

المحاضرة الرابعة: هيكل الأجور في القطاع العام الجزائري

تمهيد:

من بين الإستراتيجيات الكبرى للدولة وضع سياسة عامة للأجور لكل القطاعات: قطاع الوظيفة العمومية قطاع الاقتصاد العام والخاص... الخ. يتناول هذا المبحث سياسية الأجور في قطاع الوظيفة العمومية.

سيتم من خلال هذه المحاضر عرض شبكة الأجور المعمدة في الجزائر والمعدلة في أبريل 2022، كما سيتم تناول مكونات الأجر، وفي الأخير سيتم تقديم مثال تطبيقي حول كيفية حساب الأجر لأحد الوظائف العمومية (الأستاذ الجامعي).

أهداف المحاضرة: بعد إكمال المحاضرة على الطالب فهم ما يأتي:

- فهم كيفية حساب الأجر الأساسي.
- التفرقة بين الأجر الأساسي والرئيسي وأجر المنصب وأهم التعويضات والمنح المكون للأجر في القطاع العام في الجزائر.
- تتبع تطور مستويات الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- إدراك الاقتطاعات الضريبية، وكيفية حسابها.
- حساب راتب الأستاذ الجامعي.

1. هيكل الأجر في القطاع العام الجزائري بداية من أبريل 2022:

أولاً. تصنيف الموظفين ورواتبهم في القطاع العام الجزائري

أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 وذلك طبقاً للموارد 8 و 114 إلى 126 م القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالنظام الجديد للتصنيف ودفع الرواتب، حيث حدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

1- شبكة مستويات التأهيل:

طبقاً للمادة 8 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتم تصنيف الرتب حسب مستوى التأهيل المطلوب، كما هو مثبت بالمؤهلات والشهادات التي تتوجج مختلف دورات التعليم والتكوين.

تشمل شبكة مستويات التأهيل 17 صنفاً و 7 أقسام فرعية (خارج الصنف) توافق مختلف مستويات التأهيل.

تقسم الشبكة إلى 4 مجموعات أ، ب، ج، د الموافقة لمستويات التأهيل الرئيسية على النحو الآتي:

- المجموعة (د)، التنفيذ: وتوافق الأصناف من 1 إلى 6، مخصصة لمستويات التعليم أو التكوين الأدنى من السنة الثالثة من التعليم الثانوي، المكتملة عند الاقتضاء بتكوين مهني.
- المجموعة (ج)، التحكم: وتوافق الصنفين 7 و 8 وهي مخصصة لمستويات التعليم والتكوين للسنة الثالثة من التعليم الثانوي وشهادة البكالوريا.
- المجموعة (ب)، التطبيق: وتوافق الصنفين 9 و 10 وهي مخصصة لمستويات البكالوريا زائد سنتين من التكوين كاملتين، أو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو البكالوريا زائد ثلاث سنوات من التكوين.
- المجموعة (أ)، التصميم والبحث أو الدراسات: وتوافق الأصناف من 11 إلى 17 وكذا الأقسام الفرعية السبعة خارج الصنف، وهي مخصصة لمستويات التعليم والتكوين المعادلة لشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو بكالوريا + 3 سنوات على الأقل.
- وفيما يخص الأقسام السبعة خارج الصنف فهي توافق مستويات تأهيل الماجستير وشهادات الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) والدكتوراه ودكتوراه الدولة ودكتوراه الدولة في العلوم الطبية (MSDE) والتأهيل الجامعي.

والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول (01): شبكة مستويات التأهيل

مستويات التأهيل	الأصناف	المجموعة
-----------------	---------	----------

المجموعة د	1	السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل.
	2	السنة السابعة من التعليم الأساسي. السنة الثامنة من التعليم الأساسي.
	3	شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا). السنة التاسعة من التعليم الأساسي.
	4	شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط.
	5	شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى 18 شهرا من التكوين). السنة أولى من التعليم الثانوي.
	6	شهادة التحكم المهني. السنة الثانية من التعليم الثانوي.
المجموعة ج	7	السنة الثالثة من التعليم الثانوي. السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين. السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين.
	8	البكالوريا. شهادة تقني.
المجموعة ب	9	البكالوريا + 24 شهرا من التكوين.
	10	شهادة تقني سام. شهادة البكالوريا + 36 شهرا من التكوين.
المجموعة أ	11	شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية (DEUA) (بكالوريا + 3 سنوات). البكالوريا + 3 سنوات من التكوين العالي.
	12	ليسانس. ليسانس نظام "LMD". شهادة الدراسات العليا "DES". شهادة المدرسة الوطنية للإدارة نظام قديم.
	13	البكالوريا + 5 سنوات من التعليم العالي. ماستر نظام "LMD". ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص.
	14	ماجستير. شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد).
	15	صنف مخصص لرتب الترقية.
	16	دكتوراه في الطب العام.
	17	صنف مخصص لرتب الترقية.
خارج الصفحة المنفردة	قسم فرعي 1	ماجستير (الالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي). دكتوراه. دكتوراه دولة.
	قسم فرعي 2	شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).
	قسم فرعي 3	شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي.
	قسم فرعي 4	قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.
	قسم فرعي 5	دكتوراه في العلوم الطبية (MSDE).
	قسم فرعي 6	التأهيل الجامعي.
	قسم فرعي 7	قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 58 الصادرة بتاريخ 01-10-2014.
إضافة إلى تصنيف الموظفين وفق مؤهلاتهم حسب شبكة التأهيل الموضحة سابقا، حدد القانون 307-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ثلاث مناصب عليا، وهي تلك المتعلقة بالمناصب الوظيفية، وتلك المتعلقة بالإدارة المركزية والإدارة غير الممركزة والإدارة اللامركزية، وتلك المتعلقة بالمؤسسات العمومية.

- إن المناصب الوظيفية تراعي فيها مستوى التأهيل المطلوب للاتحاق بالمنصب وأهمية المسؤوليات لذلك المنصب وأخيرا طبيعة النشاط وعلى ضوء هذه الاعتبارات الثلاثة يتم تحديد الزيادة الاستدلالية عن طريق قانون أساسي خاص بمنصب عالي وظيفي وإما عن طريق مرسوم يتعلق بتنظيم مصالح مركزية وغير مركزية ولا مركزية للدولة.

2- الشبكة الاستدلالية للمرتبات:

إن الشبكة الاستدلالية للمرتبات محددة في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007، وناتجة عن شبكة مستويات التأهيل كما هي مكرسة في المادة 3 منه.

