

تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان Determination of Salaries in Public Administrative Institutions, Case of the Direction of Education of the Wilaya of Tlemcen

د. سعيداني محمد

جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر

med_saidani@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2018/08/25

أ. بلقايد محمد جواد

جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر

belgaidmohameddjawad@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2018/05/16

الملخص:

تعتبر الأجور من أحد أهم العوامل التي تضمن استقرار العامل في عمله وتعكس مدى الرضى عنه، فهي تعد من أهم الحوافز التي تدفع بالفرد إلى بذل أقصى جهد وتحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، لهذا فإن أي خلل في هذا النظام قد يؤدي إلى خلافات ونزاعات قد تكون المؤسسة في غنى عنها. ولأهمية الموضوع قمنا بدراسة ميدانية لمديرية التربية لولاية تلمسان بحكم اننا مؤسسة عمومية اجرينا من خلالها عدة مقابلات مع موظفي مصلحة الأجور اظهرت نتائجها أن 80% من ميزانية المديرية هي مخصصة لتغطية رواتب موظفي قطاع التربية للولاية كما أن مديرية التربية تنتهج نظام الاجر الزمني حيث يتم دفع اجور الموظفين شهريا وانه تأخذ المستوى العلمي والاقدمية والخبرة كمعايير اساسية في تحديد نظام اجورها.

الكلمات المفتاحية: أجر، مؤسسة عمومية، موظف، مديرية تربية، ميزانية.

Abstract:

Salaries are considered as one of the most important factors that ensure the; stability of the worker at his work and reflects his satisfaction with it. They are among the main encouragements that encourage the worker to do his best and reach the best productivity. Therefore; any dysfunction in this system may lead to misunderstandings and conflicts that could be undesired by the company. Due to the importance of this subject; we made a survey among the workers of the financial department of the direction of education of the wilaya of tlemcen; that is a public institution. The results of this survey show that 80% of the budgets of the institution are devoted to cover the payment of the salaries of its workers and that it follows a periodical system of payment, in that, the workers are paid monthly according to their academic level, their, experience and their number of years of work in it.

Key Words: Salaries -entreprises public-worker- direction of education-budjet.

JEL Classification : C8, I2, J3.

* مرسل المقال: بلقايد محمد جواد (belgaidmohameddjawad@gmail.com).

المقدمة:

لقد تطور مفهوم الأجر عبر القرون حتى وصل إلى ما هو عليه الآن، حيث كان الأجر يمثل الثمن المدفوع لقاء الإنداثارات الحاصلة في رأس المال البشري وكان يدفع فقط لإدامة حياة العبد بهدف استمراره في الإنتاج لخلق الفوائض الاقتصادية لاستخدامها في تعزيز وتقوية نظام العبودية.

يعتبر التصميم الجيد لنظام تسيير أجور العمال من العوامل المساعدة لرفع الإنتاجية والأرباح في المؤسسة، هذا ما يدفع معظم الشركات والمؤسسات وفي مقدمتها الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري بالاهتمام الكبير وتحفيز موارد الطاقة البشرية، لذلك أستوجب على مختلف المنظمات والهيئات العمومية الحرص على تحسين نظام الأجور ومتابعته وأصبحت دراسة الأجور تحتل لدى الدارسين والمفكرين أهمية كبرى منذ ظهور الفكر الاقتصادي وتعد عملية تسيير الأجور من أكثر الوظائف أهمية وحساسية في إدارة الموارد البشرية في المنظمة، إذ عليها أن تهتم بوضع سياسة موضوعية للأجر تضمن تحقيق العدالة النسبية بين شاغلي الوظائف المختلفة وضمان تلبية الحاجات المتباينة للأفراد كما يجب أن تحصل الإدارة على أقصى مردود أو إنتاج ممكن من خلال الإنفاق على العنصر البشري حيث يجب أن يضمن نظام الأجور المعد تحقيق مصالح كل من الأفراد والمنظمة بغية خلق علاقة طيبة بين الطرفين كما يجب أن ينعكس إيجاباً على المجتمع .

