

أثر الشبكة الإستدلالية الجديدة للرواتب والأجور على المعالجة المحاسبية والجبائية لها

دراسة حالة : مصلحة تسير نفقات المستخدمين لقطاع التربية أم البواقي

*The impact of the new inferential network for salaries and
wages on their accounting and tax treatment*

*Case study: The Office for the Management of Employee
Expenses in the Education Sector in Oum El Bouaghi*

سامي فؤاد براك¹ *

¹ جامعة الجبالي بونعامة بخميس مليانة (الجزائر)، s.brek@univ-dbkm.dz

تاريخ الاستلام: 2026-01-12 تاريخ قبول النشر: 2026-04-02 تاريخ النشر: 2026-06-05

الملخص: إن الهدف من هذه الدراسة هو تحديد أثر الشبكة الإستدلالية الجديدة للرواتب والأجور على المعالجة المحاسبية والجبائية لها وفق التغيرات الحاصلة عليها خلال 2021-2023 والإعفاءات الجبائية سنة 2020 على أصحاب الدخل الضعيف التي أثرت بالزيادة على مستوى الاجور، وقد بينت هذه الدراسة مكونات وعناصر الراتب من تعويضات وعلاوات بالإضافة إلى الإقتطاعات والمعالجة المحاسبية التي تطبق عليه، وللإجابة على إشكالية البحث فقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي عن طريق ما توفر من معلومات حول متغيرات الدراسة، ولدعم الجانب النظري فقد تم الإعتماد في الجانب التطبيقي على الدارسة الميدانية في مديرية التربية لولاية أم البواقي .

الكلمات المفتاحية: الرواتب والأجور، المعالجة المحاسبية، المعالجة الجبائية، التعويضات والإقتطاعات، الإعفاءات الجبائية.

تصنيف JEL : C10، G18، M41.

Abstract: The objective of this study is to determine the impact of the new inferential network for salaries and wages on their accounting and tax treatment according to the changes that occurred during 2021-2023 and the tax exemptions in 2020 on low-income earners that affected the increase in the level of wages. This study showed the components and elements of the salary, including compensation and allowances, in addition to deductions and the accounting treatment that is applied to it. To answer the research problem, the descriptive analytical method was adopted through the information available about the study variables. To support the theoretical aspect, the field study in the Education Directorate of the state of Oum El Bouaghi was adopted in the applied aspect.

Keywords: Salaries and wages; accounting treatment; tax treatment; compensation and deductions; tax exemptions.

Jel Classification Codes: C10, G18, M41.

* المؤلف المرسل: سامي فؤاد براك

1. مقدمة:

تعد الأجور بمختلف مكوناتها وتعويضاتها من أبرز الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل، وفي المقابل تمثل من أهم الالتزامات القانونية التي تقع على عاتق صاحب العمل وقد كرس المشرع الجزائري هذا الحق، ولا سيما من خلال المادة 32 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي تنص على حق الموظف في تقاضي راتبه مقابل أداء الخدمة وينظر إلى الأجر بإعتباره من أهم العوامل المؤثرة في أداء الأفراد وتحفيزهم، وهو ما دفع بعض الباحثين إلى وصف الإقتصاد الحديث بإقتصاد الأجور .

كما يخضع الراتب بطبيعته لجملة من الضوابط القانونية والحسابية، إذ تعد محاسبة الأجور وظيفة متخصصة تتطلب كفاءات مؤهلة نظرا لتعقيدها، بإعتبارها تخضع لعدة نصوص قانونية أساسية، أهمها قانون العمل، وقانون الوظيفة العمومية، وقانون المحاسبة العمومية، والتشريع الجبائي، وقانون الضمان الإجتماعي، وتمثل معالجة الأجور مرحلة محورية في إعداد الكشوف المالية، حيث تقضي في نهايتها إلى تحديد الأجر الصافي الذي يتحصل عليه العامل مقابل جهده المبذول، كما تشير المعالجة الى مجموعة من العمليات والإجراءات التي تهدف الى تحديد الأجر الصافي والالتزامات كل من العامل وصاحب العمل، ونظرا لأهمية الراتب وتعدد عناصره ومعايير المعتمدة في حسابه فإنه يعد نظاما قائما على أسس ودراسات علمية ترمي إلى تحديده بشكل موضوعي.

1.1 خلفية الدراسة:

انطلاقا من الأهمية التي يكتسيها موضوع الاجور والرواتب، تهدف هذه الورقة البحثية الى تناول مفهوم الاجر والراتب، ثم التطرق الى تطورهما ومكوناتهما في الجزائر، مع التركيز على المعالجة المحاسبية والجبائية لهما والمتمثلة أساسا في الضريبة على الدخل الاجمالي وإقطاعات الضمان الإجتماعي، وتسعى الدراسة إلى التعرف على مكونات الأجر في القطاع العمومي والأليات المعتمدة في حسابه، إضافة إلى كيفية معالجته محاسبيا .

ولتدعيم الجانب التطبيقي، تم إجراء دراسة حالة بمصلحة تسيير نفقات المستخدمين بمديرية التربية لولاية أم البواقي، وذلك نظرا لأهمية هذا القطاع وتنوع الرتب والوظائف داخله. كما انجزت دراسة مقارنة بين نظام الأجور وفق الشبكة الاستدلالية السابقة والشبكة الجديدة المطبقة بموجب المرسوم الرئاسي المؤرخ في 16 جانفي 2023، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 03، بهدف إبراز أهم الفوارق بين النظامين.

وعليه، تم صياغة إشكالية البحث على النحو الآتي:

- ما هو أثر الشبكة الاستدلالية الجديدة للرواتب والأجور على المعالجة المحاسبية والجبائية لها؟

وانبثقت عن هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما هي العناصر المكونة لرواتب مستخدمي قطاع التربية الوطنية؟
- ما هي المستحقات المالية الأخرى التي يستفيد منها مستخدمو هذا القطاع؟
- ما هي الاقتطاعات التي تطبق على رواتبهم؟
- هل توجد فروق بين الشبكة الاستدلالية السابقة والشبكة الجديدة؟
- وللإجابة عن هذه التساؤلات، تم إقتراح الفرضيات التالية:
- يتكون راتب مستخدمي قطاع التربية الوطنية من عدة عناصر تختلف حسب السلك والانتماء الوظيفي.
- يستفيد المستخدمون من تعويضات مالية وفق نظام تعويضي محدد قانونا لكل سلك.
- تخضع الرواتب والتعويضات الى اقتطاعات قانونية الزامية واخرى اختيارية وفق النصوص المعمول بها.
- أدت الشبكة الاستدلالية الجديدة الى زيادات وفوارق في الرواتب من حيث المنح والعلاوات والاقتطاعات.