تشمل الشبكة الاستدلالية من الناحية العمودية على رقم استدلالي أدنى ورقم استدلالي أقصى يوافقان على التوالي مستويات التأهيل الأدنى ومستوى التأهيل الأعلى للوظيفة العمومية. وعليه يندرج التطور العمودي للشبكة بين الرقم الاستدلالي الأدنى للصف الأول المقدر بـ 200 والرقم الاستدلالي الأدنى للصف الأخير المقدر بـ 1480. ويتم التطور من صف إلى صف ومن مجموعة إلى مجموعة، ويهدف هذا التطور المزدوج إلى مكافأة الترقية المهنية وكذا التطور في مستويات التأهيل.

يوافق التطور الاستدلالي من الناحية العمودية الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى. ويوافق التطور الاستدلالي من الناحية الأفقية الترقية في الدرجات في إطار اعتماد الأقدمية المهنية. تحدد قيمة النقطة الاستدلالية بـ 45 دج طبقا للمادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007. وفيما يلي عرض لجدول الشبكة الاستدلالية للمرتبات:

الجدول (02): الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	المجموعة
الثاني عشر	الحادي عشر	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
150	138	125	113	100	88	75	63	50	38	25	13	250	01	المجموعة د
161	148	135	122	108	95	81	68	54	41	27	14	269	02	
174	160	145	131	116	102	87	37	58	44	29	15	290	03	
188	173	157	141	125	110	74	79	63	47	31	16	213	04	
203	186	169	153	135	119	101	85	68	51	34	17	338	05	
219	201	183	165	146	128	110	92	73	55	37	19	365	06	
239	219	199	180	159	140	119	100	80	60	40	20	398	07	
255	236	215	194	172	151	129	108	86	65	43	22	429	08	
281	258	234	211	187	164	140	118	94	71	47	24	468	09	المجموعة ب
302	277	252	227	201	177	151	126	101	76	50	26	503	10	
329	302	274	247	219	192	164	138	110	83	55	28	548	11	المجموعة أ
352	323	294	265	235	206	176	147	117	89	59	30	587	12	
377	346	314	283	251	220	188	158	126	95	63	32	628	13	
403	370	336	302	268	235	201	168	134	101	67	34	671	14	
430	394	358	323	286	251	215	180	143	108	72	36	716	15	
458	420	382	344	305	268	229	191	153	115	76	39	763	16	
487	447	406	366	325	285	244	204	162	122	81	41	812	17	
588	540	490	442	392	344	294	246	196	148	98	50	980	قسم فرعي 1	خارج الصف
624	573	520	469	416	365	312	261	208	157	104	53	1040	قسم فرعي 2	
663	608	553	498	442	387	332	277	221	166	111	56	1105	قسم فرعي 3	
705	647	588	529	470	412	353	294	235	177	118	59	1175	قسم	

													فرعي 4
750	688	625	563	500	438	375	313	250	188	125	63	1250	قسم فرعي 5
798	732	665	599	532	466	399	333	266	200	133	67	1330	قسم فرعي 6
918	842	765	689	612	536	459	383	306	230	153	77	1530	قسم فرعي 7

المصدر: المرسوم الرئاسي رقم 22-138 مؤرخ في 31 مارس 2022 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم

ملاحظة: يحسب الرقم الاستدلالي للدراجات وفق المعادلة الآتية: الرقم الاستدلالي للدرجة = 0.05 * النقطة الاستدلالية الدنيا * رقم الدرجة (يتم تقريب الفواصل).

3- كيفية تصنيف الرتب في الشبكة الاستدلالية في إطار القوانين الأساسية الخاصة:

يتم تصنيف الرتب في إطار إعداد القوانين الأساسية الخاصة حسب مستوى التأهيل المطلوب (المؤهل، الشهادة، دورة التكوين).

وتجدر الإشارة إلى أن بعض الرتب، وعلى الرغم من تساوي مستوى تأهيلها، لن يتم تصنيفها في نفس الصنف أو القسم الفرعي خارج الصنف من الشبكة الاستدلالية. لأنه وبالإضافة إلى المؤهلات والشهادات المسلمة من قطاعات التربية الوطنية، والتعليم العالي، والتكوين والتعليم المهنيين، يتم كذلك اعتماد دورات التكوين المتخصص المنصوص عليها بموجب القوانين الأساسية الخاصة في إطار تنظيم المسار المهني للموظفين.

كما يشكل نمط التوظيف للالتحاق بنفس الرتبة معياراً لتصنيف الرتب ضمن الشبكة الاستدلالية.

2. طريقة حساب الراتب:

طبقاً للمادة 119 من القانون الأساسي العام، يشتمل الراتب على ما يأتي:

- الراتب الرئيسي.

- العلاوات والتعويضات.

أ. الراتب الرئيسي:

الراتب الرئيسي = الراتب الأساسي + علاوة الأقدمية (IEP).

الرتب الأساسي = الرقم الاستدلالي الأدنى * قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج).

علاوة الأقدمية = الرقم الاستدلالي للدرجة في 45 دج أو علاوة الأقدمية = الرقم الاستدلالي الأدنى * 0.05 * رقم الدرجة * قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج).

وعليه، الراتب الرئيسي = الرقم الاستدلالي الأدنى * قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج) + الرقم الاستدلالي الأدنى * 0.05 * رقم الدرجة * قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج).

مثال الراتب الرئيسي لموظف في الصنف 13 في الدرجة 4 يحسب كما يلي:

- الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 13 = 628.

- الرقم الاستدلالي للدرجة الخامسة = 126 = 4 * 578 * 0.05 (بالتقريب).

- الراتب الأساسي = 45 * 628 = 28260 دج.

- الراتب الرئيسي = (126 + 628) * 45 = 33930 دج.

إدماج التعويض التكميلي للدخل وتعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة في الراتب الرئيسي:

في إطار اعتماد نسبة منسجمة من الرتب الأساسي والنظام التعويضي، فقد نص المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 على إدماج التعويض التكميلي للدخل

(ICR) وتعويض التبعة الخاصة (ISS) أو أي تعويض من نفس الطبيعة ضمن الراتب الأساسي. ويتمثل ذلك فيما يأتي:

- التعويض التكميلي.
 - التعويض الخاص الإجمالي.
 - تعويض البحوث الجمركية.
 - تعويض أداء الخدمة المؤرخ في 2 فبراير 1992 والمتضمن إنشاء تعويضات لفائدة مستخدمي المفتشية العامة للمالية.
 - ولقد تم إدماج هذه التعويضات ضمن الراتب الرئيسي.
- قبل التطرق إلى العلاوات لا بد التنويه إلى الحد الأدنى للأجر المضمون الذي تم رفعه من 12.000 دج إلى 15.000 دج ابتداء من جانفي 2010، ثم إلى 18000 دج بعد إلغاء المادة 87 مكرر عام 2015