وتختلف عملية تسيير الأجور في المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري عنها في المؤسسة الصناعية وهذا ما سنؤكده في دراستنا لمديرية التربية نظراً لما يعود به نظام الأجور من تأثير يمس جميع الهياكل في المؤسسات ومستوياتها الإدارية المختلفة وكذلك في قرارات الفرد وبقائه في المنظمة، إلى جانب التعديلات التي عرفها هذا النظام. يتبادر إلى أذهاننا السؤال التالي : **ما هو يا ترى واقع تسيير الأجور على مستوى مديرية التربية لولاية تلمسان؟**

وينبثق عن السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية وهي:

- ما المقصود بالأجر، وما هي أنواعه ؟
- ما هي المعايير التي يتم على أساسها تحديد الأجر ؟
- ما هي مكونات أجر موظفي قطاع التربية؟

1.1. الفرضيات :

من خلال الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية التي سبق طرحها يمكن صياغة الفرضيتين التاليتين:

- الفرضية الأولى: يتم دفع الأجر على أساس الزمن.
- الفرضية الثانية: لتحديد الأجر في الإدارة العمومية يجب الأخذ بعين الاعتبار معيار المستوى العلمي
- -الفرضية الثالثة: لتحديد الأجر في الإدارة العمومية يجب الأخذ بعين الاعتبار معيار الاقدمية.

2.1. أهداف الدراسة :

- تقدم مجموعة من المفاهيم الخاصة بالأجور .
- التطرق لمختلف أنواع أنظمة دفع الأجور .
- إبراز اثر الأجور على العنصر البشري والمؤسسة ككل .
- 4. محاولة معرفة نظام الأجور المنتهج من قبل المؤسسة العمومية المدروسة

3.1. منهج البحث:

من أجل تأكيد أو نفي صحة الفرضيات التي وضعت سابقا وباعتبار الموضوع عبارة عن دراسة وصفية صرفة فإننا إستخدمنا المنهج الوصفي، باعتباره يليق بالدراسات الاستقصائية وفي دراستنا قمنا بجمع البيانات عن طريق:

- المقابلة: وهذا من أجل توضيح بعض الجوانب المتعلقة بموضوع بحثنا.
- السجلات والوثائق بالاعتماد على بعض الوثائق من المؤسسة محل الدراسة.

4.1. أقسام الدراسة

تم تقسيم هذا البحث الى قسمين القسم الأول خصص للجانب النظري من خلال إبراز المفاهيم المتعلقة بالأجور والمعايير المعتمدة في تحديده والتطرق لمختلف أنظمة دفع الأجور وما هي الخطوات الواجب إتباعها في تصميم نظام الأجور أما القسم الثاني فشمل دراسة ميدانية لمديرية التربية لولاية تلمسان لمعرفة واقع تسيير الأجور في هذه المؤسسة العمومية وللتأكد من الفرضيات الموضوعية.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2. مفهوم الأجر:

لقد تعددت التعاريف التي تتناول موضوع الأجور وتباينت واحتلقت هذه التعاريف تبعا لوجهة نظر كل كاتب، حيث عرفت الأجور كما يلي :

فالأجر: ما هو إلا علاقة بين عامل يبذل جهدا جسمانيا وطاقته عقلية معينة من خلال وظيفة، وصاحب العمل يدفع أجر مقابل هذا الجهد، وبالتالي لا بد من وجود ما يضمن تحقيق التوازن بين الجهد المبذول والأجر المدفوع .

• **حسب الفقه الفرنسي:** "الأجر هو ثمن العمل أي المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء قيامه بالعمل الذي أسند إليه، وهذا المقابل يدفع عادة بالنقود ولكن قد يكون كله أو بعضه في صورة مزايا عينية كالمسكن والملبس والغداء، ويدخل في حكم الأجر المزايا المادية المرتبطة بالأجر كالمسكن والهبة. (بوحوش، 2010)

وهو : مقابل للجهد الفكري والعضلي الذي يقدمه الفرد، ومن ثم فهو عنصر مهم في تكاليف الإنتاج بالنسبة للمؤسسة والتي تعمل على تخفيضه، بيد أن مصلحة العامل لا تتوقف عن ممارسة الضغوط بهدف الحصول على الزيادات المستمرة في الأجر خاصة في ظل المنافسة .

• حسب الاتفاقية الدولية للعمل:

نصت على أنه يقصد بالأجور في هذه الاتفاقية بغض النظر عن طريقة حسابه" ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحديد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية، أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة (مكتوبة أو غير مكتوبة) أبرم بين صاحب العمل والعمال نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها (أديب، 2004). مما تقدم نلاحظ أن التعاريف السابقة كلها تناولت الأجر هي ذلك المبلغ النقدي الذي يدفع للأفراد لقاء الأعمال التي يقومون بها في المنظمة بغض النظر عن أي امتيازات أخرى، بحيث تمكنهم من من تأمين احتياجاتهم الأساسية بالدرجة الأولى، وتمكنهم من الادخار الذي يمكنهم من الاستثمار (ولو على المدى الطويل)، وبحيث تكون قادرة على تحفيز الأفراد لبذل المزيد من الجهد لإنتاج أفضل كما ونوعا، أو على الأقل المحافظة على مستوى الإنتاج الحالي ونوعيته، دون إلحاق الضرر بالمنظمة أو الأفراد.