1.2 المنهج المتبع في الدراسة

نظرا لطبيعة الموضوع وأهداف الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، بإعتباره الأنسب لوصف الظاهرة المدروسة وتحليلها من الناحيتين النظرية والتطبيقية، واختبار صحة الفرضيات المطروحة والإجابة عن تساؤلات البحث.

1.3 الدراسات السابقة:

تتميز هذه الدراسة بمحاولتها الربط بين البعدين المحاسبي والجبائي في معالجة الأجور والرواتب، وهو ما لم تحظ به الدراسات السابقة بنفس القدر من التكامل، إذ غالباً ما ركزت على أحد الجانبين دون الآخر ووفق حدود إطلاعنا، لا توجد دراسات مطابقة تماماً لموضوع هذه الدراسة، غير أنه توجد بعض الاعمال التي تتقاطع معها جزئياً من حيث الموضوع أو المنهج.

*الدراسة الأولى: طالبي سميرة، بن عبد العزيز سمير، التعديلات الجبائية لنظام الأجور في المؤسسات الجزائرية - حالة مركز مكافحة السرطان بشار-، (2022)، مجلة أبحاث إقتصادية معاصرة، مجلد 05، عدد 02.

- التشابه مع هذه الدراسة: تناول أثر تعديلات الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) على صافي الأجر واعتمدت على مقارنة كشوف الأجور قبل وبعد التعديل.
- الاختلاف مع هذه الدراسة: ركزت على قطاع صحي محدد ولم تعالج النظام المحاسبي للأجور واقتصرت على الجانب الجبائي ولم تقدم قيود محاسبية تفصيلية.
- الإضافة التي تقدمها دراستي: جمعت بين المعالجة المحاسبية والجبائية في آن واحد وأدرجت الشبكة الاستدلالية الجديدة وتفصيل انعكاساتها على الرواتب.

*الدراسة الثانية: مبروك عبد القادر، المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)، (2021)، مجلة بحوث الاقتصاد والمناجمنت، مجلد 02، عدد 01.

- التشابه مع هذه الدراسة: عرضت خطوات تسجيل الرواتب والاقطاعات وتناولت الضريبة على الدخل والذمم مع الضمان الاجتماعي.
- الاختلاف مع هذه الدراسة: لم تتطرق إلى الشبكة الاستدلالية الجديدة وعالجت الجانب المحاسبي دون الربط التفصيلي بالمعالجة الجبائية الحديثة.
- الإضافة التي تقدمها دراستي: دمجت بين المحاسبة والجباية مع تحديثات الشبكة الاستدلالية وأوضحت التغيرات في النقطة الاستدلالية وتأثيرها على الأجر القاعدي والمنح.

- *الدراسة الثالثة: بن ساحة أحمد، قراءة نظرية في الضريبة على الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري ، (2020)، مجلة البحوث القانونية والسياسية، مجلد 05، عدد 03.
- التشابه مع هذه الدراسة: تناولت القواعد العامة لوعاء ضريبة الأجور وحجزها عند المنبع وقدمت خلفية قانونية مهمة.
- الاختلاف مع هذه الدراسة: لم تقدم أي معالجة محاسبية أو تطبيق عملي ولم تشمل الشبكة الاستدلالية الجديدة ولا الكشف.
- الإضافة التي تقدمها دراستي : طبقت الجانب النظري القانوني عملياً من خلال القيود والكشف وربطت بين النصوص القانونية والشبكة الجديدة لتفسير أثرها المباشر على الأجر.

تقدم الدراسة معالجة تطبيقية دقيقة وفق الشبكة الاستدلالية الجديدة وما ترتب عنها من تغييرات في النقطة الإستدلالية وإنعكاساتها على الأجر القاعدي والمنح، مع عرض أمثلة عملية وقيود محاسبية واضحة، توضح الدراسة تأثير التعديلات الجبائية الأخيرة على صافي الأجور وكيفية التوفيق بين ما هو مثبت محاسبياً وما يتم التصريح به جبائياً، مما يمنحها قيمة تطبيقية وعلمية تتجاوز ما تم طرحه في البحوث السابقة.

2. مفاهيم عامة حول الرواتب و الأجور:

سنتطرق في هذا العنصر بالإحاطة التامة حول الأجور والرواتب سوى تاريخياً أو حالياً.

1.2 مفهوم الرواتب والأجور والفرق بينهما:

1.1.2 مفهوم الراتب : يمكن تعريفه على أنه المقابل المالي الممنوح للعامل أو الموظف سواء كان في شكل منح أو تعويضات أو حتى علاوات وما يترتب عنها من مخلفات مختلفة والتي تدفع للموظف مقابل العمل المؤدى أو لخدماته المقدمة للمؤسسة ابتداء من تاريخ تنصيبه خلال كل مساره المهني وهو حق من حقوقه. (أحمد، 2021، صفحة 23)

كما نصت عليه المادة 32 من الامر 03 / 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أنه لا يمكن أن يتقاضى الموظف راتباً من مؤسسة إلا إذا

كان معينا في منصب عمل لديها ويقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب حسب ما أكدته الامر 03/06 في مواده 119 إلى 121، ويتحدد الراتب الرئيسي من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة مضافا إليه الرقم الاستدلالي المرتبط بالدرجة المتحصل عليها، وينتج الراتب الرئيسي من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للراتب الرئيسي في قيمة النقطة الاستدلالية، وقد حدد المرسوم الرئاسي 304 / 07 في مادته 08 قيمة النقطة الاستدلالية بـ 45 دج والتي ستنطبق إليها لاحقا.

2.1.2 تعريف الأجر: الأجر هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به، وفقاً للاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل، إلا أنه أصبح اللفظين مترادفين، وأن كليهما هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد. (رضا، 2014، صفحة 31)

3.1.2 الفرق بين الراتب و الأجر: من التعريف يمكن التفرقة بين الراتب والأجر بحيث أن الراتب يُدفع لمن يعمل في منشأة بصفة دائمة كالموظف وهذا ما أشارت إليه المادة 32 من الأمر الرئاسي 03-06 حيث تدفع الرواتب شهريا وبانتظام أما الأجر فهو ما يُدفع لمن يعمل في المنشأة بصفة مؤقتة وتدفع كل أسبوع أو كل يوم وتحتسب على أساس ساعات العمل أو على أساس القطع المنتجة. (أحمد، 2021، صفحة 25)

2.2 تطور سياسة الأجور في الجزائر في ظل القوانين الأساسية:

تعد سياسة الأجور مجموعة من التدابير التي تعتمدها السلطات العمومية بهدف التأثير في المستوى العام للأجور وفق أسس وقواعد تسمح بتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية محددة ويمكن التمييز بين سياسة الأجور وسياسة الدخول، إذ تعد هذه الأخيرة أوسع نطاقا كونها تشمل إلى جانب الأجور كل من الأرباح والفوائد، ويقصد بسياسة الاجور ايضا تلك التوجهات المعتمدة للتأثير في مستوى الاجور او في هيكلها او فيهما معا بغرض تحقيق أهداف معينة.