والجدول الموالي يوضح تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر
الجدول (03): تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG

التاريخ	SMIG	التاريخ	SNMG	التاريخ	SNMG
1990-01-01	1000 دج	1997-05-01	4800 دج	2007-01-01	12000 دج
1991-01-01	1800 دج	1998-01-01	5400 دج	2010-01-01	15000 دج
1991-07-01	2000 دج	1998-09-01	6000 دج	2012-01-01	18000 دج
1992-04-01	2500 دج	2001-01-01	8000 دج	2020-01-01	20000 دج
1994-01-01	4000 دج	2004-01-01	10000 دج		

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

ملاحظة: إذا كان الراتب الشهري للموظف يعد إعادة تصنيفه ضمن شبكة المؤهلات الجديدة أقل من الراتب الذي كان يدفع له قبل بداية سريان المرسوم رقم 304-03 أو يساويه، فإنه يمنح فارقا في الدخل يساوي مبلغه الفرق الموجود بين الراتبين. ويستفيد زيادة على ذلك من مبلغ يوافق الترقية في درجتين في صنف ترتيبه. ويدفع فارق الدخل والمبلغ الموافق للترقية في درجتين بمبلغين ثابتين إلى غاية نهاية نشاط الموظف.

ب. العلاوات والتعويضات:

تتنوع وتتعدد حسب طبيعة الوظائف، وفيما يلي أمثلة عن بعض العلاوات والتعويضات والمنح:

1. علاوة الأقدمية (IEP) (علاوة الخدمة المهنية): وتم تناولها سابقا.
2. علاوة العمل الدائم (ITP): تمنح للعمال الذين يصعب عليهم مغادرة منصب عملهم خلال فترة الدوام، وتعطى للعمال في إطار العمل بالورديات كنسبة من الأجر الأساسي.
3. علاوة الضرر (PN): تمنح للعمال تعويضا لهم عن ظروف العمل التي قد تشكل ضررا صحيا أو خطرا مثل: (ضجيج، أوساخ، غبار.... الخ)، تختلف معدلاتها باختلاف الضرر الذي يحيط بالعمل.
4. علاوة المردود الفردي (PRI): تمنح كمكافأة عن المجهودات الفردية المبذولة وتحسب على أساس التثقيط الممنوح للعامل من طرف مسؤوله.
5. علاوة المردود الجماعي (PRC): تمنح كمكافأة على الجهود الجماعية للعمال في المؤسسات الاقتصادية وعادة ما ترتبط بنسبة الأهداف المحققة من البرامج المسطرة مثل: (الميزانيات التقديرية للإنتاج، المبيعات). تحسب وفق العلاقة التالية: PRC = (عدد الأيام الفعلية/عدد أيام الشهر) * الأجر الأساسي * نسبة المردودية.
6. علاوة المنطقة (IZ): تختلف ظروف العمل باختلاف المناطق الجغرافية منها النائية ومنها الحارة ومنها الباردة. مثلا (بسكرة 21%، القنطرة 35%، واد سوف 31.5%...) تحسب من الأجر الأساسي.

7. تعويضات مختلفة: حوادث العمل، معاشات المجاهدين، معاتبات ناتجة عن حكم قضائي... الخ.

8. علاوة المناصب العالي: إضافة لمختلف العلاوات والمنح فإن الموظفين الذين يشغلون منصب عالي في المؤسسات والإدارات العمومية يستفيدون من زيادة استدلالية تعادل مستواهم، كما يوضحها الجدول الموالي:

الجدول (05): الزيادات الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية

المستويات الزيادة الاستدلالية	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	45	55	65	75	95	125	165	215	275	345	425	515	615	725

المصدر: المادة 1 من المرسوم الرئاسي رقم 22-139 المؤرخ في 31 مارس 2022
 - أما الأعران التابعة للمؤسسات العامة ذات الطابع الإداري والمؤسسات العامة ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية خاضعة لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنهم صنفوا إلى ثلاث اصناف: أ-ب-ج.

تم تقسيم الصنف - أ - إلى أربعة أقسام يشكل كل قسم على خمسة مستويات سلمية: م، م-، م-، م-1، م-2، م-3. و ينقسم كل من الصنفين ب و ج إلى ثلاثة أقسام يشمل كل قسم منها على أربعة مستويات: م، م-، م-1، م-2. يتعلق المستوى م بمنصب المسؤول الأول في المؤسسة. م- هو منصب مساعد المسؤول الأول أو الأمين العام. والمستويات م-1 و م-2 و م-3 فهي المناصب العليا الأخرى في التدرج السلمي. والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول (06): الأصناف والمستويات السلمية لحاملي المناصب العليا في المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري...

الأصناف	المستويات السلمية الأقسام	م	م-	م-1	م-2	م-3
أ	1	1220	740	452	279	176
	2	1028	625	383	238	151
	3	867	528	325	203	130
	4	731	447	276	174	112
ب	1	617	378	235	149	
	2	522	321	201	128	
	3	442	273	172	111	
ج	1	374	232	147	96	
	2	317	198	127	84	
	3	270	170	110	74	

المصدر: المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 22-139 المؤرخ في 31 مارس 2022

9. منح ذات الطابع العائلي: يمكن توضيحها في الجدول الموالي:

الجدول (04): المنح العائلية

المبلغ الشهري (دج)	شروط الاستفادة	طبيعة التعويض
800	الزوج (ة) غير العامل (ة) وله (ها) أولاد. المطلقة التي تعمل ولها أولاد إذا أسندت إليها الحضانة	منحة الأجر الوحيد (ISU)
	الأم (ة) العامل (ة) إذا كان يستفيد من منحة تقاعد أقل من الأجر الوطني الأدنى المحدود (SNMG).	
	الزوج (ة) بدون أطفال وقربنه لا يعمل له كفالة	

	طفل بحكم قضائي (ADOPTIF).	
5.50	بمجرد زواج الموظف يحدد التعويض الخاص بالحالة العائلية ((الزوجة)).	منحة الوضعية العائلية (ISF)
300	للطفل الواحد	منحة الطفل
11.25	الطفل فوق 10 سنوات، في حدود 3 أطفال	إلى غاية 17 سنة، وتمدد 21 سنة للمتمدرس
3000	لكل طفل متمدرس	منحة التمدرس

المصدر: المرسوم رقم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965 المتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية والمراسيم التنفيذية اللاحقة له إلى غاية المرسوم التنفيذي رقم 07-292 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المعدل له.

الحالات التي يستفاد فيها الموظف من المنح العائلية:

يبقى الموظف يستفيد من المنح العائلية عند تعذره عن مزاولة النشاط المهني في الحالات التالية:
- المرض: يبقى حق المنح العائلية قائما خلال الفترة التي يستفيد فيها من التعويضات اليومية لتأمين المرض.

