثلاثي الأول 2025

حساب المبلغ الرئيسي = (الاجر الأساسي + الخبرة المهنية)

$$54540.00 = (15570.00 + 38970.00) \text{ ج}$$

حساب المبلغ الخام: الاجر الرئيسي * 40%

$$21816.00 = 100/40 * 54540.00 \text{ دج شهريا}$$

$$65448.00 = 3 * (0.4 * 54540) \text{ ثلاثيا: دج}$$

الاقطاعات:

الضمان الاجتماعي: المبلغ الخام * 9%

$$5890.32 = 100/9 * 65448.00 \text{ دج}$$

الضريبة على الدخل العام: المبلغ الخام - الضمان الاجتماعي * 10%

$$5955.77 = 100/10 * (5890.32 - 65448.00) \text{ دج}$$

حساب الصافي للدفع: المبلغ الخام - الاقطاعات

65448.00- (5890.32+5955.77)=53601.91 دج وهو ما يوضحه الكشف التفصيلي لعلاوة تحسين

الأداء البيدغوجي ملحق رقم. 15

الفرع الثالث: حساب المردودية لعامل مهني لثلاثي الأول 2025

حساب المبلغ الرئيسي = (الاجر الأساسي + الخبرة المهنية)

$$25770.60 = (23175.00 + 2595.60) \text{ دج}$$

حساب المبلغ الخام: الاجر الرئيسي * 30%

$$7731.18 = 25770.60 * 30\% \text{ دج شهريا}$$

$$23193.54 = 3 * (0.3 * 25770.60) \text{ دج ثلاثيا}$$

الاقتطاعات:

الضمان الاجتماعي: المبلغ الخام * 9%

$$2087.42 = 23193.54 * 9\% \text{ دج}$$

الضريبة على الدخل العام: المبلغ الخام - الضمان الاجتماعي * 10%

$$2110.61 = (23193.54 - 2087.42) * 10\% \text{ دج}$$

حساب الصافي للدفع: المبلغ الخام - الاقتطاعات

$$18995.51 = (2110.61 + 2087.42) - 23193.54 \text{ دج وهو موضح في الكشف التفصيلية لعلاوة}$$

المردودية للعمال المتعاقدين الملحق رقم 20

المبحث الثالث: اعداد كشوف الرواتب

بعد حساب الأجرة الشهرية لمختلف الموظفين يمكننا اعداد كشوف الرواتب المتضمنة لمختلف العلاوات شهريا

المطلب الاول: اعداد كشف الراتب للمحاسب الإداري الرئيسي مع احتساب علاوة المردودية

بالرجوع الى ما تم تناوله في المطلب السابق يمكن اعداد كشف الراتب واحتساب العلاوة الشهرية للموظف الشهرية والتي تم حسابها والمقدرة ب 10138.50دج شهريا فان المبلغ الصافي الشهري الذي يتلقاه الموظف يصبح كآلاتي:

لدينا: المبلغ الخام = الاجر الأساسي + العلاوات + علاوة المردودية

$$59161.75 = (300 + 10138.50 + 3100 + 3379.50 + 8448.75 + 4410.00 + 29385.00)$$

ان علاوة المردودية تخضع للاقتطاعات الاجبارية

حساب الاقتطاعات:

الضمان الاجتماعي: المبلغ الخام - المنح العائلية * 100/9

$$5297.56 = 100/9 * (300 - 59161.75)$$

الضريبة على الدخل العام: تقدر الضريبة على العلاوة ب 10% من المبلغ الخام مضاف اليها الضريبة على الدخل العام للأجور الشهرية فتحسب كالاتي:

$$922.60 = 100/10 * (912.195 - 10138.50)$$

اذن الضريبة الاجمالية: 4269.10 + 922.60 = 5191.70دج

الصافي للدفع: المبلغ الخام - الاقتطاعات

$$59161.75 - (487.23 + 5191.70 + 5297.56) = 48185.26$$

الشهري ملحق رقم 22

المطلب الثاني: اعداد كشف الراتب الشهري مع احتساب علاوة تحسين الأداء البيداغوجي للأستاذ مكلف

بالهندسة البيداغوجية

بالرجوع الى ما تم تناوله في المطلب السابق يمكن اعداد كشف الراتب واحتساب العلاوة الشهرية للموظف الشهرية والتي تم حسابها والمقدرة ب 21816.00دج شهريا فان المبلغ الصافي الشهري الذي يتلقاه الموظف يصبح كآلاتي:

لدينا: المبلغ الخام = الاجر الأساسي + العلاوات + علاوة تحسين الأداء البيداغوجي

$$127450.40 = (1400 + 21816 + 8181 + 12470.40 + 1500 + 24543 + 3000 + 15570 + 38970)$$

ان علاوة تحسين الأداء البيداغوجي تخضع للاقتطاعات الاجبارية
حساب الاقتطاعات:

الضمان الاجتماعي: المبلغ الخام - المنح العائلية * 100/9

$$11344.54 = 100/9 * (1400 - 127450.4) \text{ دج}$$

الضريبة على الدخل العام: تقدر الضريبة على العلاوة ب 10% من المبلغ الخام مضاف اليها الضريبة

على الدخل العام للأجور الشهرية فتحسب كآلاتي:

$$1985.26 = 100/10 * (1963.44 - 21816.00) \text{ دج}$$

اذن الضريبة الإجمالية $18355 + 1985.26 = 20340.26$ دج

الصافي للدفع: المبلغ الخام - الاقتطاعات

$$127450.40 - (20340.26 + 11344.54) = 95765.60 \text{ دج وهو ما يوضحه كشف الراتب الشهري ملحق}$$

رقم 23

المطلب الثالث: اعداد كشف الراتب للعامل المتعاقد مع احتساب علاوة المردودية

بالرجوع الى ما تم تناوله في المطلب السابق يمكن اعداد كشف الراتب واحتساب العلاوة الشهرية

للموظف والتي تم حسابها والمقدرة ب 7731.18 دج شهريا فإن المبلغ الصافي الشهري الذي يتلقاه الموظف
يصبح كآلاتي:

لدينا: المبلغ الخام = الاجر الأساسي + العلاوات + علاوة المردودية

$$49221.49 = (1700 + 7731.18 + 6442.65 + 2577.06 + 5000.00 + 2595.60 + 23175.00)$$

ان علاوة المردودية تخضع للاقتطاعات الاجبارية

حساب الاقتطاعات:

الضمان الاجتماعي: المبلغ الخام - المنح العائلية * 100/9

$$4276.94 = 100/9 * (1700 - 49221.49) \text{ دج}$$

الضريبة على الدخل العام: تقدر الضريبة على العلاوة ب 10% من المبلغ الخام مضاف اليها الضريبة

على الدخل العام للأجور الشهرية فتحسب كآلاتي:

$$703.54 = 100/10 * (695.81 - 7731.18) \text{ دج}$$

اذن الضريبة الإجمالية: $703.54 + 2235.60 = 2939.14$ دج

الصافي للدفع: المبلغ الخام - الاقتطاعات

49221.49 - (2939.14 + 4276.94) = 42005.41 دج وهو ما يوضحه كشف الراتب الشهري ملحق رقم

24

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل وهو ما يتعلق بالجانب التطبيقي للأجور داخل مركز التكوين المهني والتمهين عين تاغروت برج بوعريريج تمكنا من معرفة العناصر المكونة للأجر وطرق حسابه بداية من الميزانية الخاصة بالتكوين والاعتمادات الممنوحة من طرف الدولة وطرق تسير المال العام وصولا الى منحه الصبغة القانونية من قبل الأمر بالصرف والتأكد من النفقة من صحة العمليات الحسابية وشرعية النفقة من قبل العون المحاسب لدى الدولة وكذا تحديد وحساب المردودية الشهرية والثلاثية لكافة الطبقات الموجودة بالمركز وإعداد كشوف الرواتب وتحديد كل من الاقتطاعات الاجبارية والاختيارية

الختامة

ان نظام الأجور في المؤسسة العمومية الإدارية يمثل منظومة معقدة ومتشعبة تتأثر بعوامل اقتصادية واجتماعية متعددة وبينما يسعى هذا النظام الى تحقيق العدالة والمساواة فهو ليس مجرد حق من حقوق العمال بل هو أيضا استثمار أساسي في كفاءة وفعالية الإدارة العمومية فالموظفون الراضون والمتحفزون هم الركيزة الأساسية لتقديم خدمات ذات جودة عالية للمواطنين وتلبية الاحتياجات اللازمة لهم لذا يستدعي الامر القيام بمراجعة دورية في كل مرة ومواصلة الجهود نحو تطوير هذا النظام بما يتماشى مع التطورات الحاصلة وبما يضمن تحقيق توازن بين مصلحة المؤسسة من جهة ومصلحة العاملين بها من جهة أخرى اختبار صحة الفرضيات.

• اختبار صحة الفرضيات:

❖ على ضوء ما تم تناوله في الجانب النظري فان الفرق بين الاجر والراتب يكون على أساس الوقت فان الاجر يكون يوميا او أسبوعيا اما الراتب يكون شهريا ومن هنا فان الفرضية صحيحة

❖ اما على ضوء ما تم التطرق اليه في الجانب التطبيقي فنتم المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة العمومية عن طريق اتباع مراسيم وقوانين وعن طريق الشبكة الاستدلالية وبدورها فهي فرضية صحيحة

❖ من خلال دراسة الأجور وتطبيقها في المؤسسة العمومية الإدارية استنتجنا انه يوجد فرق بين المعالجة المحاسبية لنفقات المستخدمين في المؤسسة الاقتصادية والمؤسسة العمومية الإدارية و من هنا فإن الفرضية الأخيرة الموضوعية غير صحيحة.

ومنه فانه من خلال دراستنا الموجزة لهذا البحث توصلنا لمجموعة من النتائج والاقتراحات نلخصها فيما يلي:

-النتائج:

- لا يمكن اعداد الأجور إلا بوجود قوانين وتنظيمات معمول بها؛
- لا يمكن اعداد الأجور إلا بوجود بيانات سابقة تقدم من طرف مصلحة المستخدمين؛
- ان تصميم نظام سليم للأجور يتطلب القيام بخطوات منظمة و متسلسلة؛
- يتحدد الاجر القاعدي ومختلف العلاوات عن طريق الشبكة الاستدلالية للعمال؛
- لا يوجد اختلاف في طرق اعداد الراتب بين مختلف الاسلاك داخل المركز؛
- يوجد اختلاف في المنح والعلاوات بين الموظفين داخل المركز كل حسب تصنيفه و طبيعة عمله؛
- لا يمكن للأجر ان يكون ساري المفعول إلا بوجود صيغة قانونية عن طريق تأشيرة الأمر بالصرف ؛
- يخضع الاجر للرقابة المسبقة من قبل العون المحاسب للدولة ؛

- الزامية فصل كل من الامر بالصرف عن العون المحاسب لدى الدولة للحفاظ على المال العام وشرعية النفقات.