تؤدي معدلات الأجور دورا أساسيا في توجيه توزيع الموارد البشرية وإستغلالها بشكل أمثل، إذ يمكن لسياسة الأجور إن تستقطب الأفراد نحو وظائف معينة عندما تكون

أجورها أعلى نسبيا من غيرها، كما يمكنها تشجيع التنقل بين المناطق والقطاعات عبر إحداث فروق في الأجور المحصلة مقابل اعمال محددة، ومن جهة أخرى، يفرض تحقيق الإستقرار الإقتصادي إيجاد نوع من التوازن بين الأجور ومستوى الإنتاج، وذلك لتفادي حالات التضخم أو الركود، فإرتفاع الأجور دون زيادة موازية في الإنتاج يؤدي إلى ضغوط تضخمية، في حين أن تخفيض الأجور دون مبرر إقتصادي يسهم في حدوث ركود في النشاط الإقتصادي. (سمير، 2022، صفحة 127)

1.2.2 سياسة الأجور في الجزائر في ظل القانون الأساسي للتوظيف العمومية 06-03: في هذا السياق صدر الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، حيث تطرق إلى موضوع الرواتب والأجور في المواد 02 و 114 الى 120. كما صدرت عدة مراسيم تطبيقية لتنظيم هذه الأحكام، من بينها ما يلي: (عبد القادر، 2022، صفحة 11)

- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- المرسوم الرئاسي رقم 07-307 والمرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخان في 27 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007، اللذان يحددان كيفية توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المكونة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرها، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

- المرسوم التنفيذي رقم: 08/04 المؤرخ في: 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأسلاك المشتركة العاملة في المؤسسات والإدارات العمومية.

- المرسوم رقم: 09/416 المؤرخ في 16/12/2009 المتضمن والمحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون (15000,00).

- المرسوم رقم: 11/407 المؤرخ في 29/11/2011 المتضمن والمحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون (18000,00).

ولغرض توضيح مضمون هذا الإفصاح بالاستناد الى مختلف النصوص القانونية والتنظيمية، سيتم التطرق اليه من خلال عرض المعايير المعتمدة في اعداد الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية، فقد اعاد هذا النظام الجديد للتصنيف الاعتبار لمعايير الكفاءة والشهادة والجدارة، وأصبحت تشكل عناصر اساسية في عملية التصنيف وذلك وفقا لأحكام الامر رقم 06-03.

وعليه، يميز هذا النظام بين ثلاثة انواع من التصنيف، يتمثل الاول في تصنيف الموظفين، والثاني في الشبكة الاستدلالية الخاصة بشاغلي المناصب والوظائف العليا في الدولة، اما الثالث فيتعلق بتصنيف الاعوان المتعاقدين وفق النظام الجديد. (مراد، 2021، صفحة 132)

2.2.2 الشبكة الاستدلالية للأجور وفق النظام القانوني الجديد : سنتعرض للشبكة الاستدلالية للأجور وفق المتغيرات والتعديلات التي طرأت عليه وهذا بتعديل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم خاصة المادة: 02 منه من خلال المرسوم الرئاسي رقم 22-138 الموافق ل 31 مارس 2022 و المرسوم الرئاسي رقم 23-54 الموافق ل 16 جانفي 2023، وقد حدد المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المعدل والمتمم الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم إضافة إلى بيان شبكة مستويات تأهيل الموظفين بتحديد الصنف الذي ينتمي إليه الموظف تبعا لذلك، وتضمنت الشبكة الاستدلالية للأجور كذلك تحديدا لعدد النقاط الاستدلالية التي تقابل كل صنف ضمن المجموعات وكذا الأقسام الفرعية خارج الصنف، إضافة إلى بيان عدد النقاط الاستدلالية التي توافق الترقية في الدرجة نتيجة الخبرة المهنية المكتسبة من طرف الموظف، حيث يتم ترقية الموظف في الدرجة وفق سلم مكون من اثنتا عشرة درجة، وقد بينت المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، أن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين تشمل على مجموعات وأصناف وأقسام فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات التي توافق ترقية الموظف في رتبته، كما حددت ذات المادة مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف والأرقام الاستدلالية الدنيا للدرجات والأرقام الاستدلالية الموافقة لها. (Fund, 2024, p. 21)

3.2.2 التعديلات الحاصلة على الشبكة الإستدلالية للأجور: قد عرف المرسوم الرئاسي رقم 304-07 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم عدت تعديلات في المادة رقم 02 منذ سنة 2022 الى غاية 2024 كما يلي:

***أولا سنة 2022:** وهذا بزيادة في قيمة الرقم الاستدلالي الأدنى بقيمة 50 نقطة وزيادة بـ 30 نقطة إلى غاية الرقم الاستدلالي للدرجة 12 لكل صنف. - المرسوم الرئاسي رقم 22-138، 31 مارس 2022-

***ثانيا سنة 2023 :** وهذا بزيادة في قيمة الرقم الاستدلالي الأدنى بقيمة 75 نقطة وزيادة بـ 45 نقطة إلى غاية الرقم الاستدلالي للدرجة 12 لكل صنف. - المرسوم الرئاسي رقم 23-54، 16 جانفي 2023-

***ثالثا سنة 2024:** وهذا بزيادة في قيمة الرقم الاستدلالي الأدنى بقيمة 75 نقطة وزيادة بـ 45 نقطة إلى غاية الرقم الاستدلالي للدرجة 12 لكل صنف. - المرسوم الرئاسي رقم 23-54، 16 جانفي 2023-

تعتبر الرواتب و الأجور من أحد أهم العوامل التي تضمن استقرار العامل في عمله وتعكس مدى الرضا عنه فهي تعد من أهم الحوافز التي تدفع بالفرد إلى بذل أقصى جهد وتحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، وتمثل معالجة الأجور مرحلة ضرورية خاصة فيما يخص المستجدات الحاصلة في القوانين الاساسية في إعداد الكشوف الخاصة بالرواتب، حيث من خلالها يحصل العامل على أجره الصافي كنتيجة حتمية لما قدّمه من عمل، إذ أن المعالجة تعبّر عن مجموعة من الخطوات والإجراءات الحسابية المتبعة من اقتطاعات جبائيه الهادفة إلى تحديد الأجر الصافي للعامل.