- الوفاة: يبقى حق المنح العائلية للأرملة إذا لم تستفيد من الجهة التي تعمل فيها مع الملاحظة أن حق

الطفل يبقى للطفل قائما بعد 300 يوم من وفاة الأب.

- عطلة الأمومة: يبقى لها الحق فيها خلال الفترة التي تستفيد من تعويض التأمين على الولادة.

- حوادث العمل: يستفيد من المنح العائلية خلال فترة العجز المؤقت.

- العجز الجزئي: الناتج عن حادث عمل شرط أن يكون يساوي أو أكبر من 5%.

- العجز الدائم: عندما يتبع حادث الموت تبقى من حق الأطفال ماداموا لم يتجاوزوا السن القانوني.

- التوقف التحفظي: إن المعني له الحق في المنح العائلية في حق أولاده وهذا طبقا (للمرسوم رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006) المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية لاسيما المادة 174 منه.

- الخدمة الوطنية: يبقى له الحق فيها خلال مدة تأديته لها.

- التقاعد: في انتظار التكفل بها من الصندوق.

تدخل معظم العلاوات والمنح سابقة الذكر ضمن "الأجر الثابت" للفرد، والذي يمثل الراتب الشهري للعامل يتقاضاه بشكل منتظم وثابت، إلا أنه توجد مجموعة من المكافآت التكميلية تسمى بـ "الأجر المتغير" كونها ترتبط ببعض العوامل المتغيرة حسب الظروف والحالات المتعلقة بمهارات وخبرات العامل وقدرته على العمل، ومن ثم فهي تكتسب الحماية القانونية للأجر الثابت عندما يتم نحتها للعامل منها المردودية الفردية والجماعية التي تم تناولها سابقا إضافة إلى ما يلي (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2006، ص 6-7):

أ. علاوة العمل التناوبي: وهي تعويضات مقررة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة للعمل، أي الذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة.

ب. علاوة العمل الإضافي: وهي التعويضات التي تمنح نتيجة القيام بالأعمال الإضافية زائدة عن المدة القانونية للعمل، سواء كان هذا العمل بصورة دائمة ومستمرة ومتقطعة حسب الضرورة الملحة للخدمة، وبشرط أن لا يتجاوز عدد ساعات العمل الإضافية التي يقوم بها العامل الحد المعين في الاتفاقيات الجماعية، دون أن يتعدى في جميع الحالات نسبة 80% من المدة القانونية، ويحتسب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل

عن 50% من الأجر العادي للساعة عن طريق فترة راحة مساوية لتلك الفترة التي قضاها العامل في ذلك العمل الإضافي.

ج. **علاوة العمل الليلي:** ويشمل التعويض عن العمل الذي يؤدي في الليل ويكون من الفترة التاسعة مساءً وحتى الخامسة صباحاً، ويكن في الظروف الخاصة والمختلفة، ويمكن تقديره بمقتضى الاتفاقيات الجماعية، كما هو الحال بالنسبة للعمل الإضافي، أو بصفة فردية بين العامل وصاحب العمل.

د. **علاوة المصاريف الخاصة:** عبارة عن الأنشطة التي يقوم بها العامل خارج أماكن ومواقع العمل، والتي تتطلب نفقات وتكاليف خاصة، يلزم صاحب العمل بتوكيلها إما قبل القيام أو بعد الانتهاء منها، وقد نص عليها قانون علاقات العمل في المادة 73: "على أنه تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء الخدمة، وتبعات مماثلة".

هـ. **تعويضات مختلفة:** حوادث العمل، معاشات المجاهدين، معاتبات ناتجة عن حكم قضائي... الخ.

ج. الاشتراكات والاقتطاعات الخاصة بالأجور:

تحدد تشريعات العمل اقتطاعات يتحملها كل من رب العمل والموظف تدفع إلى صناديق مختلفة مثل صندوق التأمين الاجتماعي، صندوق البطالة، التقاعد، حوادث العمل... الخ. كما يحدد القانون الضريبي اقتطاعات ضريبية من الأجور باعتبارها دخلاً ناتجاً من العمل، وعلى الموظفين أن يساهموا في تحمل الأعباء الضريبية العامة، وهذا الاقتطاع يعرف بالضريبة على الأجور IRG/SALAIRE IRGs. تقسم عناصر الأجر حسب خضوعها لاشتراك الضمان الاجتماعي والاقتطاع الضريبي إلى ثلاثة هي:

- **عناصر الأجور الخاضعة لاشتراك الضمان الاجتماعي والاقتطاع الضريبي:** تتمثل أساساً في الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والتعويضات ما عدى منحة السلة والنقل فمجموع هذه العناصر تعرف بـ أجر المنصب.

أجر المنصب SP = الأجر الأساسي + العلاوات الخاضعة لاشتراك الضمان الاجتماعي وأهمها علاوة المنطقة IZ

يحسب اشتراك الضمان الاجتماعي كما يلي:

✓ اشتراك الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل SS = أجر المنصب * 9%. طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي 121/99 المؤرخ في 1999/07/22.

تجدر الإشارة إلى أن الاشتراكات في الجزائر عملية حسابية معقدة وطويلة لا يمكن فهمها إلا إذا

استند

الباحث على جداول معينة.

الجدول (07) الاشتراكات في سنة 2015

الفرع	على عاتق المستخدم	على عاتق الأجير	على عاتق صندوق الخدمات الاجتماعية	المجموع
التأمينات الاجتماعية	12.50%	1.50%		14.00%
المرض				
الأمومة العجز والوفاة				
حوادث العمل والأمراض المهنية	1.25%			1.25%
التقاعد	10.00%	6.75%		17.25%
تأمينات البطالة	1.00%	0.50%		1.50%
التقاعد المسبق	0.25%	0.25%		0.50%
السكن الاجتماعي			0.50%	0.50%

المجموع	25.00%	9.00%	0.50%	34.50%
---------	--------	-------	-------	--------

المصدر: بوزخروبة كلثوم، 2017، ص 253.

- عناصر الأجور غير الخاضعة لاشتراك الضمان الاجتماعي وخاضعة للضريبة: تتعلق أساسا ببعض المنح التي تحسب على أسس أخرى غير الأجر الأساسي مثل: منحة السلة والنقل.

• تعريف الضريبة على الدخل الإجمالي IRG:

تأسست الضريبة على الدخل الإجمالي في الجزائر بموجب القانون رقم 90-36 المؤرخ في 31 ديسمبر 1990 والمتضمن قانون المالية لسنة 1991. لقد تعرضت الضريبة على الدخل الإجمالي منذ تأسيسها إلى تغييرات عديدة) إلغاء أحكام أو إضافة أحكام أخرى (وذلك في كل سنة بموجب قوانين المالية. تنشر أحكام الضريبة على الدخل الإجمالي ضمن قانون يعرف باسم " قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة " الذي يصدر عن المديرية العامة للضرائب ويتضمن كل التغييرات التي حدثت بموجب قوانين المالية.