الاقتراحات:

- إعادة النظر في مبالغ المنح العائلية وشروط دفعها؛
- اخضاع عمال مصلحة الأجور وكذا مصلحة المستخدمين الى دورات تكوينية لمسارية الوضع الراهن؛
- فصل مصلحة المستخدمين ومصلحة المحاسبة عن باقي المصالح للحصول على استقلالية اكثر والسير الحسن للعمل.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية

- 1- القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، سنة 1990.
- 2- المرسوم الرئاسي رقم 138-22 المؤرخ في 31 مارس 2022.
- 3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 56، الصادر في 11 سبتمبر 2006،
- 4- الجريدة الرسمية العدد 49 المؤرخ في 20 جانفي 2008
- 5- الجريدة الرسمية العدد 10
- 6- الجريدة الرسمية العدد رقم 03

ثانياً: الكتب

- 1- احمد عثمان طلحة إدارة المؤسسات العامة لثلاث دول ط 1
- 2- الجرف، طعيمة، مدخل للقانون الإداري: دراسة مقارنة في التنظيم ونشاط الإدارة العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، دون سنة.
- 3- خليل الظاهر، خالد، القانون الإداري: دراسة مقارنة، الكتاب الثاني، عمان، دار المسيرة للنشر، 1997.
- 4- صخري، عمر، اقتصاد المؤسسة، ط 5، ديوان المطبوعات الجامعية، دون سنة.
- 5- غسان مدحت، الخيري، مدخل للقانون الإداري، ط 1، دار الراية للنشر، الأردن، 2013.
- 6- بن ربيع، حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية، 2013.

ثالثاً: الأطروحات والرسائل الجامعية

- 1- غلابي، بوزيد، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011.
- 2- يوسف، مداح، فئات المؤسسات العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر في القانون، تخصص قانون إداري، جامعة المسيلة، 2015-2016.
- 3- يحيوي، أحمد، إصلاح الميزانية العامة للدولة وآثارها على تسيير المؤسسة العامة ذات الطابع الإداري في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة بومرداس، 2008-2009.
- 4- عبد الله أنور وكحلول احمد حسام تحت عنوان المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 وذلك ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية 2019-2020 جامعة بسكرة .
- 5- عمار بوجلال اكرم وجندي إسماعيل، المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة كوندور، مذكرة ماستر في المحاسبة والجباية، جامعة برج بوعرييج، 2022-2023.

6-الهلايلي أسماء، مقارنة نظام الأجور في المؤسسات الإقتصادية و المؤسسات العمومية و الوظيف العمومي - دراسة مقارنة مؤسسة enof و بلدية بني سنوس، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2017-2018.

رابعاً: المقالات والمجلات

1-عبدو، علي الطاهر، "دراسة حول الرواتب"، مجلة إيليز للبحوث والدراسات، العدد 01، المركز الجامعي إليزي، 2022.

بلام، ياسين، "درس حول الرواتب"، موسوعة التشريع المدرسي.

<https://tachri3.com/tag/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%88%D8%A7%D8%A>

[A%D8%A8/](https://tachri3.com/tag/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%88%D8%A7%D8%A)

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
مركز التكوين المهني والتمهين
عين تاغروت

السنة	2025
الالتزام رقم	2

نفاقة توفير	X
-------------	---

السنة
الالتزام رقم

نفاقة
توفير

بطاقة الالتزام

الامر بالصرف 0/0	تاشيرة المراقب الميزانياتي
الرقم	التاريخ

428

21 جوي 2025

العنوان الأول : نفقات المستخدمين

الباب	المادة	الرصيد القديم	مبلغ العملية	الرصيد الجديد
I	I	22 880 800,00	21 256 334,16	1 624 465,84

ملاحظات المصلحة

الباب : الراتب الرئيسي للنشاط
المادة : رواتب الموظفين المرسمين و المتربصين
تفصيل الالتزامات

المبلغ	طبيعة الالتزامات
21 256 334,16	الالتزام برواتب الموظفين المرسمين و المتربصين ضمن الجدول الأصلي الأولي رقم 01 (من 2025/01/01 إلى 2025/12/31)
21 256 334,16	المجموع

المبلغ بالاحرف : واحد و عشرون مليون ومئتان وستة وخمسون ألف و ثلاثمائة و أربعة و ثلاثون دينار جزائري و ستة عشر سنتيم.

وزارة التكوين و التعليم المهنيين

مديرية التكوين المهني لولاية برج بوغريغ
مركز التكوين المهني و التمهين عين تاغروت

تاشيرة المراقب الميزانياتي رقم: تاريخ:

الجدول الأصلي الأولي (01)
المتضمن الحسابات الخاصة بالأجور و المتربات
السنتوية المدفوعة من ميزانية الدولة

ضبط المبالغ المتعلقة بكل فصل أو مادة بالأرقام

II	I
16 279 592,40	21 924 854,16

VI
551 895,00

التشهر: من 2025/01/01 إلى 2025/12/31

السنة: 2025

الامر بالصرف: 0/0

الجدول رقم 01

ثمانية و ثلاثون مليون وسبعمائة وستة وخمسون ألف و ثلاثمائة و واحد وأربعون دينار جزائري و ستة و خمسون سنتيم.

توفى هذا الكشف عند المبلغ

الامر بالصرف

منح رقم 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLICHE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
بيسان الدفع T1
التفقات المعقّدة على الميزانية العامة للدولة

التسمية	الرمز	التصنيف حسب النشاط
وزارة التكوين و التعليم المهنيين		منطقة الولوج
الوزارة العامة		الولوج
الدم الإداري للوزارة		النشاط
		النشاط الفرعي
الدم الإداري		الولوج الفرعي

الحساب العمومي المختص : السيد العون المحاسب للدولة
رقم الحساب البريدي الجاري : 32 15 68/42

رمز الأمر بالصرف : 34/03

سنة المالية : 2025

رقم الحوالة :

تاريخ الحوالة :

سلك مناصب الشغل أسلاك الخاصة بالتكوين و التعليم المهنيين و الأسلاك المشتركة

موضوع التكلفة : الراتب الشهري لفرري 2025

طريقة الدفع : الحساب الجاري البريدي

عدد حالات الدفع : 45

تحديد البنك CCP	المبلغ الإجمالي للدفع (الإجمالي الخام - مجموع إقتطاعات)
الحساب الجاري البريدي	2 249 848,56

ملاحظات	المبلغ	حساب المستفيد	تحديد المستفيدين أو المؤسسات
	268 129,88	403001/73	إقتطاع الضمان الاجتماعي 9609
	389 146,00	520004/01	إقتطاع الضريبة على الدخل العام
	101 710,11	1340000994/81	إقتطاعات على الأجر
	15 232,93	323578/61	إقتطاع التضامنية (MTUAFEP)
			إقتطاعات أخرى
	772 218,92		مجموع الإقتطاعات

المبلغ	تقدير الميزانية
1 677 716,18	1
32 670,00	2
74 812,50	3
15 288,75	4
-	6
-	7
76 500,00	17
538 751,25	19
-	20
127 100,00	21
203 059,80	23
197 282,25	31
36 040,50	32
42 846,25	1 VI
3 022 067,48	المجموع...

الإطار المختص للحساب العمومي	
المبلغ الإجمالي للدفع	
الرفض	
نتيجة نفقة للدفع	
إقتطاعات الحساب العمومي	
المبلغ الإجمالي النهائي للدفع	

أوقفت هذه الحوالة بمبلغ: ثلاثة ملايين و اثنان و عشرون ألف و سبعة و مئتان دينار جزائري و ثمانية و أربعون سنتيم

تاريخ التسديد :

العون المحاسب للدولة

الأمر بالصرف

ملحق رقم 04

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

بيسان الدفع
التفقات المقيّدة على الميزانية العامة للدولة
فيفري 2025

المحاسب العمومي المختص : السيد العون المحاسبات للدولة
رقم الحساب البريدي الجاري : 32 15 68/42

رمز الأمر بالصرف : 34/03

سنة التسيير : 2025

رقم الحوالة :

تاريخ الحوالة :

طريقة الدفع : الحساب الجاري البريدي

سلك مناصب الشغل : الاسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين

التسمية	الرمز	التصنيف حسب النشاط
وزارة التكوين والتعليم المهنيين		محفظة البرامج
الإدارة العامة		البرنامج
الدعم الإداري للوزارة		النشاط
		النشاط الفرعي
الدعم الإداري		البرنامج الفرعي