3. المعالجة الجبائية للأجور والرواتب:

تشكل الاقتطاعات والاشتراكات المطبقة على الرواتب، سواء ما تعلق باشتراكات الضمان الاجتماعي أو بالضريبة على الدخل الاجمالي، أداة تعتمد عليها الدولة لتقدير المستوى الاقتصادي للأفراد، حيث تسمح بتمييز مختلف أنواع المداخل والإيرادات. ولتحقيق هذه الغاية، تخضع هذه الاقتطاعات لنسب وشروط قابلة للتعديل، بما يضمن مرونتها وتكيفها مع التحولات التي يعرفها الاقتصاد الوطني وكذلك التطورات التي يشهدها الاقتصاد الدولي.

ومنذ سنة 1983 عمل المشرع الجزائري عند اصدار النصوص المنظمة لمجال الضمان الاجتماعي على توحيد نظام التأمينات الاجتماعية لمختلف القطاعات، بهدف توفير حماية اجتماعية شاملة للمؤمن لهم ضد مختلف المخاطر التي قد تواجههم. ونتيجة لذلك، تم اقرار مجموعة من الالتزامات المتنوعة التي يتحملها المكلفون في هذا الإطار. (بوزيدة، 2006، صفحة 132)

1.3 الضريبة على الدخل الإجمالي:

تخضع رواتب واجور الموظفين للضريبة على الدخل الاجمالي عن طريق الاقتطاع من المصدر، والذي يشمل مجموع المنح والعلاوات الخاضعة للضريبة بعد خصم اشتراكات الضمان الاجتماعي، وسيتم لاحقا التطرق بصورة مفصلة الى مفهوم الضريبة على الدخل الاجمالي، والى انواع المداخل الخاضعة لها، اضافة الى المداخل المعفاة منها.

1.1.3 الصور الفنية للضريبة على الدخل الإجمالي: تعرف الضريبة على انها اقتطاع الزامي ونهائي من المال يحدد مسبقا دون مقابل مباشر، يفرض على الاشخاص او الجماعات بغرض تحقيق المنفعة العامة وتمويل النفقات العمومية، اما الدخل الصافي فيقصد به الدخل الاجمالي بعد خصم الاعباء والنفقات المرتبطة بالنشاط او المهنة التي تولد عنها هذا الدخل، وتقرض الضريبة على دخول الاشخاص الطبيعيين والاعتباريين، سواء كانت متأتية من العمل او من راس المال، ففي حالة الاشخاص الطبيعيين تطبق على دخولهم، اما في حالة الاشخاص الاعتباريين فتقرض على الارباح الموزعة للشركات، وقد تكون الضريبة عامة على الدخل او نوعية حسب طبيعة النشاط، وتنشأ الضريبة بمجرد تحقق الدخل . (ليلي، 2023، صفحة 62)

واستنادا الى نص المادة الاولى من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2016، تم اقرار ضريبة سنوية موحدة على دخول الاشخاص الطبيعيين تسمى الضريبة على الدخل الاجمالي، وتقرض على الدخل الصافي الاجمالي للمكلف بالضريبة. وعليه، تعرف الضريبة على الدخل الاجمالي على انها ضريبة سنوية تصاعدية تقرض على الدخل الصافي وتحصل لفائدة الخزينة العمومية.

2.1.3 مجال تطبيق الضريبة على الدخل الإجمالي: سيتم التطرق فيما يلي الى مجال تطبيق الضريبة على الدخل الإجمالي:

اولا/ الاشخاص الخاضعون للضريبة على الدخل الاجمالي والمعفيون منها: تخضع الرواتب والاجور المدفوعة من طرف المستخدمين لجدول الضريبة على الدخل الاجمالي المحسوبة شهريا، وتستفيد المداخل التي تفوق 30000 دج وتقل عن 35000 دج من تخفيض إضافي ويتم تحديد مبلغ الضريبة المستحقة بالنسبة لهذه الفئة وفقا للصيغة الآتية:

$$\text{الضريبة على الدخل الاجمالي} = \text{الضريبة على الدخل الاجمالي وفقا للتخفيض الاول} \times \frac{3}{8} - \frac{3}{20000}$$

- الاشخاص الخاضعون للضريبة على الدخل الإجمالي: يخضع لهذه الضريبة جميع الاشخاص الذين يوجد موطن تكليفهم الجبائي في الجزائر.

- الاشخاص المعفيون من الضريبة على الدخل الإجمالي: يعفى من الضريبة على الدخل الاجمالي كل من:

يعفى من الضريبة كل من لا يتجاوز دخله الاجمالي السنوي الصافي الحد الأدنى للإخضاع الجبائي المنصوص عليه في جدول الضريبة، كما تشمل الاعفاءات المداخل التي لا تفوق 30000 دج، فضلا عن السفراء والاعوان الدبلوماسيين والقناصل والاعوان القنصليين من جنسية اجنبية، وذلك متى كانت الدول التي يمثلونها تمنح نفس الامتيازات للأعوان الجزائريين، وكذا الشخص المعوق الذي يكون دخله الخاضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي اقل او يساوي 12000 دج، شريطة ان تكون له بطاقة معوق صادرة عن الولاية، وتشمل الاعاقة الحالات الذهنية والحركية بنسبة عجز تفوق 25 بالمائة، او النظرية المثبتة من طرف طبيب مختص بنسبة 1 على 30، او السمعية. (مراد، 2021، صفحة 146)

الجدول 1: الجدول التصاعدي الشهري لحساب الضريبة على الدخل الاجمالي.

نسبة الضريبة	قسط الدخل الشهري الخاضع للضريبة (بالدينار)
0 %	لا يتجاوز 10.000 دج
20 %	من 10.000 دج إلى 30.000 دج
30 %	من 30.000 دج إلى 120.000 دج
35 %	يتجاوز 120.000

المصدر: منشورات المديرية العامة للضرائب، 2010، الصفحة 26.

يخضع جميع الموظفين، سواء كانوا مرسمين او متربصين او مستخلفين، للنظام الخاص بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، حيث يتم اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي مباشرة من رواتبهم. كما يخضع الاجر الى الاقتطاعات الجبائية المتمثلة في ضريبة الدخل الاجمالي على الاجور والرواتب، بالإضافة الى اقتطاعات اخرى الزامية تصرف للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وذلك لضمان حماية العامل من مختلف الحوادث والمخاطر التي قد يتعرض لها سواء داخل مقر العمل او خارجه. (الموسوي، 2012، صفحة 54)

- ماهية الضريبة على الضمان الاجتماعي والتأسيس القانوني لها: يشمل نظام الضمان الاجتماعي جميع العاملين على التراب الوطني بغض النظر عن جنسيتهم، سواء كانوا مواطنين أو أجانب، وبغض النظر عن طبيعة عملهم، سواء كان يدويا أو فكريا، ومدى دوامهم، سواء كانت مدة عملهم دائمة أو مؤقتة، وكافة القطاعات، سواء عامة او خاصة. ويتم ذلك عن طريق المساهمة في صندوق التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والامراض المهنية بمعدلات محددة، سيتم توضيحها لاحقا. (يوسف حليم الطائي وآخرون، 2006، صفحة 41)

- الإقتطاعات غير الإجبارية: يمكن تصنيف الإقتطاعات غير الإجبارية في الاجور كما يلي: اقتطاع التعاضدية الوطنية لعمال التربية، حيث يحدد مبلغ الاشتراك بنسبة 1 بالمائة من الاجر الخاضع للضمان الاجتماعي وفقا للمراسلة رقم 2478 الصادرة بتاريخ 03-

2000-02، واقتطاع تكاليف التغذية والسكن والكهرباء والغاز والماء، وكذا اقتطاع المبالغ التي تم تحصيلها خطأ من طرف الموظف بالإضافة الى اقتطاعات أخرى مختلفة.