2.2. أنواع الأجور:

اختلفت وجهات النظر في هذا المجال وخاصة من حيث تعدد أنواع الأجور نظرا لأهميتها البالغة، فنجد أن لكل نوع دور يلعبه في تحديد طبيعة ونوعية الأجور التي يتحصل عليها العامل والذي يساعده في قضاء حاجياته ومتطلبات الحياة الضرورية، وتمثل هذه الأنواع أساسا في الآتي: (ماهر، 2004).

أ. الأجر الدوري والأجر غير الدوري:

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

ب. الأجر الاسمي والأجر الحقيقي:

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

ت. الأجر النقدي:

يتكون الأجر النقدي من جزأين: جزء ثابت، يدفع بشكل دوري، وجزء متحرك يرتبط بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل:

ت.1. الأجر الثابت: يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجور في المنظمة، وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي. فالعمال المؤقتين الذين يؤدون عملا مؤقتا ثم تنتهي علاقتهم بالمنظمة، تدفع لهم مستحقاتهم يوميا أو في نهاية الأسبوع. أما العمال الدائمون فعادة ما تدفع مستحقاتهم في نهاية كل شهر.

والمبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي، ويدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ المتفق عليه مقدما عن كل يوم عمل. أما العمال الدائمون فيدفع لهم المبلغ كل شهر وفقا للنظام الموضوع الذي يحدد لكل وظيفة، بصرف النظر عن أيام العمل، على أن تكون أيام الغياب في الحدود المسموح بها.

ت. 2. الأجر المتحرك: تدفع المنظمات لعمالها إضافة إلى الأجر الثابت، مبالغ إضافية، ومن أمثلتها:

- الأجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة زيادة إنتاجه عن المستوى المحدد؛
- المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة أو المبتكرة التي يقوم بها العامل، بحيث تحقق فائدة للمنظمة قد تتمثل في تخفيض التكاليف أو زيادة الإيرادات؛
- الأجور الإضافية التي تدفع للعامل مقابل الساعات الإضافية التي تفرضها طبيعة الوظيفة أو ظروف عملها؛
- البدلات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة الوظيفة، كبديل الانتقال؛ نسبة من الأرباح تمنحها المنظمة للعاملين. (شيخة، 2010)

ث. الأجر العيني:

يتمثل الأجر العيني في المقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها المنظمة للعامل، ومن أمثلتها: الرعاية الصحية، العلاج، المواصلات، السكن، والملابس، ووجبات الطعام أثناء العمل (شيخة، 2010). كما يمكننا أن نميز بين إجمالي الأجر وصافي الأجر حيث أن:

- إجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل للوظيفة) قبل خصم أية اقتطاعات؛
- صافي الأجر: هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاقتطاعات، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده. و تتمثل الاستقطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب، ونصيب وظيفة الفرد من التأمينات المختلفة (مثل تأمينات البطالة، والرعاية الصحية، والعجز، المعاش) (ماهر، 2004).

3.2. أنواع أنظمة دفع الأجر

يمكن تمييز نوعين أساسيين من أنظمة دفع الأجر المعتمدة:

أ. نظام الأجر الزمني :

ان هذه الطريقة هي من أقدم الطرق وأكثرها استخداما في المؤسسة نظرا لسهولة وبساطتها وتطبيقها حيث يتم دفع الأجر على أساس الفترة الزمنية التي يقضيها الأفراد في العمل بدون الأخذ بعين الاعتبار الكمية المنتجة، كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة، أي أنه لا توجد علاقة مباشرة بين الأجر والإنتاج. (اديب، 2004).

ب. نظام الأجر بالإنتاج

وهو الأجر الذي يدفع على أساس وحدة الإنتاج، أي على أساس عدد الوحدات التي ينتجها العامل. كأن يدفع للعامل مثلاً: أجر محدد عن كل زوج من الأحذية، أو عن كل طن من البضاعة بالنسبة لعمال الشحن والتحميل... الخ. وفي هذا النوع من الأجر فإن دخل العامل يتناسب طردياً مع الكمية المنتجة من وحدات الإنتاج، ويشكل حافزاً تشجيعياً للعامل على زيادة إنتاجه. ومن أهم محاذير هذا النوع من الأجر هو احتمال زيادة الكميات المنتجة على حساب النوعي. وهذا يتوقف على شروط تحديد الأجر وظروف الإنتاج.