VI.01	II.31	II.23	II.21	II.19	II.17	L2	L1	L01	المبلغ الخام	الإخراج	الإيراد	الأخرى	التخصيص	الصافي للتفيع	دفع	مصاريف	الرتبة
عربية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية	مالية
1400,00	8 181,00	12 470,40	1500,00	24 543,00	3 000,00	10 890,00	21 015,00	35 010,00	38 970,00	105 634,40	9 381,10	18 355,00	0,00	77 898,30	23	346 8 866 15	أوت 1 ومنتك خضى بياغ
2011,25	8 403,75	-	1500,00	25 211,25	3 000,00	10 890,00	21 015,00	35 010,00	107 041,25	9 452,70	18 571,00	-	0,00	79 017,55	46	467 12 778 13	مقدم مسور (رئيس اادوس)
-	4 407,75	-	3 100,00	11 754,00	2 000,00	-	-	29 385,00	50 646,75	4 558,21	4 741,60	-	0,00	41 346,94	06	0 0 653 10	للكل مقصد مسير
900,00	5 251,50	-	1500,00	15 754,50	3 000,00	-	-	35 010,00	61 416,00	5 446,44	7 166,20	-	605,16	48 198,20	36	0 0 778 13	أوت 2 و3
2022,50	7 755,75	11 822,40	1500,00	23 267,25	3 000,00	-	14 760,00	36 945,00	101 072,90	8 914,54	16 939,00	-	0,00	75 219,36	46	328 8 821 14	مشطرة التوجه
1711,25	8 403,75	16 804,80	1500,00	25 211,25	3 000,00	-	21 015,00	35 010,00	112 658,05	9 985,03	20 185,00	-	0,00	82 486,02	36	467 12 778 13	أوت 2 و3
1400,00	7 958,25	15 918,20	1500,00	21 222,00	2 500,00	-	19 890,00	33 165,00	103 554,45	9 193,90	17 788,00	74 151,01	1 021,54	1 400,00	26	442 12 737 12	أوت 1 و3
-	7 215,75	11 939,40	1500,00	19 242,00	2 500,00	-	14 940,00	33 165,00	90 502,15	8 145,19	14 605,00	-	0,00	67 751,96	06	332 9 737 12	أوت 1 و3
622,50	7 215,75	11 939,40	1500,00	19 242,00	2 500,00	10 890,00	14 940,00	33 165,00	102 014,65	9 125,29	17 578,00	-	1 013,92	74 297,44	26	332 9 737 12	دقن و بياغ (رئيس اادوس) (موج)
-	7 215,75	11 939,40	1500,00	19 242,00	2 500,00	-	14 940,00	33 165,00	90 502,15	8 145,19	14 605,00	-	905,02	66 846,94	ع	332 9 737 12	أوت 1 و3
-	6 966,00	10 612,80	1500,00	18 576,00	2 500,00	-	13 275,00	33 165,00	66 594,80	7 793,53	13 576,00	-	0,00	65 225,27	ع	295 8 737 12	أوت 1 و3
1400,00	5 224,50	1 326,60	1500,00	13 932,00	2 500,00	-	1 665,00	33 165,00	60 713,10	5 338,18	6 871,90	-	0,00	48 503,02	26	37 1 737 12	أوت 1 و3
1422,50	6 358,50	8 794,80	1500,00	16 956,00	2 500,00	-	10 980,00	31 410,00	79 921,80	7 064,94	11 586,10	-	0,00	61 270,76	26	244 7 898 11	مطرف عام
1711,25	6 716,25	9 286,20	1500,00	17 910,00	2 500,00	-	11 610,00	33 165,00	84 398,70	7 441,87	12 614,80	-	0,00	64 342,03	36	258 7 337 12	أوت 1 و3
900,00	5 224,50	1 326,60	1500,00	13 932,00	2 500,00	-	1 665,00	33 165,00	60 213,10	5 338,18	6 871,90	-	593,13	47 409,89	36	37 1 737 12	أوت 1 و3
-	5 224,50	1 326,60	1500,00	13 932,00	2 500,00	-	1 665,00	33 165,00	59 313,10	5 338,18	6 871,90	-	0,00	47 103,02	06	37 1 737 12	أوت 1 و3
600,00	6 466,50	7 959,60	1500,00	17 244,00	2 500,00	10 890,00	9 945,00	33 165,00	90 270,10	8 070,21	14 377,00	-	0,00	67 822,79	26	221 06 737 12	مساهم نظى و بياغ (رئيس و المعين)
1100,00	5 292,00	4 701,60	3 100,00	14 112,00	2 000,00	-	5 895,00	29 385,00	65 585,60	5 803,70	8 143,60	-	644,86	50 993,44	16	131 4 653 10	اسنك التكوين المهني
1700,00	5 292,00	4 701,60	3 100,00	14 112,00	2 000,00	-	5 895,00	29 385,00	66 185,60	5 803,70	8 143,60	-	644,86	51 593,44	36	131 4 653 10	اسنك التكوين المهني
2000,00	5 292,00	4 701,60	3 100,00	14 112,00	2 000,00	-	5 895,00	29 385,00	66 485,60	5 803,70	8 143,60	24 946,72	644,86	26 946,72	46	131 4 653 10	اسنك التكوين المهني
900,00	5 069,25	3 526,20	3 100,00	13 518,00	2 000,00	-	4 410,00	29 385,00	61 909,45	5 490,76	7 287,70	-	0,00	49 129,99	36	98 03 653 10	اسنك التكوين المهني
900,00	5 292,00	4 701,60	3 100,00	14 112,00	2 000,00	-	5 895,00	29 385,00	65 385,60	5 803,70	8 143,60	-	0,00	51 438,30	36	131 4 653 10	اسنك التكوين المهني
1500,00	5 292,00	4 701,60	3 100,00	14 112,00	2 000,00	-	5 895,00	29 385,00	65 985,60	5 803,70	8 143,60	-	644,86	51 393,44	56	131 4 653 10	اسنك التكوين المهني
-	5 292,00	4 701,60	3 100,00	14 112,00	2 000,00	-	5 895,00	29 385,00	64 485,60	5 803,70	8 143,60	-	0,00	50 538,30	36	131 4 653 10	اسنك التكوين المهني
1700,00	5 069,25	3 526,20	3 100,00	13 518,00	2 000,00	-	4 410,00	29 385,00	62 708,45	5 490,76	7 287,70	-	610,08	49 319,91	36	98 03 653 10	اسنك التكوين المهني
2000,00	5 292,00	4 701,60	3 100,00	14 112,00	2 000,00	-	5 895,00	29 385,00	66 485,60	5 803,70	8 143,60	-	644,86	51 893,44	46	131 04 653 10	اسنك التكوين المهني
-	5 508,00	5 877,00	3 100,00	14 688,00	2 000,00	-	7 335,00	29 385,00	67 893,00	6 110,37	8 980,60	-	0,00	52 802,03	06	163 5 653 10	اسنك التكوين المهني
-	5 730,75	7 052,40	3 100,00	15 282,00	2 000,00	-	8 820,00	29 385,00	71 370,15	6 423,31	9 833,00	-	713,70	54 399,34	ع	196 6 653 10	اسنك التكوين المهني
1100,00	4 846,50	2 350,80	3 100,00	12 924,00	2 000,00	-	2 925,00	29 385,00	58 631,30	5 177,82	6 434,50	-	575,31	46 443,67	16	65 02 653 10	اسنك التكوين المهني
1100,00	4 846,50	2 350,80	3 100,00	12 924,00	2 000,00	-	2 925,00	29 385,00	58 631,30	5 177,82	6 434,50	-	0,00	47 018,98	16	65 2 653 10	اسنك التكوين المهني
1400,00	4 630,50	1 175,40	3 100,00	12 348,00	2 000,00	-	1 485,00	29 385,00	55 523,90	4 871,15	5 597,50	-	541,24	44 514,01	26	33 01 653 10	اسنك التكوين المهني
1700,00	5 069,25	3 526,20	3 100,00	13 518,00	2 000,00	-	4 410,00	29 385,00	62 708,45	5 490,76	7 287,70	-	610,08	49 319,91	36	98 03 653 10	اسنك التكوين المهني
1711,25	5 278,50	7 295,40	3 800,00	14 076,00	2 000,00	-	9 135,00	26 055,00	69 351,15	6 087,59	8 918,50	-	0,00	54 345,06	36	203 7 579 8	مساهم التكوين الرئيسى
34 912,50	197 282,25	203 059,80	77 400,00	538 751,25	76 500,00	32 670,00	274 995,00	1 040 220,00	2 475 790,80	219 679,02	348 371,10	99 097,73	10 413,48	1 798 229,47	المجموع

حدد هذا التفات على مبلغ: مليونان واربعمائة وخمسة وسبعون ألف وسبعون دينار جزائري وثمانون سنتيم

الأمر بالصرف

ملحق رقم 05

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLICUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
ببـيـان الدفع T1 مساهمة صاحب العمل
تفقات المقيدة على الميزانية العامة للدولة

رمز الأمر بالصرف : 34/03
سنة المالية : 2025
رقم الحوالة :
تاريخ الحوالة:

التصنيف حسب النشاط	الرمز	التسمية	المحاسب العمومي المختص : السيد العون المحاسب للدولة
محافظة البرامج		وزارة التكوين و التعليم المهنيين	رقم حساب المدين للخزينة : 1340000094/81
البرنامج		الإدارة العامة	
النشاط		الدعم الإداري للوزارة	
النشاط الفرعي			
البرنامج الفرعي		الدعم الإداري	

طريقة الدفع : خزينة الولاية

الملاحظات و المراجع	المبلغ	رقم الحساب	تعين الهيئة المستفيدة	الفيد الميزانياتي
اشتركت الضمان الاجتماعي 25% حصة صاحب العمل أجور و رواتب للمستخدمين المرسمين لشهر فيفري 2025	795 925,97	403001/73	صندوق الضمان الاجتماعي برج بوعريو	2.٧١
	795 925,97		مجموع الحوالة:.....	

المبلغ بالحروف: سبعمائة وخمسة وتسعون ألف وتسعمائة وخمسة وعشرون دينار جزائري وسبعة وتسعون سنتيم

تاريخ التسديد :

العون المحاسب للدولة

الأمر بالصرف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية برج بوعريو

مركز التكوين المهني و التمهين عين تاغروت

كشف التحصيل للضمان الاجتماعي 25%

رقم الضمان الاجتماعي / 3451592352

رقم الحوالة	التاريخ	العنوان	رقم الحساب	المبلغ الخاضع للإشتراك	مبلغ الإشتراك (25%)
		حصة المستخدم 25% لشهر فيفري 2025 عمال مرسمين.	403001/73	3 183 703,88	23,75%
					756 129,67
					31 837,04
					7 959,26
				المجموع.....	795 925,97

المبلغ بالحروف / سبعمائة وخمسة وتسعون ألف وتسعمائة وخمسة وعشرون دينار جزائري وسبعة وتسعون سنتيم

حرر عين تاغروت في :
الأمر بالصرف

ملحق رقم 06

مركز التكوين المهني و التمهين عين تاغروت

جدول بيان اقتطاع التعاضدية

رقم الحوالة	التاريخ	الشهر	فيفري 2025
التسيير	الفرع	ا	صنف المستخدمين: العمال المرسمين

كيفية الدفع: حساب بريدي جاري

الرقم	اللقب والاسم	قاعدة/ عدد	النسبة	المبلغ
1		60 516.00	1%	605.16
2		101 392.15	1%	1013.92
3		59 313.10	1%	593.13
4		64 485.60	1%	644.86
5		64 485.60	1%	644.86
6		64 485.60	1%	644.86
7		64 485.60	1%	644.86
8		61 008.45	1%	610.08
9		64 485.60	1%	644.86
10		57 531.30	1%	575.31
11		61 008.45	1%	610.08
12		55 058.00	1%	550.58
13		55 164.43	1%	551.64
14		39 780.75	1%	397.81
15		90 502.15	1%	905.02
16		71 370.15	1%	713.70
17		54 123.90	1%	541.24
18		102 154.45	1%	1021.54
19		48 723.25	1%	487.23
20		39 445.25	1%	394.45
21		43 773.50	1%	437.74
المجموع:				13 232.93
المجموع:				13 23293.28