الضريبة على الدخل الإجمالي هي ضريبة تفرض على مجموع الدخل الصافي المتحقق للمكلف بالضريبة من مصادر متعددة. ويعرفها المشرع الجزائري في المادة الأولى من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة كما يلي: "تؤسس ضريبة سنوية وحيدة على دخل الأشخاص الطبيعيين تسمى 'الضريبة على الدخل الإجمالي' وتفرض هذه الضريبة على الدخل الصافي الإجمالي للمكلف بالضريبة، المحدد وفقا لأحكام المواد من 85 إلى 98". ويتكون الدخل الصافي الإجمالي من مجموع المداخل التالية التي نصت عليها المادة 2: "يتكون الدخل

الصافي الإجمالي من مجموع المداخل الصافية للأصناف التالية:

- الأرباح الصناعية، والتجارية، والحرفية؛

- أرباح المهن غير التجارية؛

- عائدات المستثمرات الفلاحية؛

- الإيرادات المحققة من إيجار الملكيات المبنية وغير المبنية، كما تنص عليها المادة 42

- عائدات رؤوس الأموال المنقولة؛

- المرتبات والأجور والمعاشات والريوع العمرية".

• الفئات المعفية من الضريبة على الدخل: تضمنت المادة 68 من قانون الضرائب

المباشر والرسوم المماثلة لسنة 2008 إعفاءات الضريبة على الدخل الإجمالي كما يلي:

- الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل، منصوص عليها في اتفاق دولي.

- الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في المخازن المركزية للتموين، التي أنشأ نظامها الجمركي بمقتضى المادة 196 مكرر من قانون الجمارك.

- الأجور والمكافآت الأخرى المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب.

- العمال المعوقون حركيا أو عقليا أو بصريا أو الصم البكم الذين يقل أجرهم أو معاشاتهم عن عشرين ألف دينار جزائري (20.000 دج) شهريا.

- التعويضات المرصودة لمصاريف التنقل أو المهمة.

- التعويضات عن المنطقة الجغرافية.

- المنح ذات الطابع العائلي التي ينص عليها التشريع الاجتماعي مثل: الأجر الوحيد والمنح العائلية ومنحة الأمومة.

- التعويضات المؤقتة والمنح والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم.
 - منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة من قبل الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية تطبيقاً للقوانين والمراسيم الخاصة بالمساعدة والتأمين.
 - الريوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض ضرر جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية، عجز دائم كلي ألزمه اللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأفعال العادية للحياة.
 - معاشات المجاهدين والأرامل والأصول من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية.
 - المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية على إثر حكم قضائي.
 - التعويض الممنوح للعمال المسرحين.
 - عناصر الأجور غير الخاضعة لاشتراك الضمان الاجتماعي وغير الخاضعة للضريبة: تتعلق أساساً ب:
 - ✓ المنح العائلية.
 - ✓ معاشات المجاهدين وذوي الحقوق.
 - ✓ الريوع الأخرى الخاصة بحوادث العمل والبطالة.
- حساب الأجر الخاضع للضريبة S.I Salaire Imposable**

الأجر الخاضع للضريبة SI = أجر المنصب - (اقتطاع الضمان الاجتماعي + علاوة المنطقة IZ) + عناصر الأجر الخاضعة لضريبة مثل منحة النقل والسلة.

يُحسب الاقتطاع الضريبي IRGS كما يلي.

إذا كان الأجر الخاضع للضريبة SI أقل من 30000 دج فإن IRGs = 0، إذا كان الأجر الخاضع للضريبة أكبر من 30000 دج يتم الاقتطاع من المبلغ وفق الجدول الآتي:

الجدول (08): الجدول التصاعدي الشهري لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي

معدل الاقتطاع الضريبي %	جزء الأجر الخاضع للضريبة (دج)
0	ما دون 20000
23	من 20001 إلى 40000
27	من 40001 إلى 80000
30	من 80001 إلى 160000
33	من 160001 إلى 320000
35	أكثر من 320000

المصدر: قانون المالية 2022

مثال عن حساب IRGs، إذا كان SI (الأجر الخاضع للضريبة) = 130006.66 دج:

يتم تجاهل الأرقام وراء الفاصلة، وتقريب الرقم الأحادي الأخير مهما كانت قيمته من 1 إلى 9 ليصبح 0، أي المبلغ 130006.66 دج يصبح 130000 دج.
أ. يقسم المبلغ 130000 إلى ستة وفق الجدول السابق كما يلي: 20000 هو الجزء الأول ونسبة اقتطاع 0.

ب. يبقى من المبلغ 110000 أي (20000-130000) لذلك يتحدد الجزء الثاني بقيمة 20000 (أي 40000-20000) وفق ما يوضحه الجدول، وعليه فإن نسبة الاقتطاع من هذا المبلغ 23% أي $0.23 * 20000 = 4600$ وهي قيمة الاقتطاع الضريبي للجزء الثاني من المبلغ.

ج. يبقى من المبلغ 90000 أي (20000-20000-130000) لذلك يتحدد الجزء الثالث بقيمة 40000 أي (80000-40000) وفق ما هو موضح في الجدول، وعليه فإن الاقتطاع من هذا المبلغ نسبته 27% أي $0.27 * 40000 = 10800$ دج وهي قيمة الاقتطاع الضريبي للجزء الثالث من المبلغ.

د. يبقى من المبلغ 50000 أي (40000-20000-20000-130000) لذلك يتحدد الجزء الثالث من المبلغ ب، 50000 وهو الجزء المتبقي ولا يمكننا الاستمرار لأن الجزء الموالي الذي يتم خصمه هو 80000 (80000-160000) وفق ما هو موضح في الجدول، وعليه فإن نسبة الاقتطاع من هذا المبلغ 30% أي $0.30 * 50000 = 15000$ دج وهي قيمة الاقتطاع الضريبي للجزء الرابع من المبلغ.
يتم جمع قيم الاقتطاع من الأجزاء لنحصل على قيمة الاقتطاع الضريبي للمبلغ الإجمالي (IRGs) $= 0 + 4600 + 10800 + 15000 = 30400$ دج.