ويمر الأجر بمجموعة من الإقتطاعات القانونية، سواء الجبائية منها أو الإجتماعية، حيث توجد عدة انواع من المنح والتعويضات والإقتطاعات المنظمة بموجب القوانين، خاصة قانون العمل والتشريع الجبائي وقانون الضمان الإجتماعي، ويمكن القول إن الإصلاح الجبائي ساهم في تبسيط التعامل مع الاشخاص الطبيعيين والمعنويين، من خلال إستحداث ضريبة على الدخل الاجمالي الخاصة بمدايل الأشخاص الطبيعيين، والتي تتميز بكونها ضريبة سنوية، وموحدة، وتصاعدية، وشخصية، وتصريحية، كما يخضع الأجر أيضا الى إقتطاعات أخرى ذات طابع شبه جبائي وإجباري، تتمثل في إقتطاعات الضمان الإجتماعي، التي تهدف إلى حماية المؤمن له من مختلف المخاطر الإجتماعية . (Desponts, 2025, p. 18)

4. الدراسة الميدانية دراسة حالة مصلحة تسيير نفقات المستخدمين لقطاع التربية أم البواقي:

تعد عملية تسيير وإعداد الرواتب من العمليات المعقدة، نظرا لإرتباطها بعدة نصوص قانونية أساسية، وهو ما يتطلب معرفة دقيقة وشاملة بكافة القوانين والمناشير التي تنظم هذا المجال، خاصة في ظل التعديلات المستمرة التي تطرأ على عناصر الراتب كلما تم إدخال إصلاحات أو زيادات من طرف الدولة، وبما أن مصلحة تسيير نفقات المستخدمين لا تقوم بعملية التسجيل المحاسبي لصرف الرواتب على غرار باقي المؤسسات العمومية، فإنها تعتمد على مبادئ المحاسبة العمومية المنصوص عليها في القانون 90-21، وفق مراحله الادارية والمحاسبية.

1.4 علاقة مصلحة الأجور مع مختلف الشركاء:

تم تحديد علاقة مصلحة الأجور مع مختلف الشركاء بموجب التعليم رقم 4627 المؤرخة في 03 ماي 2010، وتتمثل هذه العلاقات فيما يلي:

- **المراقب المالي:** وهو الهيئة المخولة قانوناً للالتزام، حيث تخضع جميع عمليات المصلحة للتأشير القبلية الصادرة عن هيئة الرقابة المالية.

- **الخزينة العمومية:** وتمثل سلطة المحاسب العمومي، وتتكفل بعمليات المراقبة والتدقيق والتصفية، بما في ذلك متابعة مختلف التسديدات وإعداد الكشف المالي الشهري NC13 لمراقبة إستهلاك الإعتمادات.

- **الضمان الإجتماعي:** وهو الهيئة المخولة قانوناً بتحصيل اشتراكات التأمينات الاجتماعية الخاصة بالموظفين، وتتمثل العلاقة معه في إعداد وتسليم الكشف السنوي الإسمي التفصيلي لإشتراكات المستخدمين في شكل جدول محوصل وقرص مضغوط قبل 31 جانفي من كل سنة، وهو ما يعرف بالتصريح السنوي بالأجور D.A.S déclaration annuelle des salaires.

● **المؤسسات :** تعتبر النواة الأساسية في المصلحة في إنجاز جميع العمليات المرتبطة بالراتب وملحقاته من خلال الوثائق المرسلة الى المصلحة وفق الرقابة الإدارية كما تعتبر همزة الوصل بين المصلحة والشركاء خارج القطاع.

2.4 مراحل تصفية الرواتب والأجور:

1.2.4 مرحلة الالتزام : هي مرتبطة مباشرة بالرقابة المالية حيث يتوجب على المصلحة التقيد بما يلي :

الشريحة الولائية : وهي البطاقة التفصيلية لعدد المناصب المالية المتاحة أو المفتوحة المرخصة قانوناً.

الكشف الأصلي الأولي: وهو الجداول التفصيلية لعناصر رواتب الموظفين حسب الأبواب والبنود حيث يضم كل كشف من 500 إلى 1000 موظف على حسب الحاجة مقسم على 05 جداول.

2.2.4 تصفية الراتب: تتم عمليات صرف الحوالات وفقاً للكشف الأصلي الأول المؤشر من قبل المراقب المالي، وترسل هذه الحوالات الى مصالح الخزينة العمومية والمحاسب

المخول قانونيا. وتشمل الحوالات المستندات التالية: بيان قبض الضمان الإجتماعي، وبيان قبض التعاضدية، والقائمة الاسمية لمبالغ إشتراكات المتعاضدين، وسند الدفع، وبيان قبض ضريبة الدخل، جدول التصريح لضريبة الدخل، بيان قبض إقتطاع الغيابات غير الشرعية، القائمة الاسمية لمبالغ إقتطاع الغيابات الغير شرعية، بين قبض إقتطاع العطل المرضية، القائمة الاسمية لمبالغ إقتطاع العطل المرضية، بيان قبض إقتطاعات أخرى، القائمة الاسمية لمبالغ الإقتطاعات المختلفة، بيان قبض إقتطاع مختلف السلف (الخدمات الاجتماعية)، القائمة الاسمية لمبالغ إقتطاع مختلف السلف (الخدمات الاجتماعية)، بيان الدفع، والكشف الاسمي للراتب.

3.2.4 مرحلة التسديد : المرسوم التنفيذي رقم 92 - 414، مؤرخ في 14 نوفمبر سنة 1992، جريدة رسمية عدد 82 بعد المرافقة لحوالات الدفع ومحتوياتها يحرر صك إجمالي صافي رواتب الموظفين المدرج في قرص مرن منجز من قبل المصلحة في ثلاث نسخ، نسخة ترسل مع الصك إلى مصالح البريد والنسخة الثانية يحتفظ بها في مصالح الخزينة العمومية والنسخة الثالثة يحتفظ بها على مستوى المصلحة.