حدد هذا الجدول بمبلغ قدره: ثلاثة عشر الف و مائتان و اثنان و ثلاثون دينار جزائري و ثلاثة و تسعون سنتيم عين تاغروت في : _____

الامر بالصرف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الميزانية : 2025

مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية بروج بوعريبيج

مركز التكوين المهني و التمهين عين تاغروت

طريقة الدفع: حساب البريدي الجاري 323578/61

اقتطاع التعاضدية الوطنية لعمال التكوين و التعليم المهنيين

MTUNAFEP

(المستخدمين المرسمين)

كشف التحصيل

مبلغ الاشتراك في التعاضدية	طبيعة الاقتطاع	البيانات		
		المبلغ	التاريخ	رقم الحوالة
13 232 .93	المستخدمين المرسمين اقتطاع التعاضدية 1% شهر فيفري 2025	13 23293.28		
13 232 .93	المجموع:			

المبلغ بالحروف: ثلاثة عشر الف و مائتان و اثنان و ثلاثون دينار جزائري و ثلاثة و تسعون سنتيم

عين تاغروت في :

الامر بالصرف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مديرية التكوين المهني لولاية برج بوعرييج
مركز التكوين المهني والتمهين عين تاغروت
رقم: 06/م.ت.م.ت/ 2025

سند تحصيل

السيدة(ة): العنوان: حسناوة ولاية: برج بوعرييج
رقم الضمان الإجتماعي:
رقم الحساب الجاري البريدي:

يسدد إلى العون المحاسب للدولة، التي تقوم بتحويل هذا المبلغ إلى حساب مركز التكوين المهني والتمهين عين تاغروت عند الرقم: 81/.....34
الباب الرابع: ايرادات خاصة بالمؤسسة

مبلغ الدفع أو الاقتطاع	سبب الدفع
74 151.01	إقتطاع عطلة مرضية مدتها 30 يوم من شهر فيفري 2025 مقرر رقم 03 مؤرخ في: 2025/01/26
74 151.01	المجموع:

المبلغ بالحروف : اربعة وسبعون الف و مائة و واحد و خمسون دينار جزائري و واحد سنتيم
عين تاغروت في :
أمر بالصرف

DIRECTION GENERALE DES IMPOTS
مديرية الضرائب لولاية
DIRECTION DES IMPOTS DE LA
WILAYA DE : برج بوعرييج
مفشة الضرائب ل
INSPECTION DES IMPOTS
رأس الوادي
قيادة الضرائب ل
RECETTE DES IMPOTS
رأس الوادي
COMMUNE DE : بلدية عين تاغروت

الرائد الخزفي
200
الفصل
MOIS DE : 200
TRIMESTRE 200

للتذكير إجبارياً
A RAPPELER
OBLIGATOIREMENT

N. I. S.

F. J.
0 18

الضرائب والرسوم المحصنة تجزا او من طريق ادخا من المصدر
تصريح يقوم مقام حافظة اشعار بالتسديد

IMPOTS ET TAXES PERÇUS AU COMPTANT
OU PAR VOIE DE RETENUE A LA SOURCE
DECLARATION TENANT LIEU DE BORDEREAU-AVIS DE VERSEMENT

السيد (ة) مركز التكوين المهني والتمهين - عين تاغروت
(Nom et Prénom - raison sociale)
النشاط أو المهنة التمهين والتمهين
Activité/Profession عين تاغروت
العنوان عين تاغروت
Adresse

حذار
ATTENTION

هذا التصريح يجب أن يقدم إلى قيادة الضرائب خلال العشرين يوم الأول من الشهر.

La présente déclaration doit être déposée à la recette des Impôts dans les VINGT PREMIERS JOURS DU MOIS.

رمز النشاط
CODE ACTIVITE
9 13 2

طبيعة الضرائب Nature des Impôts	الرمز Code	العمليات الخاضعة للضريبة Opérations imposables	رقم الأعمال Chiffre d'affaires brut	العدد Chiffre d'affaires imposable Recettes professionnelles imposables	العدل Taux	المبلغ الذي يدفعه (د.ج.) Montant à payer (en D.A.)
T.A.P.	C 1 A 12	Affaires bénéficiant d'une réfaction de (..... %)			2 %	
	C 1 A 13	Affaires sans réfaction			*	
	C 1 A 14	Affaires exonérées			*	
	C 1 A 20	Recettes professionnelles (Professions libérales)			*	
		Préciser le taux de réfaction le cas échéant	TOTAL			

الدفع الجزائي VF	الرمز Code	الفئات من الإيرادات الخاضعة للضريبة Catégories de revenus soumis au versement forfaitaire	العدد Revenus nets imposables	العدل Taux	المبلغ الذي يدفعه (د.ج.) Montant à payer (en D.A.)
	C 1 C 10	Traitements, salaires, émoluments, primes, indemnités, rémunérations diverses		5 %	
		TOTAL			

الإقتطاعات من المصدر IRG/Salaires أخرى على الدخل الإجمالي / الأجر Autres Retenues à la source I.R.G. الإقتطاعات من المصدر للضريبة على أرباح الشركات Retenues à la source I.B.S.	الرمز Code	الفئات من الإيرادات الخاضعة للضريبة Catégories de revenus soumis à une retenue à la source I.R.G. ou I.B.S.	العدد Revenus imposables	العدل Taux	المبلغ الذي يدفعه (د.ج.) Montant à payer (en D.A.)
	E 1 L 20	IRG/Traitements salaires, pensions et rentes viagères	1.917.914,123	Barème	389.146,00
	E 1 L 80	IRG/ Autres retenues à la source			
	E 1 M 20	IBS/Revenus des Entreprises Etrangères non Installées en Algérie (Prest. de services) (1)		24%	
		TOTAL	1.917.914,123		389.146,00

RECAPITULATION (EN DA)	تلخيص (د.ج.)	إطار خاص للمكلف بالضريبة Cadre réservé au contribuable	إطار خاص بقيادة الضرائب Cadre réservé à la recette des impôts	إطار خاص بمفشة الضرائب Cadre réservé à l'inspection des impôts
1 - TAP 3 - VF 4/1 - IRG/Salaires 4/2 - IRG/Autres Ret. Source 4/3 - IBS/Retenues à la source	C/500026/A C/500026/C C/201001/100 C/201001/101/A/B C/201001/102/B	389.146,00 Certifié sincère et véritable le contenu de la présente déclaration et conforme aux documents comptables. A le CACHET, SIGNATURE	Reçu - ce jour la présente déclaration enregistrée sous le numéro : Payée - par chèque bancaire N° du 200 tirée sur Agence N° - par Chèque Postal N° du - en numéraire : de ce jour. A le Le Receveur des Impôts, CACHET, SIGNATURE	Declaré enregistré le : صحيح سجله يوم : ملاحظات :

ملحق رقم 09

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLICUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

بيان الدفع TI

التفقات المقيدة على الميزانية العامة للدولة

التسمية	الرمز	التصنيف حسب النشاط
وزارة التكوين و التعليم المهنيين		مخطة البرامج
الإدارة العامة		البرنامج
الدعم الإداري للوزارة		النشاط
		النشاط الفرعي
الدعم الإداري		البرنامج الفرعي

المحاسب العمومي المختص : السيد العون المحاسب للدولة
رقم الحساب البريدي الجاري : 32 15 68/42

رمز الأمر بالصرف : 34/03

سنة المالية : 2025

رقم الحوالة :

تاريخ الحوالة :

سلك مناصب الشغل سلك العمال المهنيين سائقي السيارات والحجاب

موضوع النفقة : الراتب الشهري فيفري 2025

طريقة الدفع : الحساب الجاري البريدي

عدد حالات الدفع : 22

المبلغ الإجمالي للدفع (الإجمالي الخام - مجموع الإقتطاعات)	تحدد البنك/CCP
708 223,64	الحساب الجاري البريدي

ملاحظات	المبلغ	حساب المستفيد	تحديد المستفيدين أو المؤسسات
	74 527,03	403001/73	إقتطاع الضمان الاجتماعي 09%
	36 476,60	520004/01	إقتطاع الضريبة على الدخل العام
	30 060,98	1340000094/81	إقتطاعات على الأجر
	207 019,50	403001/73	إقتطاع الضمان الاجتماعي 25 %
	4 740,23	323578/61	إقتطاع التضحية (MTUAFEP)
	0,00		إقتطاعات أخرى
	352 824,34		مجموع الإقتطاعات

المبلغ	الرقم الميزانياتي
504 676,63	1
-	2
	3
50 286,11	4
77 830,96	5
47 884,28	6
	7
147 400,00	8
25 950,50	9
207 019,50	11
1 061 047,98	المجموع

الإطار المخصص للمحاسب العمومي	
المبلغ الإجمالي للدفع	
الرفض	
نفقة قبلة للدفع	
إقتطاعات المحاسب العمومي	
المبلغ الإجمالي المساقى للدفع	

أوقفت هذه الحوالة بمبلغ: مليون وواحد وستون ألف وسبعة وأربعون دينار جزائري وثمانية وتسعون سنتيم

تاريخ التسديد :

العون المحاسب للدولة

الأمر بالصرف

ملحق رقم 10

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLICUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

بيان الدفع

التفقات المقيدة على الميزانية العامة للدولة

فيغري 2025

المحاسب العمومي المختص : السيد عون المحاسب للدولة

رقم الحساب البريدي الجاري: 32 15 68/42

رمز الأمر بالصرف : 34/03

سنة التسيير : 2025

رقم الحوالة :

تاريخ الحوالة :

طريقة الدفع : الحساب الجاري البريدي

سلك مناصب الشغل سلك العمال المهنيين سابقى الميترات و الحجاب

التسمية	الرمز	التصنيف حسب النشاط
وزارة التكوين و التعليم المهنيين		محطة البرامج
الإدارة العامة		البرنامج
الدعم الإداري للوزارة		النشاط
		النشاط الفرعي
الدعم الإداري		البرنامج الفرعي