- التخفيضات المطبقة على IRGs:

تستفيد المداخل المذكورة في المادة 66 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة من تخفيض نسبي على الضريبة الإجمالية بمعدل يساوي 40%. غير أنه لا يمكن لهذا التخفيض أن يقل عن 1000 دج أو يفوق 1500 دج في الشهر (حسب المادة 104 من قانون الضرائب 2015).
مثال: $3 = 0.4 * 34500 = 12160$ دج. إذن قيمة التخفيض 40% $= 0.4 * 34500 = 12160$ دج.
بما أن 12160 أكبر من 1500 فإن قيمة التخفيض هي 1500 دج. وعليه فإن IRGs بعد التخفيض $= 30400 - 1500 = 28900$ دج. (إذا وجدنا قيمة التخفيض أقل من 1000 يتم خصم 1000 من قيمة IRGs قبل التخفيض، وإذا وجدنا قيمة التخفيض محصورة بين 1000 و 1500 فإن تلك القيمة يتم خصمها من قيمة IRGs قبل التخفيض لنحصل على قيمة IRGs النهائية أي بعد التخفيض).

3. أجر عمال الوظائف العليا في الدولة:

يخضع العمال الذين يشغلون مناصب عليا في الدولة إلى شبكة استدلالية خاصة، موضحة في الجدول الموالي:

الجدول (09): كيفية منح الرواتب للعمال الذين يشغلون وظائف عليا في الدولة

الرقم الاستدلالي الأساسي مع الزيادة المطابقة لعدد سنوات الممارسة												الرقم الاستدلالي الأساسي	المنصف	القسم
24 سنة	22 سنة	20 سنة	18 سنة	16 سنة	14 سنة	12 سنة	10 سنوات	8 سنوات	6 سنوات	4 سنوات	سنتان (2)			
4872	4720	4568	4415	4263	4111	3959	3806	3654	3502	3350	3197	3045	1	أ
5124	4964	4804	4644	4484	4323	4163	4003	3843	3683	3523	3363	3203	2	
5376	5208	5040	4872	4704	4536	4368	4200	4032	3864	3696	3528	3360	1	ب
5628	5452	5276	5100	4925	4749	4573	4397	4221	4045	3869	3693	3518	2	
5880	5696	5513	5329	5145	4961	4778	4594	4410	4226	4043	3859	3675	1	ج
6132	5940	5749	5557	5366	5174	4982	4791	4599	4407	4216	4024	3833	2	
6384	6185	5985	5786	5586	5387	5187	4988	4788	4589	4389	4190	3990	1	د
6636	6429	6221	6014	5807	5599	5392	5184	4977	4770	4562	4355	4148	2	
6888	6673	6458	6242	6027	5812	5597	5381	5166	4951	4736	4520	4305	1	هـ
7140	6917	6694	6471	6248	6024	5801	5578	5355	5132	4909	4686	4463	2	
7392	7161	6930	6699	6468	6237	6006	5775	5544	5313	5082	4851	4620	1	و
7644	7405	7166	6927	6689	6450	6211	5972	5733	5494	5255	5016	4778	2	
7896	7649	7403	7156	6909	6662	6416	6169	5922	5675	5429	5182	4935	قسم وحيد	ز

المصدر: المرسوم الرئاسي رقم 22-141 في 31 مارس 2022 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 يوليو 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة

4. دراسة تطبيقية: حساب راتب الأستاذ الجامعي ومردوديته:

أ. حساب راتب الأستاذ الجامعي:

يمكن للأستاذ الجامعي أن يترقى وفق الرتب الآتية:

الرتبة	النقطة الاستدلالية
أستاذ مساعد ب	980
أستاذ مساعد أ (في طريق الزوال)	1005
أستاذ محاضر ب	1175
أستاذ محاضر أ	1330
أستاذ التعليم العالي	1530

يتكون راتب الأستاذ من العناصر الآتية: الراتب الأساسي، علاوة الخبرة المهنية، علاوة الخبرة البيداغوجية، علاوة التأطير، علاوة التأهيل، علاوة التوثيق، علاوة الجنوب (التعويض النوعي عن المنصب)، علاوة المنطقة، منحة السكن، المنح العائلية.

وفيما يلي توضيح لكيفية حساب كل عنصر من عناصر راتب الأستاذ الجامعي.

1. الرتب الأساسي SB = النقطة الاستدلالية الدنيا الموافقة للرتبة * قيمة النقطة الاستدلالية

(45دج).