3. الإطار التطبيقي للدراسة

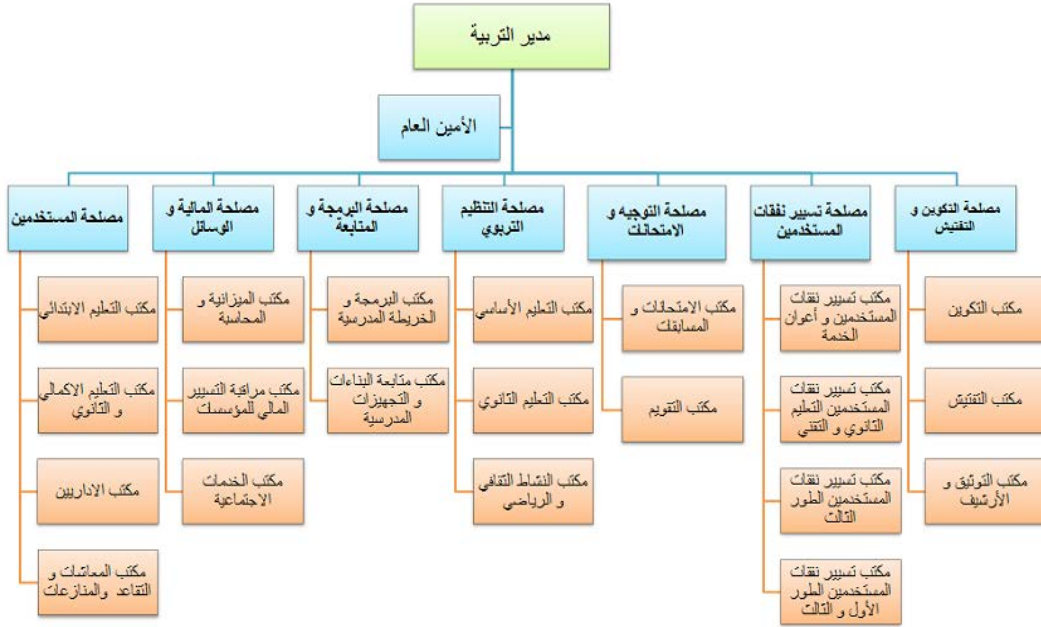
تدعيماً لما قدمناه في الجانب النظري قمنا بدراسة ميدانية للإجابة على الإشكالية المطروحة واقع تسيير الأجور على مستوى مديرية التربية لولاية تلمسان، فحاولنا في الجانب التطبيقي تسليط الضوء على عملية اعداد الاجور ومكوناته في قطاع التربية ولقد وقع اختيارنا كحالة لإثبات أو نفي فرضيات الدراسة على مديرية التربية لولاية تلمسان وذلك لعدة أسباب منها أنّ ميزانية التربية والتعليم ثاني أكبر ميزانية بعد ميزانية وزارة الدفاع وان 90% من ميزانية التربية والتعليم تصرف على أجور عمال القطاع وكذلك ما شهدته القطاع في السنوات الماضية من اضطرابات حول الاجور.

1.3. تقديم مديرية التربية لولاية تلمسان

اعتمد النظام الجزائري مباشرة بعد الاستقلال نفس النظام التربوي الموروث من الاستعمار الفرنسي والذي يعود إلى عهد نابليون الثالث الذي ندم التعليم في وقته من خلال إنشاء أكاديميات تشرف على جميع أطوار التعليم من الابتدائي إلى التعليم الجامعي، وكان يطلق على الهيئة المسيرة والمشرفة على تنظيم التعليم إسم الأكاديمية. تحولت التسمية من مفتشية الأكاديمية إلى مديرية التربية بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1971/09/09 ويمكن تلخيص مسيرة مديرية التربية في المراحل التالية:

- من 1962 إلى 1971 كانت تسمى في هذه الفترة مفتشية الأكاديمية.
- من 1971 إلى 1979 كانت تسمى مديرية التربية والثقافة.
- من 1980 إلى 1986 كانت تسمى في هذه الفترة قسم استثمار الموارد البشرية.
- من 1986 إلى يومنا هذا تسمى "مديرية التربية".

المبكل التنظيمي للمديرية



المصدر: مديرية التربية لولاية تلمسان.