رقم	الرتبة	تعيينه	نوع	المنهج	المدى	التخصصية	الحدود	أجراه	المتاح	المجموع	الدولة المعنية	الفرع الرئيسي	10%	م.د.إ.إ.إ.	في العود	في العود	في العود	في العود	في العود	في العود
1	ع م مستوى 4	6	40,60	1%	41 345,61	-	-	4 408,96	50 088,47	23 175,00	9 409,05	-	-	3 258,41	8 146,01	-	5 000,00	1 100,00		
2	ع م مستوى 4	6	12,60	ع	34 289,77	-	-	3 620,55	40 228,32	23 175,00	2 920,05	-	-	2 609,51	6 523,76	-	5 000,00	0,00		
3	ع م مستوى 4	6	11,20	3%	35 673,58	-	-	3 581,13	41 490,31	23 175,00	2 595,60	-	-	2 577,06	6 442,65	-	5 000,00	1 700,00		
4	ع م مستوى 3	5	14,00	3%	35 047,10	394,96	-	2 199,70	41 196,44	21 960,00	3 074,40	-	-	2 503,44	6 258,60	-	5 700,00	1 700,00		
5	ع م مستوى 3	5	11,20	ع	32 704,92	386,66	-	3 479,97	38 666,35	21 960,00	2 459,52	-	-	2 441,95	6 104,88	-	5 700,00	0,00		
6	ع م مستوى 3	5	9,80	4%	34 430,38	382,51	-	3 442,62	40 251,31	21 960,00	2 152,08	-	-	2 411,21	6 028,02	-	5 700,00	2 000,00		
7	ع م مستوى 3	5	8,40	2%	33 594,04	378,36	-	3 405,26	39 236,26	21 960,00	1 844,64	-	-	2 380,46	5 951,16	-	5 700,00	1 400,00		
8	ع م مستوى 3	5	12,60	3%	35 116,77	-	-	3 517,33	40 781,40	21 960,00	2 766,96	-	-	2 472,70	6 181,74	-	5 700,00	1 700,00		
9	ع م مستوى 3	5	12,60	2%	33 625,96	390,81	-	3 517,33	39 681,40	21 960,00	2 766,96	-	-	2 472,70	6 181,74	-	5 700,00	600,00		
10	ع م مستوى 2	3	11,20	1%	32 614,08	366,24	-	3 296,14	37 723,76	19 800,00	2 217,60	-	-	2 201,76	5 504,40	-	6 900,00	1 100,00		
11	من سيارات م 2	3	2,80	3%	31 149,80	343,78	-	3 094,06	35 278,44	19 800,00	554,40	-	-	2 035,44	5 088,60	-	6 900,00	900,00		
12	من سيارات م 1	2	14,00	3%	33 459,84	340,00	-	3 277,61	38 117,85	18 855,00	2 639,70	-	-	2 149,47	5 373,68	-	7 400,00	1 700,00		
13	حارس	1	30,80	3%	36 110,85	-	-	3 634,60	42 095,65	18 000,00	5 544,00	900,00	-	2 354,40	5 886,00	-	7 700,00	1 711,25		
14	حارس	1	23,80	1%	32 842,89	-	-	3 400,51	38 083,40	18 000,00	4 284,00	-	-	2 228,40	5 571,00	-	7 700,00	300,00		
15	حارس	1	25,20	4%	35 383,94	-	-	3 513,53	41 039,27	18 000,00	4 536,00	15,67	900,00	2 253,60	5 634,00	-	7 700,00	2 000,00		
16	حارس	1	15,40	2%	32 428,53	357,42	-	3 216,80	37 153,45	18 000,00	2 772,00	-	-	2 077,20	5 193,00	-	7 700,00	1 411,25		
17	حارس	1	12,60	0%	30 640,32	350,62	-	3 155,56	35 067,30	18 000,00	2 268,00	-	-	2 026,80	5 067,00	-	7 700,00	5,50		
18	حارس	1	12,60	2%	31 234,82	350,62	-	3 155,56	35 661,80	18 000,00	2 268,00	-	-	2 026,80	5 067,00	-	7 700,00	600,00		
19	حارس	1	11,20	5%	32 766,04	347,22	-	3 124,94	37 044,10	18 000,00	2 016,00	-	-	2 001,60	5 004,00	-	7 700,00	2 322,50		
20	ع م مستوى 1	1	8,40	3%	1 700,00	30 060,98	-	3 404,41	35 741,20	18 000,00	1 512,00	-	-	1 951,20	4 878,00	-	7 700,00	1 700,00		
21	ع م مستوى 1	1	1,40	2%	30 029,58	0,00	-	2 910,62	32 940,20	18 000,00	252,00	-	-	1 825,20	4 563,00	-	7 700,00	600,00		
22	ع م مستوى 1	1	12,60	2%	32 034,82	350,62	-	3 155,56	36 461,80	18 000,00	2 268,00	-	-	2 026,80	5 067,00	-	7 700,00	1 400,00		
	المجموع				708 223,64			4 740,23	854 028,48	439 740,00	63 120,96	15,67	1 800,00	50 286,11	77 830,96		147 400,00	25 950,50		

حدد هذا الكشف على مبلغ : مليون وواحد وستون ألف وسبعة وأربعون دينار جزائري وثمانية وتسعون سنتيم

المبلغ	التعليق
708 223,64	الصافي للدفع
30 060,98	الأخرى
4 740,23	انقطاع التضضدية 1%
36 476,60	التضضدية على الدخل العام
74 527,03	الضمان الاجتماعي (حصة العمل 09%)
	الضمان الاجتماعي (حصة صاحب العمل 25%) (III,11)
	ض. 1 (23,75 %) ت. البطالة (1 %) ت. مسبق (0,25 %)
207 019,50	المجموع
1 061 047,98	المجموع العام

الأمر بالصرف

عون المحاسب للدولة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية برج بوعريريج

مركز التكوين المهني و التمهين عين تاغروت

كشف التحصيل للضمان الاجتماعي 25% و 09%

رقم الضمان الاجتماعي/ 3451592352

رقم الحوالة	التاريخ	العنوان	رقم الحساب	المبلغ الخاضع للإشتراك	مبلغ الإشتراك (25%) و (09%)	
		حصة المستخدم 25% لشهر فيفري 2025 عمال متعاقدين	403001/73	828 077,98	196 668,52	
					8 280,78	%1
					2 070,20	%0,25
					207 019,50	مجموع: 25%
					74 527,03	9%
					المجموع العام.....	
					281 546,53	

المبلغ بالحروف / مئتان و واحد و ثمانون ألف و خمسمائة و ستة و أربعون دينار جزائري و ثلاثة و خمسون سنتيم.

حرر عين تاغروت في :

الأمم بالصرف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مركز التكوين المهني و التمهين عين تاغروت

جدول بيان اقتطاع التعاضدية

رقم الحوالة	التاريخ	الفرع	الشهر	فيفري 2025
التسيير	2025			

كيفية الدفع: حساب بريدي جاري
صنف المستخدمين: العمال المتعاقدين

الرقم	اللقب والاسم	قاعدة/ عدد	النسبة	المبلغ
1	عامل مهني مستوى 3	39 496.44	1%	394.96
2	عامل مهني مستوى 3	38 666.35	1%	386.66
3	عامل مهني مستوى 3	38 251.31	1%	382.51
4	عامل مهني مستوى 3	37 836.26	1%	378.36
5	عامل مهني مستوى 3	39 081.40	1%	390.81
6	عامل مهني مستوى 2	36 623.76	1%	366.24
7	س سيارات مستوى 2	34 378.44	1%	343.78
8	حارس	35 742.20	1%	357.42
9	حارس	35 061.80	1%	350.62
10	حارس	35 061.80	1%	350.62
11	حارس	34 721.60	1%	347.22
12	عامل مهني مستوى 1	34 041.20	1%	340.41
13	عامل مهني مستوى 1	35 061.80	1%	350.62
	المجموع	474 023.36	1%	4 740.23

المبلغ بالحروف: اربعة آلاف و سيعمائة و اربعون دينار جزائري و ثلاثة و عشرون سنتيم.

عين تاغروت في:

الامر بالصرف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الميزانية : 2025

مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية برج بوعريش

مركز التكوين المهني و التمهين عين تاغروت

طريقة الدفع: حساب البريدي الجاري 323578/61

اقتطاع التعاضدية الوطنية لعمال التكوين و التعليم المهنيين

MTUNAFEP

(المستخدمين المتعاقدين)

كشف التحصيل

مبلغ الاشتراك في التعاضدية	طبيعة الاقتطاع	البيانات		
		المبلغ	التاريخ	رقم الحوالة
4 740.23	المستخدمين المتعاقدين اقتطاع التعاضدية 1% شهر فيفري 2025	470 023.36		
4 740.23				المجموع:

المبلغ بالحروف: اربعة آلاف و سيعمائة و اربعون دينار جزائري و ثلاثة و عشرون سنتيم.

عين تاغروت في:

الامر بالصرف

DIRECTION GENERALE DES IMPOTS
 مديرية الضرائب لولاية
 DIRECTION DES IMPOTS DE LA
 ولاية برج بوعريش
 مفتشية الضرائب لـ
 INSPECTION DES IMPOTS
 رأس الوادي
 قبضة الضرائب لـ
 RECETTE DES IMPOTS
 رأس الوادي
 بلدية عين تاغروت
 COMMUNE DE : بلدية عين تاغروت
 0974340890753111 N. I. S.

ARTICLE D'IMPOSITION
 3 4 10 8 10 1 3 1 8 4 1

الراتب الشهري
 الفصل 200
 MOIS DE 200
 TRIMESTRE 200

للتذكير إجبارياً
 A RAPPELER
 OBLIGATOIREMENT

الضرائب والرسوم المحصنة فوراً أو عن طريق دفع ضماح من المصدر
 تصريح يقوم مقام حافظة إشعار بالتسديد
**IMPOTS ET TAXES PERÇUS AU COMPTANT
 OU PAR VOIE DE RETENUE A LA SOURCE**
 DECLARATION TENANT LIEU DE BORDEREAU-AVIS DE VERSEMENT

حذار
ATTENTION
 هذا التصريح يجب أن يقدم إلى قبضة
 الضرائب خلال العشرين يوم الأول من
 الشهر.
 La présente déclaration
 doit être déposée à la
 recette des Impôts dans
 les **VINGT PREMIERS**
JOURS DU MOIS.