2. **علاوة الخبرة المهنية (الأقدمية):** تحسب بطريقتين: أ. علاوة الخبرة المهنية = النقطة الاستدلالية للدرجة * قيمة النقطة الاستدلالية (45دج)، ب. علاوة الخبرة المهنية = (5% * النقطة الاستدلالية الدنيا * رقم الدرجة) * قيمة النقطة الاستدلالية (45دج).
- الراتب الرئيسي = الراتب الأساسي + علاوة الخبرة المهنية
3. **علاوة الخبرة البيداغوجية = 4% * رقم الدرجة * الأجر الأساسي.**
4. **علاوة التأطير = نسبة من الراتب الرئيسي (تحدد النسبة بحسب الرتبة وهي كما يلي: 25% بالنسبة لأستاذ مساعد ب، 30% بالنسبة لأستاذ مساعد أ، 45% بالنسبة لأستاذ محاضر ب، 50% بالنسبة لأستاذ محاضر أ، 60% بالنسبة لأستاذ التعليم العالي).** وعلية فإن: علاوة التأطير = 25%/30%/45%/50%/60% * الرتب الرئيسي. (حسب المرسوم التنفيذي رقم 10-252 المؤرخ في 20 أكتوبر 2010).
5. **علاوة التأهيل = نسبة من الراتب الرئيسي (تحدد النسبة بحسب الرتبة وهي كما يلي: 10% بالنسبة لأستاذ مساعد ب، 15% بالنسبة لأستاذ مساعد أ، 25% بالنسبة لأستاذ محاضر ب، 30% بالنسبة لأستاذ محاضر أ، 40% بالنسبة لأستاذ التعليم العالي).** وعلية فإن: علاوة التأهيل = 10%/15%/25%/30%/40% * الرتب الرئيسي. (حسب المرسوم التنفيذي رقم 10-252 المؤرخ في 20 أكتوبر 2010).
6. **علاوة التوثيق = مبلغ ثابت بحسب الرتبة وهي كما يلي: 6000 دج بالنسبة لأستاذ مساعد ب، 8000 دج بالنسبة لأستاذ مساعد أ، 12000 دج بالنسبة لأستاذ محاضر ب، 14000 دج بالنسبة لأستاذ محاضر أ، 16000 دج بالنسبة لأستاذ التعليم العالي.**
7. **علاوة الجنوب (التعويض النوعي عن المنصب) أو (الامتياز) = نسبة من الراتب الرئيسي بحسب المناطق الجغرافية، فمثلا بالنسبة لجامعة بسكرة علاوة الجنوب = 80% * الراتب الرئيسي. وتحدد نسبة علاوة الجنوب وفق المناطق (استحدثت بموجب المرسوم رقم 72/199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 ثم المراسيم التنفيذية الآتية: المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 جانفي 1995 المحدد للامتيازات الخاصة التي تمنح للمستخدمين المؤهلين في الدولة والعاملين في مؤسسات مصنفة تقع في ولايات الجنوب الكبير، المرسوم التنفيذي رقم 95-300 المؤرخ في 04 أكتوبر 1995 المحدد للامتيازات الخاصة التي تمنح للعاملين في مؤسسات تقع في ولايات الجنوب الأخرى، المرسوم التنفيذي رقم 95-330 المؤرخ في 25 أكتوبر 1995 المحدد للامتيازات الخاصة التي تمنح للعاملين في مؤسسات تقع في بعض البلديات ولايات السهوب والهضاب العليا) كما يأتي:**
- المنطقة الأولى: 150% (تخص ولايات الجنوب الكبير أي أدرار، تندوف، إيليزي، وتمنراست).
 - المنطقة الثانية: 120% (تخص ولايات بشار، البيض، ورقلة، وغرداية).
 - المنطقة الثالثة: 100% (تخص ولايات النعامة، الأغواط، والوادي).
 - المنطقة الرابعة: 80% (تخص ولايات خنشلة، تبسة، المسيلة، سعيدة، قالمة، تيارت، باتنة، أم البواقي، تيسمسيلت، سوق أهراس، بسكرة، والجلفة).
8. **علاوة المنطقة = نسبة من الأجر الأساسي لسنة 1989م (استحدثت طبقا للمرسوم التنفيذي المرسوم رقم 82-183 والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 93-130 المؤرخ في 14 جوان 1993 وبدوره معدل بثلاثة مراسيم تنفيذية هي: المرسوم التنفيذي رقم 95-90 المؤرخ في 25 مارس 1995، والمرسوم التنفيذي رقم 96-62 المؤرخ في 27 جانفي 1996، والمرسوم التنفيذي رقم 97-246 المؤرخ في 08 جويلية 1997)،** تتحدد النسبة بحسب المنطقة الجغرافية وهي لا تعني جميع المناطق بل فقط الصعبة والمعزولة والنائية وهي محصورة بين 7% و35%، فمثلا ولاية بسكرة 21%، أي علاوة المنطقة لأستاذ من جامعة بسكرة = 21% * الأجر الأساسي لسنة 1989م. استناد إلى (المرسوم التنفيذي رقم 93-130 المؤرخ في 14 يونيو 1993)، قسّمت المناطق إلى 3 أقسام والتي بدورها قسّمت إلى 3 فروع، كما يأتي:

- القسم الأول: أ1 = 35% (أدرار، إيليزي، وتندوف)، أ2 = 31.5% (تمنراست، ورقلة، والبيض)، أ3 = 28.5% (النعامة).
- القسم الثاني: ب1 = 24.5% (الأغواط)، ب2 = 21% (بسكرة، بشار، الجلفة، والوادي)، ب3 = 17.5%.
- القسم الثالث: ج1 = 14%، ج2 = 10.5%، ج3 = 7%.

وفيما يأتي عرض للأجر الأساسي للرتب المختلفة للأستاذ الجامعي وفق قانون 1989م:

رتبة الأستاذ الجامعي	النقطة الاستدلالية الدنيا	قيمة النقطة	الأجر الأساسي (النقطة الاستدلالية* قيم النقطة)
أستاذ مساعد ب	880	10 دج	8800 دج
أستاذ مساعد أ	960	10 دج	9600 دج
أستاذ محاضر ب	960	10 دج	9600 دج
أستاذ محاضر أ	1120	10 دج	11200 دج
أستاذ التعليم العالي	1280	10 دج	12800 دج

9. منحة السكن = 2000 دج (بالنسبة للولايات أدرار، تندوف، تمنراست، وإيليزي) و1500 دج (بالنسبة لباقي الولايات المعنية بالتعويض النوعي عن المنصب: بشار، البيض، ورقلة، غرداية، النعامة، الأغواط، الوادي، خنشلة، تبسة، المسيلة، سعيدة، قالمة، تيارت، باتنة، أم البواقي، تيسمسيلت، سوق أهراس، بسكرة، والجلفة).

10. المنح العائلية (تشمل كل من منحة الأجر الوحيد ISU، منحة الوضعية العائلية ISF، منحة الأطفال الأقل من 17 سنة والممتد إلى 21 سنة للمتمدرسين وقد سبق توضيحها). إضافة إلى العناصر السابقة المكونة لراتب الأستاذ الجامعي، فإنه يمكن أن يتقلد الأستاذ أحد المناصب النوعية مثل: رئيس قسم، عميد كلية... الخ وفي هذه الحالة يضاف تعويض آخر للعناصر السابقة يسمى علاوة المنصب النوعي تحسب كما يلي:

11. علاوة المنصب النوعي = النقطة الاستدلالية للمنصب * قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج). وفيما يلي توضيح للنقطة الاستدلالية لمختلف المناصب النوعية للأستاذ الجامعي.

النقطة الاستدلالية	علاوة المنصب النوعي (النقطة الاستدلالية * 45 دج)	المناصب
345	15525 دج	مسؤول فريق الاختصاص
383	17235 دج	نائب رئيس قسم
425	19125 دج	مسؤول فريق شعبة التكوين
515	23175 دج	مسؤول فريق ميدان التكوين
625	28125 دج	نائب عميد كلية/رئيس قسم
740	33300 دج	نائب مدير جامعة
1028	46260 دج	عميد كلية
1220	54900 دج	مدير جامعة

قد تخضع العناصر السابقة إما للاشتراك الضمان الاجتماعي SS أو اقتطاع الضريبة على الدخل IRGs، كما قد تكون معفية منهما، كما يلي:

- مكونات راتب الأستاذ الجامعي الخاضعة لاشتراك الضمان الاجتماعي هي: الراتب الأساسي، علاوة الخبرة المهنية، علاوة الخبرة البيداغوجية، علاوة التأطير، علاوة التأهيل، علاوة التوثيق، علاوة الجنوب، علاوة المنطقة. إضافة إلى علاوة المنصب النوعي إن وجد. مجموع هذه العناصر يسمى أجر المنصب SP.

- مكونات راتب الأستاذ الجامعي الخاضعة لاقتطاع الضريبة على الدخل هي: الراتب الأساسي، علاوة الخبرة المهنية، علاوة الخبرة البيداغوجية، علاوة التأطير، علاوة التأهيل، علاوة التوثيق، علاوة الجنوب. إضافة إلى علاوة المنصب النوعي إن وجد.