2.3. الأدوات المستخدمة في جمع ومعالجة المعطيات

أ. البيانات الأساسية:

والتي تم الاعتماد عليها للإجابة على الأسئلة واختبار الفرضيات وقد تم تحصيل البيانات من خلال

- المقابلة بما ان الموضوع محل الدراسة يتمحور حول الأجور كان لابد من إجراء مقابلات في مصلحة تسيير نفقات المستخدمين سواء مع رئيسة المصلحة أو رؤساء المكاتب وقد تم طرح مجموعة من الأسئلة على شكل حوار.
- الملاحظة والتي لها كانت فائدة كبيرة لاستكشاف عملية تسيير الأجور على مستوى مديرية التربية لولاية تلمسان

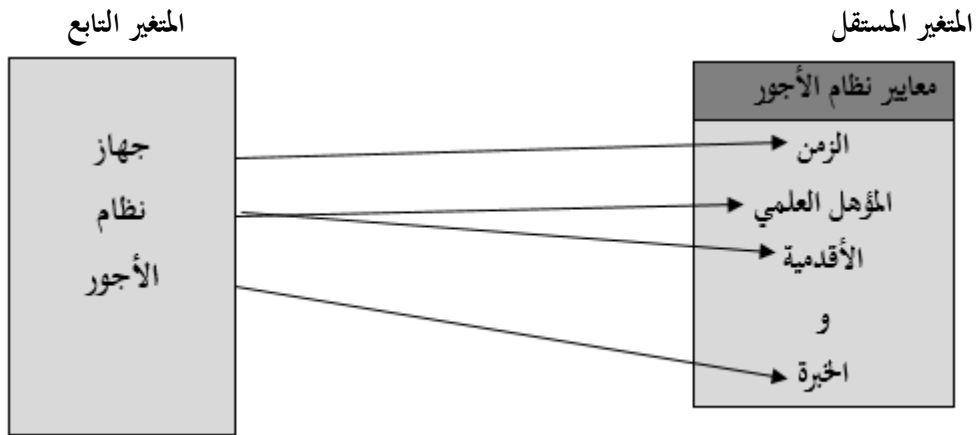
- الوثائق والمطبوعات والتي تم الحصول عليها من مصلحة تسيير نفقات المستخدمين والتي وفرت لنا مجموعة من المعطيات والبيانات كذلك منحت لنا القوانين والمناشير التي توظف عملية إعداد الأجور الخاصة بموظفي قطاع التربية.

ب. متغيرات الدراسة

تتمثل متغيرات الدراسة في مايلي

- المتغير المستقل وهي المعايير التي يتم على أساسها تحديد الأجر وهي الزمن. المؤهل العلمي. الخبرة

- المتغير التابع ويشمل نظام الأجور المعتمد من قبل مديرية التربية
- الشكل 1: "نموذج الدراسة"



3.3. طريقة إعداد وصرف الأجور

تمر عملية إعداد الأجر عبر مرحلتين الأولى إدارية والثانية محاسبية ويتم صب الأجر شهريا في مديريات التربية

أ. المرحلة الإدارية:

تتكون هذه المرحلة من 3 إجراءات :

- **الإلتزام (التعهد) :** إن الإلتزام حسب ما ورد في المادة 19 من قانون 90-21 الخاص بالحاسبة العمومية هو إجراء يتم بموجبه نشوء دين بمعنى أنه التصرف الذي ينشأ نفقة على ذمة الحكومة .
 - **التصفية:** حسب المادة 20 من القانون 90-21 فإن التصفية هي تلك المرحلة التي تسمح بالتحقيق على أساس الوثائق المحاسبية وتحديد المبلغ الصحيح للنفقة.
 - **الآمر بالصرف** ويتمثل هذا الإجراء في عملية تحويل الحوالات بمعنى أنه الإجراء الذي بموجبه يقوم الأمر بالصرف بالأمر بدفع النفقات العمومية (شطبي وأخرى، 2004).
- وللإشارة فإنه في هذه المرحلة وبعد تأكد وكيل الصرف من وجود مقرر التعيين ومحضر التنصيب والانتهاء من الحسابات التطبيقية (إعداد كشف الراتب) يقوم بإعداد الكشوف القاعدية التي تنقسم إلى 5 كشوف هي:

ب. 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 (شطبي وأخرى، 2004).

وهذه المرحلة هي الأخيرة في التنفيذ أين يقوم وكيل الصرف بعد إرجاع النسخ المؤشرة من طرف المراقب المالي للمديرية بإعداد الوثائق الخاصة بهذه المرحلة وإرسالها إلى المحاسب العمومي لمراجعتها والدفع وتمثل في :

كشف الرواتب أو الاستدراك، حوالة الدفع، ملخص حوالة الدفع، كشف الاقتطاعات، كشف التحويل، إشعار بالتحويل، كشف دفع، كشف تعديل الراتب.

ج. حساب الأجر

طبقا للمادة 119 من القانون الأساسي العام يشتمل الراتب على ما يلي :الراتب الرئيسي، العلاوات والمنح.

● **الراتب الرئيسي** : يحسب الراتب من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى للوصف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة وعليه ينتج المرتب عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية.