السيد (ة) مركز التكوين المهني و التمهين ~ عين تاغروت
 (Nom et Prénom - raison sociale)
 النشاط أو المهنة التكوين و التمهين
 العنوان عين تاغروت
 M
 Activité/Profession
 Adresse

رمز النشاط
 CODE ACTIVITE
 9 3 2

طبيعة الضرائب Nature des Impôts	الرمز Code	العمليات الخاضعة للضريبة Opérations imposables	رقم الأعمال Chiffre d'affaires brut	Chiffre d'affaires imposable Recettes professionnelles imposables	العدل Taux	المبلغ المدفوع (د. ج.) Montant à payer (en D.A.)
الرسم على النشاط المهني T.A.P.	C 1 A 12	Affaires bénéficiant d'une réfaction de (.....) %			2 %	
	C 1 A 13	Affaires sans réfaction			*	
	C 1 A 14	Affaires exonérées			*	
	C 1 A 20	Recettes professionnelles (Professions libérales)			*	
		Préciser le taux de réfaction le cas échéant	TOTAL			1

الدفع الجزائي VF	Code	Catégories de réverus soumis au versement forfaitaire	Revenus nets imposables	Taux	Montant à payer (en D.A.)
	C 1 C 10	Traitements, salaires, émoluments, primes, indemnités, rémunérations diverses		5 %	
		TOTAL			3

الانتقاعات من المصدر IRG/Salaires	Code	Catégories de revenus soumis à une retenue à la source I.R.G. ou I.B./S.	Revenus imposables	Taux	Montant à payer (en D.A.)
ضريبة الدخل الإجمالي / الأجر Autres Retenues à la source I.R.G.	E 1 L 20	IRG/Traitements salaires, pensions et rentes viagères	828077,98	Barème	36476,60
	E 1 L 80	IRG/ Autres retenues à la source			
	E 1 M 20	IBS/Revenus des Entreprises Etrangères non Installées en Algérie (Prest. de services) (1)		24%	
Retenues à la source I.B.S.		(1) Joindre relevé détaillé des retenues à la Source par Entreprise.	TOTAL 828077,98		36476,60

RECAPITULATION (EN DA)	تلخيص (د. ج.)	إطار خاص للمكلف بالضريبة Cadre réservé au contribuable	إطار خاص قبضة الضرائب Cadre réservé à la recette des impôts	إطار خاص مفتشية الضرائب Cadre réservé à l'Inspection des impôts
1 - TAP 3 - VF 4/1 - IRG/Salaires 4/2 - IRG/Autres Ret. Source 4/3 - IBS/Retenues à la source	C/500026/A C/500026/C C/201001/100 C/201001/101/AB C/201001/102/B	36476,60 Certifié sincère et véritable le contenu de la présente déclaration et conforme aux documents comptables. A le CACHET, SIGNATURE	Reçu - ce jour la présente déclaration enregistrée sous le numéro : Payée - par chèque bancaire N° du : 200 tiré sur l'Agence : - par Chèque Postal N° du - en numéraire : Prise en recette par quittance N° de ce jour. A le Le Receveur des Impôts, CACHET, SIGNATURE	Declaración enregistrée le : Mلاحظات :
				36476,60

ملحق رقم 14

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLICUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

بيان الدفع T1
النفقات المقيدة على الميزانية العامة للدولة

التسمية	الرمز	التصنيف حسب النشاط
وزارة التكوين و التعليم المهنيين		محفظة البرامج
الإدارة العامة		البرنامج
الدعم الإداري للوزارة		النشاط
الدعم الإداري		النشاط الفرعي
		البرنامج الفرعي

المحاسب العمومي المختص : السيد العون المحاسب للدولة
رقم الحساب البريدي الجاري : 32 15 68/42

رمز الأمر بالصرف : 34/03

سنة المالية : 2025

رقم الحوالة : ..

تاريخ الحوالة :

سلك مناصب الشغل أسلاك الخاصة بالتكوين و التعليم المهنيين و الأسلاك المشتركة

موضوع النفقة : علاوة المردودية و علاوة تصمين الأداء البيداغوجي و علاوة تصمين الأداء في التسيير للثلاثي الاول 2025

طريقة الدفع : الحساب الجاري البريدي

عدد حالات الدفع : 47

تحديد البتلك/CCP	المبلغ الإجمالي للدفع (الإجمالي الخام - مجموع الإقتطاعات)
الحساب الجاري البريدي	1 604 060,00

ملاحظات	المبلغ	حساب المستفيد	تحديد المستفيدين أو المؤسسات
	181 349,72	403001/73	إقتطاع الضمان الاجتماعي 09%
	183 364,71	520004/01	إقتطاع الضريبة على الدخل العنم
	46 222,07	1340000094/81	إقتطاعت على الأجور
	0,00	323578/61	إقتطاع التضامنية (MTUAFEP)
			إقتطاعت أخرى
	410 936,50		مجموع الإقتطاعات

الإطار المخصص للمحاسب العمومي	
	المبلغ الإجمالي للدفع
	الرفض
	نتيجة قابلة للدفع
	إقتطاعات المحاسب العمومي
	المبلغ الإجمالي الصافي للدفع

المبلغ	العدد	الميزانية
-	1	I
-	2	
324 364,50	2	
1 588 140,00	10	
102 492,00	11	
-	17	II
-	19	
-	20	
-	21	
-	23	
-	31	
-	32	
-	1	VI
2 014 996,50		المجموع...

أوقفت هذه الحوالة بمبلغ: مليونان وأربعة عشر ألف وتسعمائة وستة وتسعون دينار جزائري وخمسون سنتيم

تاريخ التسديد :

العون المحاسب للدولة

الأمر بالصرف

ملحق رقم 15

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
كشف الأجور و المخلفات المحسومة في ميزانية الدولة
مخلف علاوة تحسين الأداء البيداغوجي للثلاثي الأول 2025

مركز التكوين المهني و التمهين
علي بن تاغروت

طريقة الدفع : ح ج ب		صنف المستخدمين : المرسمين		الحوالة رقم :		2025							
II/10	الاجر الرئيسي	العلامة /20	النسبة /40	عدد الايام العمل	إجمالي	إ.د.ع	أ.أخرى	الرقم الاسدلاي	درجة	الرقم الاسدلاي	تصنيف	الرتبة	الرقم
74 844.00	62 370.00	20	40	90	6 735.96	6 810.80	-	61 297.24	520	12	866	15	1
65 448.00	54 540.00	20	40	90	5 890.32	5 955.77	-	53 601.91	346	08	866	15	2
42 012.00	35 010.00	20	40	90	3 781.08	3 823.09	-	34 407.83	0	00	778	13	3
57 726.00	48 105.00	20	40	90	5 195.34	5 253.07	-	47 277.59	332	9	737	12	4
51 732.00	43 110.00	20	40	90	4 655.88	4 707.61	-	42 368.51	221	6	737	12	5
62 046.00	51 705.00	20	40	90	5 584.14	5 646.19	-	50 815.67	328	8	821	14	6
67 230.00	56 025.00	20	40	90	6 050.70	6 117.93	-	55 061.37	467	12	778	13	7
63 666.00	53 055.00	20	40	30	5 729.94	5 793.61	34 761.63	17 380.82	442	12	737	12	8
57 726.00	48 105.00	20	40	90	5 195.34	5 253.07	-	47 277.59	332	09	737	12	9
57 726.00	48 105.00	20	40	90	5 195.34	5 253.07	-	47 277.59	332	09	737	12	10
55 728.00	46 440.00	20	40	90	5 015.52	5 071.25	-	45 641.23	295	08	737	12	11
53 730.00	44 775.00	20	40	90	4 835.70	4 889.43	-	44 004.87	258	07	737	12	12
41 796.00	34 830.00	20	40	90	3 761.64	3 803.44	-	34 230.92	37	1	737	12	13
41 796.00	34 830.00	20	40	90	3 761.64	3 803.44	-	34 230.92	37	1	737	12	14
41 796.00	34 830.00	20	40	90	3 761.64	3 803.44	-	34 230.92	37	1	737	12	15
50 868.00	42 390.00	20	40	90	4 578.12	4 628.99	-	41 660.89	244	07	698	11	16
42 336.00	35 280.00	20	40	90	3 810.24	3 852.58	-	34 673.18	131	4	653	10	17
42 336.00	35 280.00	20	40	90	3 810.24	3 852.58	-	34 673.18	131	4	653	10	18
42 336.00	35 280.00	20	40	75	3 810.24	3 852.58	5 778.86	28 894.32	131	04	653	10	19
42 336.00	35 280.00	20	40	90	3 810.24	3 852.58	-	34 673.18	131	04	653	10	20
40 554.00	33 795.00	20	40	89	3 649.86	3 690.41	-	33 213.73	98	3	653	10	21
42 336.00	35 280.00	20	40	90	3 810.24	3 852.58	-	34 673.18	131	04	653	10	22
42 336.00	35 280.00	20	40	90	3 810.24	3 852.58	-	34 673.18	131	04	653	10	23
42 336.00	35 280.00	20	40	90	3 810.24	3 852.58	-	34 673.18	131	04	653	10	24
44 064.00	36 720.00	20	40	90	3 965.76	4 009.82	-	36 088.42	163	05	653	10	25
45 846.00	38 205.00	20	40	90	4 126.14	4 171.99	-	37 547.87	196	06	653	10	26
38 772.00	32 310.00	20	40	90	3 489.48	3 528.25	-	31 754.27	65	2	653	10	27
40 554.00	33 795.00	20	40	90	3 649.86	3 690.41	-	33 213.73	98	03	653	10	28
38 772.00	32 310.00	20	40	90	3 489.48	3 528.25	-	31 754.27	65	02	653	10	29
37 044.00	30 870.00	20	40	90	3 333.96	3 371.00	-	30 339.04	33	01	653	10	30
37 530.00	31 275.00	20	40	90	3 377.70	3 415.23	-	30 737.07	116	4	579	8	31
42 228.00	35 190.00	20	40	90	3 800.52	3 842.75	-	34 584.73	203	8	579	8	32
1 588 140.00					142 932.60	144 520.78	40 540.49	1 260 146.13					33

المجموع : مليون وخمسمائة وثمانية وثمانون ألف ومائة وأربعون دينار جزائري

الامر بالصرف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

كشف الأجور و المخلفات المحسومة في ميزانية الدولة
علاوة تحسين الأداء في التسيير(مستخدمي المصالح الاقتصادية) للثلاثي الاول 2025

مركز التكوين المهني و التمهين
عبيــــــــن تاغروت

2025		الحوالة رقم :		التاريخ :.....		صنف المستخدمين : المرسمين		طريقة الدفع : ح ج ب						
الرقم	الرتبة	تصنيف	الرقم الاستدلالي	درجة الاستدلال	الرقم الح	الصافي للدفع	أ.أخرى	إ.ح.د.ع	إ.ح.إجمالي	عدد الأيام العمل	النسبة /40	العلامة /20	الاجر الرئيسي	II/11 المبلغ الخام
1	مقتصد مسير	13	778	12	467	55 061,37	-	6 117,93	6 050,70	90	40	20	56 025,00	67 230,00
2	نائب مقتصد مسير	10	653	0	0	28 879,58	-	3 208,84	3 173,58	90	40	20	29 385,00	35 262,00
														102 492,00
														المجموع.....