3.4 العمليات الملحقة للرواتب :

- **الثلاثية:** تتجزأ عادة خلال الثلاثي الأول من السنة المالية، وتشمل عمليات الادراج في الرواتب الخاصة بالموظفين الجدد، مثل الالتحاق بالولاية، والعودة من وضعيات ادارية مختلفة كالاستيداع، أو العطلة المرضية طويلة المدى، أو معاش العجز، أو الانتداب، بالإضافة الى الناجحين في المسابقات المهنية وحالات التوظيف المباشر وغيرها من الوضعيات المشابهة.

- **السداسية:** تتمثل في العمليات الدورية التي تشمل منحة المردودية، ومنحتي تحسين الاداء التربوي والتسيير، وكذا الساعات الاضافية الخاصة بالثلاثي الرابع من السنة المالية، الى جانب مختلف التسويات المرتبطة بهذه العمليات الدورية.

- **السنوية:** تتعلق أساسا بتسوية المخلفات ذات الطابع المهني، مثل الترقية في الدرجة أو في الرتبة، والمخلفات ذات الطابع العائلي، كتغييرات الوضع العائلي ومنحة التمدرس،

بالإضافة الى الساعات الاضافية الخاصة بالسداسي الأول من السنة المالية وفي بعض الحالات الاستثنائية، يتم التكفل ببعض الوضعيات العالقة غير المسواة، وتخضع جميع هذه العمليات لنفس قواعد تصفية الراتب، حيث يتم إعداد كشوف أصلية تكميلية لكل عملية.

4.4 المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور:

إعداد نماذج كشوف والمعالجة المحاسبية للرواتب لبعض إداري وعمال قطاع التربية:

1.4.4 نموذج لحساب راتب مدير تعليم متوسط:

❖ الحالة الاولى : وفق الشبكة الاستدلالية لسنة 2023.

✓ مدير تعليم متوسط: الصنف (15) درجة اثني عشرة (12)، متزوج وأب لأربعة أطفال (04)، والزوجة لا تعمل، منخرط في تعاقدية عمال التربية، الرقم الاستدلالي الأدنى 791، الرقم الاستدلالي للدرجة 475، يحسب راتب المدير على النحو الآتي:

مدير التعليم المتوسط يصنف في (15) ورقمه الاستدلالي هو (791).

- الأجر القاعدي: $45,00 \times 791 = 35.595,00$ دج

- منحة الخبرة المهنية: عدد النقاط المقابلة للدرجة الثانية عشرة = (475)،

$475 \times 45,00 = 21.375,00$ دج.

الأجر الرئيسي = الأجر القاعدي + منحة الخبرة المهنية،

الأجر الرئيسي = $35.595,00$ دج + $21.375,00$ دج = $56.970,00$ دج.

- منحة الخبرة البيداغوجية: (الأجر القاعدي $\times$ الدرجة $\times 4$) $\div 100$ ،

$(4 \times 12 \times 35.595,00) \div 100 = 17.085,60$ دج

المنحة الجزافية: وتحدد بقيمة جزافية حسب كل صنف من الأصناف المذكور سابقا

بالنسبة لمدير التعليم الثانوي 1500,00 دج

- منحة التوثيق: قيمة جزافية لكل صنف محددة حسب التنظيم المعمول به حيث أن قيمتها بالنسبة لمدير التعليم الثانوي 3000,00 دج.

- منحة التأهيل = 40 % من الأجر الأساسي من الصنف 12 و أقل.
- منحة التأهيل = 45 % من الأجر الأساسي من الصنف 13 و أكثر.
- منحة التأهيل = 56.790.00 دج × 45 % = 25.636.50 دج.
- المنح العائلية: يستفيد هذا المدير من 600,00 دج عن كل طفل وبالتالي فان قيمة المنح العائلية = 600,00 × 4 = 2.400,00 دج.
- منحة الأولاد أكبر من 10 سنوات: يستفيد كل طفل يفوق 10 سنوات من منحة قيمتها 11,25 دج في وبالتالي فان قيمة هذه المنحة بالنسبة للمدير قيد الدراسة تحسب كالآتي:
- $$11,25 \times 0 = 0 \text{ دج}$$
- منحة الأجر الوحيد : بما أن الزوجة لا تعمل فالزوج له الحق في هذه المنحة حيث قدرت حسب التنظيم المعمول به ب : 800,00 دج
- منحة الامتياز الخاصة :تساوي 10 % من الاجر الرئيسي،
- $$56.790.00 \text{ دج} \times 10 \% = 5.679.00 \text{ دج}$$
- منحة التسيير الاداري : قدرت ب 4.000.00 دج
- منحة المعالجة : تساوي 15 % من الاجر الرئيسي،
- $$56.790.00 \text{ دج} \times 15 \% = 8.545.50 \text{ دج}$$
- الإجمالي الخام = مجموع كل المنح والعلاوات، الإجمالي الخام = 126.634.6 دج
- $$(1500,00 + 25.636.50 + 21.375.00 + 17.085.60 + 35.595,00)$$
- $$(1000.00 + 800,00 + 4.000.00 + 2.400,00 + 5.697.00 + 3000,00)$$
- الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي = الإجمالي الخام - مجموع المنح العائلية - منحة السكن،
- $$122.434.60 = 1.000.00 + (800,00 + 2.400,00) - 126.634.60 \text{ دج}$$
- اقتطاع الضمان الاجتماعي = (الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي × 9) ÷ 100،
- $$(122.434.60 \times 9) \div 100 = 11.019.11 \text{ دج}$$
- حساب اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي: الأجر الخاضع للضريبة = الأجر الخاضع للضمان - اقتطاع الضمان الاجتماعي،
- $$111415.49 = 11.019.11 - 122434.60 \text{ دج}$$

من أجل حساب الضريبة على الأجر يجب مراعاة الضوابط الآتية، إذا كان الدخل لا يتعدى 30.000,00 دج فإنه يستفيد من إعفاء الضريبة، وإذا كان الدخل يتعدى 30.001,00 دج فإنه يخضع لضريبة.

الجدول 2: التصاعدي الشهري لضريبة الأجور المعدل في 2022.