● **العلاوات**: هي كل مبلغ إضافي يتقاضاه العامل بالإضافة إلى أجره القاعدة من أجل حثه على الزيادة في إنتاجية العمل وأدائه الوظيفي، وبالتالي فهي شكل من أشكال التحفيز المادي مثل: علاوة المردود الفردي وعلاوة المردود الجماعي، منحة التمدد، المنح العائلية، علاوة المسؤولية، علاوة التواجد Disponibilité.

● **التعويضات او المنح**: هي كل مبلغ (تعويضي) إضافي يتقاضاه العامل بالإضافة إلى أجره القاعدي كتعويض عن مصاريف تحملها ممارسة عمله، أو كتعويض عن ضرر قد يلحق به.

المنح التي يستفيد منها موظفي التعليم هي:

○ **الخبرة المهنية**: هي ما يستفيد منه الموظف من تعويض مالي عن أقدميه محددة تضاف إلى مرتبه القاعدي إلى غاية 2007/12/31 الخبرة المهنية محددة ب 10 درجات وتتم الترقية من درجة إلى أخرى بحسب الاستحقاق.ابتداء من 2008/01/01 أصبحت الخبرة المهنية محددة ب 12 درجة لجميع الأصناف.

الخبرة المهنية = عدد النقاط الدرجة × 45,00 دج قاعدة الحساب

*الخبرة المهنية خاضعة للاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة.

○ **علاوة الخبرة البيداغوجية**: ابتداء من 01 جانفي 2008 تم رفع علاوة الخبرة البيداغوجية من 02% إلى 04% على كل درجة.

وتحسب على أساس الأجر القاعدي الجديد المطبق إلى 2008/01/01

طريقة الحساب: الخبرة البيداغوجية = الأجر القاعدي × الدرجة × 04%

○ **منحة جزافية تعويضية**: أقر رئيس الجمهورية باستحداث هذه المنحة بمبالغ جزافية تمنح من صنف إلى آخر. وهذا طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-07 المؤرخ في 2008/02/26 المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية

لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية وتم اصدار مرسوم تنفيذي رقم 76-15 المؤرخ في 2015/07/06 المعدل والمتمم المرسوم المذكور سابقا:

الجدول 01: " منحة جزافية تعويضية "

المبلغ	الصف
7700.00 دج	الصف 1
7400.00 دج	الصف 2
6900.00 دج	الصف 3
6400.00 دج	الصف 4
5700.00 دج	الصف 5
5000.00 دج	الصف 6
3800.00 دج	الصف 7 و 8
3100.00 دج	الصف 9 و 10
1500.00 دج	الصف من 11 الى 17

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على المرسوم التنفيذي رقم 08-07 المؤرخ في 2008/02/26
 ○ منحة التوثيق التربوي: _أنشأت طبقا للمرسوم الرئاسي 370/02 المؤرخ في 2002/10/16 المتضمن إحداث منحة التوثيق التربوي لفائدة موظفي التعليم والتفتيش، والحراسة. ابتداء من 2008/01/01 تم رفع قيمة هذه العلاوة بموجب النظام التعويضي الجديد طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 11.373 المؤرخ في 2011/10/26 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 78.10 المؤرخ في 2010/02/24 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين. علما أن موظفي المصالح لم يستفيدوا من منحة التوثيق سابقا حيث تم استدراك هذه الفئة في المرسوم التنفيذي 373.11 المؤرخ في 2011/10/26.

الجدول 02: " منحة التوثيق التربوي "

المبلغ	الصف
2.000,00 دج	10 أو اقل
2.500,00 دج	11 و 12
3.000,00 دج	13 فما فوق

المصدر: من اعداد الباحثين.

○ **منحة التأهيل:** بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ في 2010/02/24 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المتتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية تحولت هذه العلاوة إلى نسب مئوية على أساس الأجر القاعدي الجديد المطبق في 2008/01/01، وهذا بالكيفية التالية:

الجدول 03: " منحة التأهيل "

الصف	المبلغ
12 أو أقل	25%
13 فما فوق	30%

المصدر: من اعداد الباحثين.

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 373.11 المؤرخ في 2011/10/26 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 10-78 المؤرخ في 2011/02/24 ارتفعت نسبتها المئوية بالكيفية التالية:

الجدول 04: " منحة التأهيل "

الصف	المبلغ
12 أو أقل	40%
13 فما فوق	45%

المصدر: من اعداد الباحثين.

○ **منحة الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية:** استحدثت بمقتضى المرسوم التنفيذي 171.11 المؤرخ في 2011/10/26 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ في 2010/02/24 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المتتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية . ونسبتها 15% من الراتب الرئيسي.