دد هذا الكشف على مبلغ قدره مائة واثنان ألف وأربعمائة واثنان وتسعون دينار جزائري

الأمر بالصرف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

كشف الأجور و المخلفات المحسومة في ميزانية الدولة
كشف علاوة المردودية للثلاثي الاول 2025

مركز التكوين المهني و التمهين
عبيــــــــن تاغروت

2025		الحوالة رقم :		التاريخ :.....		صنف المستخدمين : المرسمين		طريقة الدفع : ح ج ب						
الرقم	الرتبة	تصنيف	الرقم الاستدلالي	درجة الاستدلال	الرقم الح	الصافي للدفع	أ.أخرى	إ.ح.د.ع	إ.ح.إجمالي	عدد الأيام العمل	النسبة /30	العلامة /20	الاجر الرئيسي	II/2 المبلغ الخام
1	تقني ساس	10	653	3	98	24 910,29	-	2 767,81	2 737,40	90	30	20	33 795,00	30 415,50
2	تقني في الإعلام الألي	8	579	1	29	16 357,73	3 809,33	2 240,78	2 216,16	73	30	20	27 360,00	24 624,00
3	محاسب إداري رئيسي	10	653	03	98	24 910,29	-	2 767,81	2 737,40	90	30	20	33 795,00	30 415,50
4	عون إدارة	7	548	04	110	21 825,53	-	2 425,06	2 398,41	90	30	20	29 610,00	26 649,00
5	عون إدارة رئيسي	8	579	01	29	20 167,06	-	2 240,78	2 216,16	90	30	20	27 360,00	24 624,00
6	محاسب إداري	8	579	01	29	18 598,50	1 568,56	2 240,78	2 216,16	83	30	20	27 360,00	24 624,00
7	كاتب	6	515	12	309	27 027,98	303,69	3 036,85	3 003,48	89	30	20	37 080,00	33 372,00
8	كاتب مديرية	8	579	04	116	23 052,80	-	2 561,42	2 533,28	90	30	20	31 275,00	28 147,50
9	كاتب	6	515	02	52	18 807,10	-	2 089,68	2 066,72	90	30	20	25 515,00	22 963,50
10	كاتب	6	515	02	52	18 807,10	-	2 089,68	2 066,72	90	30	20	25 515,00	22 963,50
11	محاسب إداري	8	579	8	232	26 900,46	-	2 988,94	2 956,10	90	30	20	36 495,00	32 845,50
12	عون حفظ البيانات	5	488	03	73	18 608,08	-	2 067,57	2 044,85	90	30	20	25 245,00	22 720,50
														324 364,50
														المجموع.....

حدد هذا الكشف بمبلغ: ثلاثمائة وأربعة وعشرون ألف وثلاثمائة وأربعة وستون دينار جزائري وخمسون سنتيم

الأمر بالصرف

ملحق 17

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
 بـيـان الـدفعـة TI مساهمة صاحب العمل
 نفقات المقيدة على الميزانية العامة للدولة

رمز الأمر بالصرف : 34/03

سنة المالية : 2025

رقم الحوالة :

تاريخ الحوالة

طريقة الدفع : خزينة الولاية

التسمية	الرمز	التصنيف حسب النشاط
وزارة التكوين و التعليم المهنيين		محظفة البرامج
الإدارة العامة		البرنامج
الدعم الإداري للوزارة		النشاط
		النشاط الفرعي
الدعم الإداري		البرنامج الفرعي

المحاسب العمومي المختص : السيد العون المحاسب للدولة
رقم الحساب البريدي الجاري : 32 15 68/42

الملاحظات و المراجع	المبلغ	رقم الحساب	تعيين الهيئة المستفيدة	القيد الميزانياتي
اشتركات الضمان الإجتماعي 25% حصة صاحب العمل عن : علاوة المردودية للتلافي الاول 2025 علاوة تحسين الأداء البيداغوجي للتلافي الاول 2025 علاوة تحسين الأداء في التسيير للتلافي الاول 2025	503 749,13	403001/73	صندوق الضمان الإجتماعي برج بوعربريج	2 .VI
	503 749,13		مجموع الحوالة:.....	

المبلغ بالحروف: خمسمئة وثلاثة ألف وسبعمائة وتسعة وأربعون دينار جزائري وثلاثة عشر سنتيم

تاريخ التسديد :

العون المحاسب للدولة

الأمر بالصرف

ملحق رقم 18

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية برج بوعريريج
مركز التكوين المهني و التمهين عين تاغروت

كشف التحصيل للضمان الاجتماعي 25%

رقم الحوالة	التاريخ	العنوان	رقم الحساب	المبلغ الخاضع للإشتراك	مبلغ الإشتراك (25%)
		علاوة المردودية للعمال المرسمين للثلاثي الاول 2025	403001/73	2 014 996,50	478 561,67
		علاوة تحسين الاداء البيداغوجي للثلاثي الاول 2025			20 149,97
		علاوة تحسين الاداء في التسيير للثلاثي الاول 2025			5 037,49
المجموع					503 749,13

المبلغ بالحروف / خمسمائة وثلاثة آلاف وسبعمائة وتسعة وأربعون دينار جزائري وثلاثة عشر سنتيم

حرر عين تاغروت في :
الأمر بالصرف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية برج بوعريريج

مركز التكوين المهني و التمهين عين تاغروت

كشف التحصيل للضمان الاجتماعي 09%

رقم الضمان الاجتماعي : 34 515 923 52 .

رقم الحوالة	التاريخ	العنوان	رقم الحساب	المبلغ الخاضع للإشتراك	مبلغ الإشتراك (09%)
		علاوة المردودية ،علاوة تحسين الاداء البيداغوجي علاوة، تحسين الاداء في التسيير للثلاثي الاول 2025	403001/73	2 014 996,50	181 349,72
المجموع				2 014 996,50	181 349,72

المبلغ بالحروف / مائة وواحد وثمانون ألف وثلثمائة وتسعة وأربعون دينار جزائري واثنان وسبعون سنتيم

حرر عين تاغروت في :
الأمر بالصرف

ملحق رقم 19

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLICUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

بيان الدفع T1
النفقات المقيدة على الميزانية العامة للدولة

التسمية	الرمز	التصنيف حسب النشاط
وزارة التكوين و التعليم المهنيين		محظة البرامج
الإدارة العامة		البرنامج
الدعم الإداري للوزارة		النشاط
		النشاط الفرعي
الدعم الإداري		البرنامج الفرعي

المحاسب العمومي المختص : السيد العون المحاسب للدولة
رقم الحساب البريدي الجاري : 32 15 68/42

رمز الأمر بالصرف : 34/03

سنة المالية : 2025

رقم الحوالة : .

تاريخ الحوالة

سلك مناصب الشغل سلك العمال المهنيين سلكي السيارات والحجب
موضوع النفقة : علاوة المردودية للعمال المتعاقدين للتأثني الاول 2025
طريقة الدفع : الحساب الجاري البريدي

عدد حالات الدفع : 22

تحديد البنك/CCP	المبلغ الإجمالي للدفع (الإجمالي الخام - مجموع الإقتطاعات)
الحساب الجاري البريدي	356 091,94

ملاحظات	المبلغ	حساب المستفيد	تحديد المستفيدين أو المؤسسات
	40 731,75	403001/73	إقتطاع الضمان الاجتماعي 09%
	41 184,34	520004/01	إقتطاع الضريبة على الدخل العنم
	14 566,87	1340000094/81	إقتطاعت على الأجر
	113 143,73	403001/73	إقتطاع الضمان الاجتماعي 25%
	0,00	323578/61	إقتطاع التعاضدية (MTUAFEP)
	0,00		إقتطاعت أخرى
	209 626,69		مجموع الإقتطاعات

المبلغ	القيد الميزانياتي
-	1
452 574,90	2
-	3
-	4
-	5
-	7
-	8
-	9
113 143,73	11
565 718,63	المجموع...

الإطار المخصص للمحاسب العمومي	
المبلغ الإجمالي للدفع	
الرفض	
نفقة قابلة للدفع	
إقتطاعات المحاسب العمومي	
المبلغ الإجمالي الصافي للدفع	

أوقفت هذه الحوالة بمبلغ: خمسمائة و خمسة وستون ألف وسبعمائة وثمانية عشر دينار جزائري وثلاثة وستون سنتيم.

تاريخ التسديد :

العون المحاسب للدولة

الأمر بالصرف

ملحق رقم 20

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
كشف الأجور و المخلفات المحسومة في ميزانية الدولة
علاوة المردودية للعمال المتعاقدين لسنة 2025

مركز التكوين المهني و التمهين
عين تاغروت

2025	حوالة رقم :	تاريخ :	شهر : الثلاثي الاول 2025	صنف المستخدمين : المتعاقدين	طريقة الدفع : ح ج ب								
الرقم	الرتبة	تصنيف	الرقم الاستدلا	نسبة الأقدمية	الصافي للدفع	أخرى	إ. ح. د. ع	إ. ح. إ. ح. ن. ا	عدد أيام العمل	النسبة /30	العلامة /20	الاجر الرئيسي	III/2 المبلغ الخام
1	ع م مستوى 4	6	515	40,60	24 017,71	-	2 668,64	2 639,31	90	30	20	32 584,05	29 325,66
2	ع م مستوى 4	6	515	12,60	19 234,67	-	2 137,19	2 113,70	90	30	20	26 095,05	23 485,56
3	ع م مستوى 4	6	515	11,20	18 995,51	-	2 110,61	2 087,42	90	30	20	25 770,60	23 193,54
4	ع م مستوى 3	5	488	14,00	18 452,85	-	2 050,32	2 027,79	90	30	20	25 034,40	22 530,96
5	ع م مستوى 3	5	488	12,60	18 226,25	-	2 025,14	2 002,88	90	30	20	24 726,96	22 254,27
6	ع م مستوى 3	5	488	12,60	18 226,25	-	2 025,14	2 002,88	90	30	20	24 726,96	22 254,27
7	ع م مستوى 3	5	488	11,20	17 999,64	-	1 999,96	1 977,98	90	30	20	24 419,52	21 977,58
8	ع م مستوى 3	5	488	9,80	17 773,00	-	1 974,78	1 953,08	90	30	20	24 112,08	21 700,86
9	ع م مستوى 3	5	488	8,40	17 546,39	-	1 949,60	1 928,18	90	30	20	23 804,64	21 424,17
10	ع م مستوى 2	3	440	11,20	16 229,17	-	1 803,24	1 783,43	90	30	20	22 017,60	19 815,84
11	س سيارات م 2	3	440	2,80	15 003,22	-	1 667,03	1 648,71	90	30	20	20 354,40	18 318,96
12	س سيارات م 1	2	419	14,00	15 843,74	-	1 760,42	1 741,07	90	30	20	21 494,70	19 345,23
13	حارس	1	400	30,80	17 354,29	-	1 928,25	1 907,06	90	30	20	23 544,00	21 189,60
14	حارس	1	400	25,20	16 426,71	184,57	1 845,70	1 825,42	89	30	20	22 536,00	20 282,40
15	حارس	1	400	23,80	16 425,54	-	1 825,06	1 805,00	90	30	20	22 284,00	20 055,60
16	حارس	1	400	15,40	15 311,04	-	1 701,23	1 682,53	90	30	20	20 772,00	18 694,80
17	حارس	1	400	12,60	14 939,54	-	1 659,95	1 641,71	90	30	20	20 268,00	18 241,20
18	حارس	1	400	12,60	14 939,54	-	1 659,95	1 641,71	90	30	20	20 268,00	18 241,20
19	حارس	1	400	11,20	14 753,79	-	1 639,31	1 621,30	90	30	20	20 016,00	18 014,40
20	ع م مستوى 1	1	400	12,60	14 939,54	-	1 659,95	1 641,71	90	30	20	20 268,00	18 241,20
21	ع م مستوى 1	1	400	1,40	13 453,55	-	1 494,84	1 478,41	90	30	20	18 252,00	16 426,80
22	ع م مستوى 1	1	400	8,40	0,00	14 382,30	1 598,03	1 580,47	0	30	20	19 512,00	17 560,80
المجموع.....													452 574,90