مبلغ التراكم	مبلغ الحقوق	المعدل الضريبي	شرائح الدخل
0	0	%0	أقل من 20000 دج
4600	4600	%23	من 20000 إلى 40000
15400	10800	%27	من 40000 إلى 80000
39400	24000	%30	من 80000 إلى 160000
92200	52800	%33	من 160000 إلى 320000
/	/	%35	أكثر من 320000

المصدر: من إعداد الباحث بناء على معلومات من موقع وزارة الضرائب،

بتاريخ: 2025/07/25

وبما أن المبلغ الخاضع للضريبة في هذه الحالة 111415.49 دج أكبر من 30000 دج فإنه يخضع للضريبة، ومنه يجب تحديد إلى أي فئة ينتمي من شرائح الدخل 111415.49 دج، ينتمي إلى الفئة الرابعة 111415.49 - 80000.00 = 31415.49، والتي تحتوي على معدل ضريبي 30%، أي أن $0.3 \times 3561550 = 94246.47$ ، ثم نضيف إليه 15400.00 مبلغ الفئة الثانية ليصبح كالتالي 94246.47 + 15400.00 = 248246.47، منح التخفيض ضريبي من مبلغ الضريبة على الأجر في حدود 40% يجب أن يكون المبلغ محصور بين 1000 دج و 1500 دج ومنه $0.4 \times 248246.47 = 992985.88$ بما أنه أكبر من 1500 نطرح المبلغ 1500 من المبلغ المتراكم لتصبح كالتالي:

مبلغ الضريبة على الأجر المقتطع = 2608465 - 1500.00 = 23.323.00 دج،

الراتب الصافي للموظف = الأجر الخام - مجموع الاقتطاعات ،

126.634.60 - (1.000.00 + 23.323.00 + 11.019.11) = 91.292.49 دج.

❖ الحالة الثانية : وفق الشبكة الاستدلالية لسنة 2021

✓ مدير تعليم متوسط: الصنف (15) درجة اثني عشرة (12)، متزوج وأب لأربعة

أطفال (04)، والزوجة لا تعمل، منخرط في تعاقدية عمال التربية، الرقم الاستدلالي

الأدنى 666، الرقم الاستدلالي للدرجة 40، يحسب راتب المدير نفس العملية السابقة (ملحق رقم 01).

3.4.4 المقارنة بين التغيرات الحاصلة على كشوف الرواتب وفق الشبكة الاستدلالية والضريبة على الدخل الاجمالي منذ سنة 2007 و 2021 و 2023:

أولا / التغيرات الحاصلة على الشبكة الاستدلالية: عرف المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية عدت تعديلات في المادة : 02 منذ سنة 2022 الى غاية 2023 حيث أنه في سنة 2022 قدرت الزيادة في قيمة الرقم الاستدلالي الأدنى بقيمة 50 نقطة وزيادة بـ 30 نقطة في الرقم الاستدلالي للدرجة 12 لكل صنف وفي سنة 2023 قدرت بزيادة في قيمة الرقم الاستدلالي الأدنى بقيمة 75 نقطة وزيادة بـ 45 نقطة في الرقم الاستدلالي للدرجة 12 لكل صنف أي أنه منذ سنة 2021 الى غاية 2023 قدرت الزيادة في قيمة الرقم الاستدلالي الأدنى بقيمة بـ 125 و 75 نقطة في الرقم الاستدلالي للدرجة 12 لكل صنف أي أن موظف مثلا صنف 11 أو 12 أو أي صنف وتكون له درجة 12 تكون الزيادة الاستدلالية $200 = (75 + 125)$ نقطة مقارنة بسنة 2007 الى غاية 2021، وهذا ما لاحظناه في دراستنا التطبيقية عند قيامنا بالمعالجة المحاسبية والجبائية لبعض رواتب موظفي قطاع التربية الوطنية بالزيادة المعتبرة، من صنف لأخر أي كلما ارتفعنا من صنف 01 الى 17 تكون الزيادة كبيرة، ومن 01 درجة الى الدرجة 12 لكل صنف تكون اكبر وهكذا.

ثانيا / التغيرات في قيمة الضريبة على الدخل الاجمالي: بعد التعديل على سلم الضريبة على الدخل الإجمالي بغرض اعفاء الأجور التي لا تتجاوز 30.000 دج للشهر من هذه الضريبة أما بالنسبة لفئة الأجور التي تتراوح بين 30.000 إلى 35.000 دج فقد تم منح تخفيض ثاني تصاعدي وهذا من اجل المحافظة على مبدأ التدرج في الضريبة عل الدخل الإجمالي، وبالمقارنة لكشوف الرواتب في دراستنا التطبيقية عند قيامنا بالمعالجة الجبائية (الضريبة على الدخل الاجمالي) لبعض رواتب موظفي قطاع التربية الوطنية نلاحظ انخفاض كبير في قيمة IRG من سنة 2021 الى 2023 في رواتب الموظفين والانخفاض يكون كبير كلما كان التصنيف اقل أما الفئات التي يقل دخلها على 30.000 دج تعفى من الضريبة حسب التعديل على سلم الضريبة سنة 2022.

تمثل معالجة الأجور والرواتب مرحلة أساسية في اعداد كشوف المرتبات للوصول الى المبلغ الصافي، اذ يحصل العامل من خلالها على اجره الصافي كنتيجة مباشرة لما بذله من عمل. وتعكس عملية المعالجة مجموعة الخطوات والاجراءات المتبعة بهدف تحديد الاجر الصافي للعامل. ومن خلال دراستنا للمقارنة بين نقطتين استدلاليتين لشبكتين مختلفتين، وتطبيقهما على رواتب موظفي قطاع التربية، تبينت الزيادة الملحوظة في مبالغ عناصر الراتب، بما يشمل المنح والتعويضات والاقطاعات الجبائية، فضلا عن الاجر الصافي النهائي.

5. خاتمة:

تعد متابعة ومعالجة الأجور والرواتب من الناحيتين الجبائية والمحاسبية من المراحل الأساسية التي تقضي في نهايتها الى تمكين العامل من تقاضي أجره الصافي مقابل العمل الذي يقدمه، وللوصول الى هذه النتيجة تمر العملية بعدة خطوات وإجراءات منظمة، وإنطلاقا من الإشكالية المطروحة حول كيفية المتابعة والمعالجة الجبائية والمحاسبية للأجور والرواتب وفق المحاسبة العمومية، سعى هذا البحث الى تحليل مختلف الجوانب المرتبطة بالأجر بوصفه مقابلا ماليا للجهد المبذول.

بالنظر إلى الأهمية التي يكتسيها الراتب بإعتباره حافزا للعمل ووسيلة لتلبية الحاجات الأساسية وتحديد المستوى المعيشي، فإن الأجور العادلة تسهم بدرجة كبيرة في تحقيق الإستقرار الإجتماعي ودعم التنمية الإقتصادية، وهو ما يفسر الإهتمام الكبير الذي أولته التشريعات في مختلف الدول لهذا الموضوع، ولهذا الإعتبار تم إختيار موضوع الأجور ليكون محل هذه الدراسة، حيث تم التطرق الى أسس تحديد الراتب في المؤسسات العمومية وكيفية معالجته محاسبيا، مع عرض مراحل تسديد الراتب في قطاع التربية، وبيان مختلف عناصره من منح وعلاوات وطرق حسابها حسب الأصناف الوظيفية، إضافة إلى توضيح أنواع الإقتطاعات سواء الإجبارية أو غير الإجبارية .