د. الإقتطاعات من الأجر

هي تلك المبالغ التي تخصم من الأجر الإجمالي الخام للعامل لتدفع للغير وهي:

● **إقتطاعات الضمان الاجتماعي:**

هي تلك المبالغ التي تمثل نصيب العامل من الاشتراكات الاجتماعية والمتمثل في 9%

حيث تقطع من أجره الإجمالي الخام وتدفع بالنيابة عنه للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

كيفية حساب نصيب العامل من الاشتراكات الاجتماعية :

يحسب هذا النصيب على أساس المعادلة الآتية : نصيب العامل من إ = أجره المنصب x 9%

- أجر المنصب = الأجر الأساسي + الساعات الإضافية + تعويض عن الخبرة المهنية + تعويض عن

الضرر + تعويض عن عمل المنصب + علاوة المردود الفردي + علاوة المردود الجماعي.

● اقتطاعات جبائية:

وتتمثل في المبالغ التي تخصم من أجر العامل وتدفع إلى مصلحة الضرائب، وهي عبارة عن مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي . تحسب الضريبة على الدخل الإجمالي وفق ما يأتي:

- وعاء الضريبة على د.أ. (= أجر المنصب +العناصر المكملة للأجر)- الاشتراكات الاجتماعية المحجوزة عن العمل.

- العناصر المكملة للأجر= التعويض عن السكن +التعويض عن السلة + التعويض عن استعمال السيارة + تعويض عن مصاريف المهنة .

الجدول 05: "مقارنة راتب استاذ التعليم الثانوي واستاذ التعليم المتوسط درجة 0"

الوظيفة: أستاذ التعليم المتوسط الصف: 12 الدرجة: 0	الوظيفة: أستاذ التعليم الثانوي الصف: 13 الدرجة: 0
- الأجر القاعدي: $24165 = 45 \times 537$ دج	- الأجر القاعدي: $26010 = 45 \times 578$ دج
- الخبرة المهنية: $0 = 0 \times 45$	- الخبرة المهنية: $0 = 0 \times 45$
- الخبرة البيداغوجية: $0 = 0.04 \times 0 \times 537$	- الخبرة البيداغوجية: $0 = 0.04 \times 0 \times 578$
- منحة جزافية تعويضية: 1500.00 دج	- منحة جزافية تعويضية: 1500.00 دج
- منحة التوثيق التربوي: 2500.00 دج	- منحة التوثيق التربوي: 3000.00 دج
- منحة التأهيل	- منحة التأهيل
- منحة الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية: $11704.50 = 40\% \times 24165.00$ دج	- منحة الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية: $11704.50 = 45\% \times 26010.00$ دج
- منحة الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية: $3624.75 = 15\% \times 24165$ دج	- منحة الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية: $3901.50 = 15\% \times 26010$ دج
- المبلغ الخام: 41455.75 دج	- المبلغ الخام: 46116.00 دج
- إقتطاعات الضمان الإجتماعي:	- إقتطاعات الضمان الإجتماعي:
- إقتطاع الضريبة: $3731.02 = 9\% \times 41455.75$ دج	- إقتطاع الضريبة: $4150.44 = 9\% \times 46116.00$ دج
- إقتطاع الضريبة: 4816.00 دج	- إقتطاع الضريبة: 6088.00 دج
- المبلغ الصافي 32908.73 دج	- المبلغ الصافي 35877.56 دج

المصدر: مصلحة الاجور مديرية التربية لولاية تلمسان

4.3. مقارنة اجر استاذ التعليم المتوسط واستاذ التعليم الثانوي:

اخترنا هذين المثالين لمعرفة مدى تأثير المستوى الدراسي في تصميم نظام الاجور في قطاع التربية مع العلم ان الشهادة المطلوبة للالتحاق بمنصب استاذ التعليم المتوسط هي شهادة ليسانس والماستر بالنسبة للتعليم الثانوي.

من خلال الجدول السابق يظهر جليا وجود فرق بين اجر أستاذ التعليم الثانوي الحائز على شهادة ماستر واجر أستاذ التعليم المتوسط الحائز على شهادة ليسانس وهذا ما يؤكد ان نظام الأجور في قطاع التربية يأخذ بعين الاعتبار المستوى العلمي وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية.

5.3. مقارنة أجرستاذ التعليم الثانوي له سنة اقدمية واحدة و أستاذ التعليم الثانوي له على الاقل ثلاثة سنوات:

في قطاع التعليم يتحصل الموظف ما بين سنتين ونصف الى ثلاثة سنوات على درجات اقصاها 12 درجة تقديرا للخبرة المكتسبة وسنرى من خلال هذا الجدول ادا كانت للاقدمية والخبرة تأثيرا على أجور موظفي قطاع التربية.