- مجموع هذه العناصر يسمى المبلغ الخاضع للضريبة SI.
- مكونات راتب الأستاذ الجامعي غير الخاضعة لاشتراك الضمان الاجتماعي وغير خاضعة لاقتطاع الضريبة على الدخل هي: منحة السكن والمنح العائلية.

- مكونات راتب الأستاذ الجامعي الخاضعة لاشتراك الضمان الاجتماعي وغير خاضعة لاقتطاع الضريبة على الدخل هي: علاوة المنطقة.

- المجموع الكلي لمكونات الراتب يسمى الأجر الخام، بينما الأجر الصافي SNet = الأجر الخام - اشتراك الضمان الاجتماعي SS - اقتطاع الضريبة على الدخل IRGs.

مثال تطبيقي: حساب راتب أستاذ محاضر أ في جامعة بسكرة، الدرجة 3، غير مستفيد من سكن وظيفي، يشتغل مسؤول فريق اختصاص، وأعزب:

1. الأجر الأساسي	= 45*1330 = 59850 دج
2. علاوة الخبرة المهنية	= 45*3*1330*0.05 = 9000 دج
الأجر الرئيسي	= 57600 + 8640 = 68850 دج
3. علاوة الخبرة البيداغوجية	= 59850*3*0.04 = 7182 دج
4. علاوة التأطير	= 68850*0.5 = 34425 دج
5. علاوة التأهيل	= 68850*0.3 = 20655 دج
6. علاوة التوثيق	= 14000 دج
7. علاوة الجنوب	= 68850*0.8 = 55080 دج
8. علاوة المنطقة	= 10*1120*0.21 = 2352 دج
9. منحة السكن	= 1500 دج
10. المنح العائلية	= 00 دج
11. علاوة المنصب النوعي	= 45*345 = 15525 دج
الأجر الخام	= 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11 = 219569 دج
أجر المنصب SP	= 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11 = 218069 دج (يحسب اشتراك الضمان الاجتماعي منه)
	= 218069*0.09 = SP* 9% = SS 19626.21 دج
المبلغ الخاضع للضريبة SI	= 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11 - ss = 196090.79 دج
	= 196090.79 دج (تلغى الأرقام وراء الفاصلة ويقرب الرقم الأحادي الأخير إلى الصفر).
IRGs قبل التخفيض	= 36090*0.33 + 80000*0.3 + 40000*0.27 + 20000*0.23 + 20000*0 = 51309.7 دج
IRGs بعد التخفيض	= 51309.7*0.4 = 20523.88 دج وهو أكبر من 1500 دج وعليه فإن قيمة التخفيض هي 1500 دج وبالتالي IRGs بعد التخفيض = 49809.7 دج
الأجر الصافي SNet	= الأجر الخام - SS - IRGs = 150133.09 دج

ب. حساب مردودية الأستاذ الجامعي:

صافي المردودية = [الحاصل لثلاثة أشهر - اشتراك الضمان الاجتماعي + اقتطاع الضريبة على الدخل] - (خصم الغيابات إن وجد).

الحاصل لشهر واحد = الراتب الرئيسي في نسبة المردودية (وتتراوح من 0% إلى 40%).
اشتراك الضمان الاجتماعي = 9% من حاصل ثلاثة أشهر.

اقتطاع الضريبة على الدخل = 10% * (حاصل ثلاثة أشهر - اشتراك الضمان الاجتماعي).
خصم الغيابات = عدد أيام الغياب للثلاثي (ثلاثة أشهر أي 90 يوم) / 90 * صافي المردودية قبل خصم الغياب.

مثال: حساب المردودية لنفس حالة الأستاذ الذي تم حساب راتبه سابقاً، على افتراض أنه حصل على نسبة المردودية 40%، واحتسب له غياب 10 أيام خلال الثلاثي.

الحاصل لشهر واحد = الأجر الرئيسي * 0.4 = 0.4 * 68850 = 27540 دج ومنه الحاصل لثلاثة أشهر = 82620 دج.

اشتراك الضمان الاجتماعي = 0.09 * 82620 = 7435.8 دج

اقتطاع الضريبة على الدخل = (7435.8 - 82620) * 0.1 = 7518.42 دج

صافي المردودية قبل خصم الغياب = 7518.42 - 7435.9 - 82620 = 67665.68 دج

صافي المردودية بعد خصم الغياب = 90/80 * صافي المردودية = 67665.68 * 0.8888 = 60147.2711 دج

خلاصة:

مرت الأجور في الجزائر بعدة مراحل بدأ من اعتماد قانون الوظيفة العمومية الفرنسي، حيث كان سائد الفكر الليبرالي، ثم بعد ذلك قررت القيادة الثورية قطع صلة المفهوم الليبرالي بالوظيفة العمومية وإقامة المفهوم الاشتراكي لكل القوانين التي تحكم الدولة والمجتمع بما فيها سياسة الأجور لكل القطاعات العمومية الإدارية والاقتصادية إلى غاية صدور دستور 1989 الذي وضع حدا للنظام السياسي الاشتراكي وتبني النظام السياسي الليبرالي. وقد عرف القانون الأساسي العام عدة تعديلات منذ 1996، ثم تعديلات سنة 1975، ثم 1978، ثم 1990 صاحب ذلك العديد من التعديلات والزيادات في الأجور من خلال إعادة تصنيف الوظائف وفق المرسوم 82-356 المؤرخ في 20 نوفمبر 1982، وما تبعه من زيادات مختلفة، إلى غاية 2008، أين تم تقديم تعديل في شبكة الأجور، وما جاء بعدها كان تعديلات طفيفة نظمتها المراسلات والقوانين الداخلية. إلى غاية 31 مارس 2022 تم تعديل الشبكة الاستدلالية للأجور، كما عرفت الضريبة على الدخل تخفيضات بداية من جانفي 2022. كما تطوّر الحد الأدنى المضمون للأجر منذ أول استحداث له سنة 1990 ليصل إلى المبلغ 18000 دج سنة 2015، ثم وصل إلى 20000 دج بداية من 2020. ويتكون الأجر (الراتب) في الوظيفة العمومية في الجزائر من الأجر الأساسي الذي يحسب بضرب النقطة الاستدلالية الموافقة لتصنيف المؤهل في قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج)، ثم مجموعة من التعويضات والمنح أهمها: الأقدمية، المنح العائلية، والمنطقة والعلاوات الأخرى المرتبطة بطبيعة القطاع والعمل. ويوجد نوعين من الاقتطاعات للأجر في الجزائر هما اشتراك الضمان الاجتماعي، واقتطاع الضريبة على الدخل. وقد تم تقديم مثال تطبيقي عن كيفية حساب راتب الأستاذ الجامعي.