وقد تم دعم الجانب التطبيقي بإنجاز نماذج عملية لكشوف الرواتب لبعض الرتب كحالات تطبيقية، وأظهرت الدراسة إن مصلحة تسيير نفقات المستخدمين في قطاع التربية تقوم بمعالجة الأجور ضمنا في إطار إجراءات إدارية أكثر منها تسجيلات محاسبية

صريحة، ولهذا الغرض تمت دراسة عدة نماذج لكشوف الرواتب وفق التعديلات التي مست الشبكة الاستدلالية للأجور، خاصة ما تعلق بتغير قيمة النقاط الإستدلالية، بهدف اسقاط المعالجة المحاسبية على هذه الأجور وتحقيق أهداف البحث مع إبراز الفوارق بين التطبيق السابق واللاحق لعناصر الاجر بغرض المقارنة وتعميم الفائدة العلمية .

6. نتائج الدراسة:

بينت نتائج الدراسة النظرية والتطبيقية لأثر الشبكة الإستدلالية الجديدة للأجور والرواتب على المعالجة المحاسبية والجبائية، إن الأجر يلخص في وثيقة كشف الراتب التي يتم من خلالها تحديد المبلغ الصافي بعد حصر عناصر الاجر وطرح الاقتطاعات الجبائية والاجتماعية، كما اخضع المشرع الجزائري عملية تحديد وتسديد الراتب لجملة من القواعد والاجراءات من بينها الإنتظام في الدفع وإحترام الآجال القانونية، مع الزام اعداد كشف الراتب وتسليمه للعامل واخضاع العملية للرقابة.

كما يخضع تسديد الراتب لمراحل النفقة العمومية المتمثلة في الالتزام والتصفية والامر بالدفع والتسديد، ويتحدد الأجر القاعدي وفقا للشبكة الإستدلالية للأجور، ويعد هذا الاجر اساسا لإحتساب مختلف المنح والتعويضات والمكافآت ويتحمل كل من العامل وصاحب العمل إعباء جبائية تتمثل في إشتراكات الضمان الإجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

7. توصيات الدراسة:

توصي الدراسة بضرورة الإطلاع المستمر على القوانين والنصوص التشريعية المتعلقة بالرواتب والحقوق الوظيفية، مع تمكين المختصين من التحكم في تقنيات حساب الاجور والمنح والعلاوات والإقتطاعات، فضلا عن تقنيات التسجيل المحاسبي وانجاز الوثائق المرتبطة بها، مع متابعة التغيرات التي تطرا على الاجور بصورة دورية.

كما توصي بإعطاء أهمية أكبر للدراسة الأكاديمية لموضوع الأجور لتطوير البحث فيه والإحاطة بجميع جوانبه، مع ضرورة تحيين بعض المنح والعلاوات التي لم

تعرف أي تعديل منذ سنوات طويلة مما أفقدها قيمتها الحقيقية بفعل التطورات الاجتماعية والإقتصادية، مثل منحة الحالة العائلية المقدرة ب 5.5 دج شهريا، والمنحة العائلية الإضافية المقدرة ب 11.25 دج عن كل طفل يفوق عمره عشر سنوات في حدود ثلاثة أطفال، وهي منح لم تراجع منذ سنة 1965، وتوصي الدراسة أيضا بتوحيد التخفيضات الخاصة بالضريبة على الدخل الإجمالي وإعتماد سلم موحد يكرس مبدأ العدالة الجبائية.

8. المراجع:

- أمقران ليلي، (2023) ، فعالية النظام الضريبي بين النظرية والتطبيق: دراسة حالة الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، (1)15.
- بن علي مراد، (2021) ، العدالة الضريبية في التشريع الجبائي الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر 1، الجزائر.
- بوزيدة حميد، (2006) ، النظام الضريبي الجزائري وتحديات الإصلاح الاقتصادي في الفترة 1992 - 2004 . أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر.
- بوعبدالله أحمد. (2021) ، النظام الجبائي الجزائري بين الإصلاح والكفاءة، الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية.
- خلاصي رضا، (2014) ، شذرات النظرية الجبائية، الجزائر : دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.
- سنان الموسوي، (2012) ، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، الأردن: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- عبد الهادي سمير، (2022) ، الإصلاحات الجبائية ومراعاة مفاهيم العدالة الاجتماعية في الجزائر، المجلة الجزائرية للبحوث الاقتصادية، (2)8 .
- قشي عبد القادر، (2022) ، تحديات الإصلاح الجبائي في الجزائر في ظل متطلبات العدالة الاجتماعية، الملتقى الوطني حول الإصلاحات الاقتصادية، جامعة قسنطينة، الجزائر.
- يوسف حليم الطائي وآخرون، (2006) ، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الأردن: الوراق للنشر والتوزيع.

Desponte, Cyril and others, (2025), *Algeria Economic Update: Accelerating Productivity Gains for Diversified and Resilient Growth*, World Bank Economic Monitor, Washington: World Bank,

International Monetary Fund, (2024), *Algeria: 2024 Article IV Consultation Report*, Washington: IMF.

9. ملحق:

الملحق 1 : بيان تفصيلي لراتب مدير تعليم متوسط لسنتي 2021 و 2023.

الوظيفة: مدير تعليم متوسط الصفة: مرسوم
الصف: 15 الدرجة: 12
الحالة العائلية: متزوج عدد الأولاد: 04 أكثر من 10 سنوات: 00

التعيين	المبلغ الشهري سنة 2021	المبلغ الشهري سنة 2023
الرقم الاستدلالي الأدنى	666	791
الرقم الاستدلالي للدرجة	400	475
الأجر القاعدي	29970.00	35.595.00
الخبرة البيداغوجية	14385.60	17.085.60
الخبرة المهنية	18000.00	21.375.00
منحة التوثيق	3000.00	3.000.00
منحة التأهيل	21586.60	25.636.50
منحة الامتياز الخاصة	4797.00	5.697.00
منحة التسيير الإداري	4000.00	4.000.00
منحة المعالجة	7195.50	8.545.50
منحة جزافية	1500.00	1.500.00
المجموع الخاضع للضريبة 9%	104751.90	122.434.60
المنح العائلية	2400.00	2.400.00
الأولاد الأكبر من 10 سنوات	00	00
الأجر الوحيد	800.00	800.00
مجموع المنح العائلية	3200.00	3.200.00
منحة السكن	1000.00	1.000.00
المجموع الخام	108951.90	126.634.60
الضمان الاجتماعي	9427.67	11.019.11
الضريبة على الدخل IRG	21309.87	23.323.00
تعاضدية عمال التربية	1000.00	1.000.00
الأجر الصافي	77214.35 دج	91.292.49 دج

المصدر: من إعداد الباحث بناء على معلومات سابقة (العنصر 1.4.4).