الجدول 06: "مقارنة راتب استاذ التعليم الثانوي له درجة 0 مع أستاذ له درجة 01 "

الوظيفة: أستاذ التعليم الثانوي الصف: 13 الدرجة: 1	الوظيفة: أستاذ التعليم الثانوي الصف: 13 الدرجة: 0
- الأجر القاعدي : $26010 = 45 \times 578$ دج	- الأجر القاعدي : $26010 = 45 \times 578$ دج
- الخبرة المهنية : $1305 = 45,00 \times 29$ دج	- الخبرة المهنية : $0 = 0 \times 45$
- الخبرة البيداغوجية : $1040.40 = 4\% \times 1 \times 578$	- الخبرة البيداغوجية : $0 = 0\% \times 0 \times 578$
- منحة جزافية تعويضية: 1500.00 دج	- منحة جزافية تعويضية: 1500.00 دج
- منحة التوثيق التربوي: 3000.00 دج	- منحة التوثيق التربوي: 3000.00 دج
- منحة التأهيل:	- منحة التأهيل
- $12291.75 = 45\% \times (1305 + 26010.00)$ دج	- $11704.50 = 45\% \times 26010.00$ دج
- منحة الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية	- منحة الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية
- $4097.25 = 15\% \times (1305 + 26010)$ دج	- $3901.50 = 15\% \times 26010$ دج
- المبلغ الخام: 49244.40 دج	- المبلغ الخام: 46116.00 دج
- إقتطاعات الضمان	- إقتطاعات الضمان الإجتماعي :
- الإجماعي: $4432.00 = 9\% \times 49244.40$ دج	- $4150.44 = 9\% \times 46116.00$ دج
- إقتطاع الضريبة : 6943.00 دج	- إقتطاع الضريبة : 6088.00 دج
- المبلغ الصافي 37869.40 دج	- المبلغ الصافي 35877.56 دج

المصدر: مصلحة الاجور مديرية التربية لولاية تلمسان.

من خلال الجدول السابق يظهر جليا وجود فرق بين اجر استاد التعليم الثانوي الذي يمتلك ثلاثة سنوات عمل ودرجة واحدة واجر استاد التعليم الثانوي المستقطب حديثا ولا يمتلك أي درجة وهذا ما يؤكد ان نظام الاجور في قطاع التربية ياخذ بعين الاعتبار الاقدمية وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة.

الخاتمة

لقد كانت الغاية من هذه الدراسة تسليط الضوء حول كيفية تحديد الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وتم اخذ مديرية التربية لولاية تلمسان كعينة للدراسة والتي أبرزت نتائجها ان مديريات التربية تصب أجور موظفيها شهريا أي انها تعتمد على نظام الاجر الزمني كما ان هناك مجموعة من المعايير التي تأخذ بعين الاعتبار في حساب أجور موظفي قطاع التربية من بينها المؤهل العلمي . الاقدمية والخبرة.

الاقتراحات والتوصيات:

من خلال هذه النتائج المتحصل عليها ندرج بعض الاقتراحات:

- إعادة النظر في أجور موظفي الأسلاك المشتركة من حيث التعويضات والاقطاعات.
- تخفيض الضرائب في هذا القطاع من أجل إشعار الموظف بزيادة في أجر هو التقليل من الاحتجاجات.
- إخضاع عمال المصلحة الأجور إلى تربصات كلما اجرى تعديل أو تغيير لقوانين العمل.
- إعادة النظر في مبالغ المنح العائلية وشروط دفعها.
- يجب التصريح بالأرقام الفعلية حتى نكون أمام الواقع، وليس أمام نتائج افتراضية وخيالية.

المراجع المستعملة:

- أبو شيخة نادر أحمد. (2010). إدارة الموارد البشرية - إطار نظري وحالات عملية عمان،، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- بلقايد محمد جواد. بن بيهي عباس. (2016). تسيير الاجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان، جامعة تلمسان، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير. تخصص. ادارة الموارد البشرية كلية علوم التسيير.
- بوحوش لمياء واخرون. (2010). الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، جامعة جيجل، الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علوم التسيير، تخصص مالية، كلية علوم التسيير.
- سومر أديب ناصر. (2004/2003). أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في ادارة الأعمال.

- شطبي ريمة وأخريات_ (2004). دور ميزانية التسيير في مؤسسة إدارية، الجزائر, مذكرة نهاية التكوين لنيل شهادة تقني سامي تخصص محاسبة ومالية.
- ماهر أحمد. (2004). إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية .
- المرسوم التنفيذي رقم 08/35 الصادر في 2008/10/11 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.
- موقع مديرية التربية لولاية تلمسان <http://detlemcen.net/>.