حدد هذا الكشف على مبلغ قدره : خمسمائة وخمسة وستون ألف وسبعمائة وثمانية عشر دينار جزائري وثلاثة وستون سنتيم

356 091,94	الصافي للدفع
14 566,87	إ. الأخرى
0,00	إ. المطعم
41 184,34	الضريبة على الدخل العام
40 731,75	الضمان الاجتماعي (حصة العامل 09 %)
الضمان الاجتماعي (حصة صاحب العمل 25 %) (III,11)	
ض. ا. (23,75 %)	ت. البطالة (1 %)
تمسيق (0,25 %)	المجموع
107 486,54	4 525,75
113 143,73	1 131,44
المجموع العام :	
565 718,63	

الأمر بالصرف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية برج بوعريريج

مركز التكوين المهني و التمهين عين تاغروت

كشف التحصيل للضمان الاجتماعي 25% و 09%

رقم الضمان الاجتماعي : 34 515 923 52 .

رقم الحوالة	التاريخ	العنوان	رقم الحساب	المبلغ الخاضع للإشتراك	مبلغ الإشتراك (09% و 25%)
		حصة المستخدم 25%	403001/73	452 574,90	107 486,54
		لعلاوة المردودية للعمال للمتقاعدين للثلاثي الاول 2025			4 525,75
					1 131,44
					113 143,73
		حصة المستخدم 09%			40 731,75
		لعلاوة المردودية للعمال للمتقاعدين للثلاثي الاول 2025			مجموع: 25%
					9%
					153 875,48
					المجموع.....

المبلغ بالحروف / مائة وثلاثة وخمسون ألف وثمانمائة وخمسة وسبعون دينار جزائري وثمانية وأربعون سنتيم

حرر عين تاغروت في :
الأمر بالصرف

ملحق رقم 22

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مركز التكوين المهني و التمهين

حموش أمحمد عين تاغروت

شهادة كتشف الراتب

شهر: فيفري 2025

الوضعية العائلية : م /

الإسم و اللقب :

الوظيفة : محاسب اداري رئيسي

98

الرقم الإستدلالي: 653

الدرجة : 3

الصف : 10

المبلغ	عناصر الراتب
29 385,00	الأجر الأساسي.....
4 410,00	تعويض الخبرة المهنية.....
8 448,75	تعويضاً لخدمات الادارية المشتركة.....
3 379,50	تعويض دعم النشاطات الادارية.....
3 100,00	علاوة جزافية تعويضية.....
10 138,50	علاوة المردودية.....
300,00	المنح العائلية.....
59 161,75	المجموع الخام :
	الإقتطاعات
5 297,56	الضمان الإجتماعي 09 % :.....
922,60	الضريبة على المردودية :.....
4 269,10	الضريبة على الدخل العام :.....
487,23	التعاضدية :.....
10 976,49	مجموع الإقتطاعات :
48 185,26	الصافي للدفع :

عين تاغروت . في : 2025/02/22

مدير المركز

ملحق رقم 23

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مركز التكوين المهني و التمهين

حموش أمحمد عين تاغروت

شهادة كشف الراتب

شهر: فيفري 2025

الوضعية العائلية: م/2

الإسم و اللقب:

الوظيفة: أ م ت م مكلف هندس بيداغ

346

الرقم الإستدلالي: 866

الدرجة: 8

الصف: 15

المبلغ	عناصر الراتب
38 970,00	الأجر الأساسي.....
15 570,00	تعويض الخبرة المهنية.....
3 000,00	تعويض التوثيق البيداغوجي.....
24 543,00	تعويض التأهيل.....
1 500,00	علاوة جزافية تعويضية.....
12 470,40	تعويض الخبرة البيداغوجية.....
8 181,00	تعويض الدعم المدرسي و المعالجة البيداغوجية.....
1 400,00	المنح العائلية.....
21 816,00	علاوة تحسين الاداء البيداغوجي.....
127 450,40	المجموع الخام :
	الإقتطاعات
11 344,54	الضمان الإجتماعي 09 %:
20 340,26	الضريبة على الدخل العام:
-	التعاضدية:
31 684,80	مجموع الإقتطاعات :
95 765,60	الصافي للدفع :

عين تاغروت . في : 2025/02/22

مدير المركز

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مركز التكوين المهني و التمهي

حموش أمحمد عين تاغروت

شهادة كشف الراتب

شهر: فيفري 2025

الوضعية العائلية : م/3

الإسم و اللقب :

الوظيفة : عامل مهني مستوى 4

11,2 + 515

الرقم الإستدلالي:

الصف : 6

المبلغ	عناصر الراتب
23 175,00	الأجر الأساسي.....
2 595,60	تعويض الخبرة المهنية.....
5 000,00	علاوة جزافية تعويضية.....
2 577,06	تعويض دعم نشاطات الإدارة.....
6 442,65	تعويض الضرر.....
1 700,00	المنح العائلية.....
7 731,18	علاوة المردودية.....
49 221,49	المجموع الخام :
	الإقتطاعات
4 276,94	الضمان الإجتماعي 09 %:
2 939,14	الضريبة على الدخل العام:
-	اقتطاع التعاضدية:
7 216,08	مجموع الإقتطاعات :
42 005,41	الصافي للدفع :

2025/02/22

عين تاغروت . في :

مدير المركز

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الواجهة	
البسمة	
الإهداء	
الشكر والعرفان	
ملخص	I
قائمة المحتويات	II.....
قائمة الجداول	III.....
قائمة الأشكال	IV
قائمة الملاحق	V
مقدمة	أ

الفصل الأول:

الادبيات النظرية للمؤسسة العمومية والراتب الشهري

تمهيد	5
المبحث الأول: الاطار النظري للمؤسسة العمومية والراتب الشهري	6
المطلب الأول: تعريف المؤسسة العمومية وخصائصها	6
المطلب الثاني: أنواع المؤسسات العمومية	7
المطلب الثالث: مكونات الاجر و الراتب	8
الفرع الاول: تعريف الاجر و الراتب	8
الفرع الثاني: الفرق بين الأجر و الراتب:	9
المبحث الثاني: التطور القانوني للرواتب في الوظيف العمومي	12.....

المطلب الأول: مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر	12
المطلب الثاني: مكونات الراتب الشهري	15
المبحث الثالث: الدراسات السابقة	26
المطلب الأول: الدراسات السابقة	26
المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	28
خلاصة الفصل	28

الفصل الثاني:

المعالجة المحاسبية للرواتب في المؤسسة العمومية

تمهيد	31
المبحث الأول: تقديم عام حول مركز التكوين المهني و التمهين عين تاغروت	32
المطلب الأول: نظرة عامة حول المركز	32
الفرع الأول: نشأة المركز	32
الفرع الثاني: تقديم المركز	32
الفرع الثالث: أهداف المركز: يهدف المركز لتحقيق العديد من الأهداف نذكر أهمها:	33
الفرع الرابع: الهيكل التنظيمي للمركز	33
المطلب الثاني: الشبكة الاستدلالية و تصنيف العمال	36
المطلب الثالث: مكونات و تصنيف الأجور	39
الفرع الاول: الموظفون الدائمون:	39
الفرع الثاني: الاعوان المتعاقدون	43
المبحث الثاني: حساب الأجور و المردودية في مركز التكوين	44

44.....	المطلب الأول: مراحل إعداد وتحليل كشف الأجور
45.....	الفرع الأول: المرحلة الإدارية:.....
46.....	الفرع الثاني: المرحلة المحاسبية(الدفع):.....
46.....	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور
46.....	الفرع الأول: حساب اجرة موظف تابع لشعبة الاسلاك المشتركة.....
47.....	الفرع الثاني: الاسلاك الخاصة
48.....	الفرع الثالث: عامل متعاقد
49.....	المطلب الثالث: حساب المردودية
50.....	الفرع الأول: حساب علاوة المردودية لثلاثي الأول 2025
	الفرع الثاني: حساب علاوة تحسين الأداء البيداغوجي للأستاذ متخصص في التعليم و التكوين
50.....	المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية لثلاثي الأول 2025.....
51.....	الفرع الثالث: حساب المردودية لعامل مهني لثلاثي الأول 2025
52.....	المبحث الثالث: اعداد كشف الرواتب
52.....	المطلب الأول: اعداد كشف الراتب للمحاسب الإداري الرئيسي مع احتساب علاوة المردودية .
	المطلب الثاني: اعداد كشف الراتب الشهري مع احتساب علاوة تحسين الأداء البيداغوجي للأستاذ
52.....	مكلف بالهندسة البيداغوجية
53.....	المطلب الثالث: اعداد كشف الراتب للعامل المتعاقد مع احتساب علاوة المردودية.....
55.....	خلاصة الفصل:.....
57.....	الخاتمة
60.....	قائمة المصادر والمراجع:

