

## 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 المعمتدة في الجزائر والمعدلة في أفريل 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 أفريل 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

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

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). 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 الصنف	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 للالتحاق 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، ونتيجة 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 بداية من جانفي 2023

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	المجموعة
الثاني عشر	الحادي عشر	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
195	179	163	146	130	114	98	81	65	49	33	16	325	01	المجموعة د
206	189	172	155	138	120	103	86	69	52	34	17	344	02	
219	201	183	164	146	128	110	91	73	55	37	18	365	03	
233	213	194	175	155	136	116	97	78	62	39	19	388	04	
248	227	207	186	165	145	124	103	83	58	41	21	413	05	
264	242	220	198	176	154	132	110	88	66	44	22	440	06	
284	260	237	213	189	176	142	118	95	71	47	24	473	07	
302	277	252	227	202	190	151	126	101	76	50	25	504	08	
326	299	272	244	217	202	163	136	109	81	54	27	543	09	المجموعة ب
347	318	289	260	231	218	173	145	116	87	58	29	578	10	
374	343	312	280	249	232	187	156	125	93	62	31	623	11	المجموعة أ
397	364	331	298	264	246	199	166	132	99	66	33	662	12	
422	387	352	316	281	261	211	176	141	105	70	35	703	13	
448	410	373	336	298	277	224	187	149	112	75	37	746	14	
475	435	396	356	316	293	237	198	158	119	79	40	791	15	
503	461	419	377	335	310	251	210	168	126	84	42	838	16	
532	488	444	399	355	369	266	222	177	133	89	44	887	17	
633	580	528	475	422	390	317	264	211	158	106	53	1055	قسم فرعي 1	خارج الصف
669	613	558	502	446	413	335	279	223	167	112	56	1115	قسم فرعي 2	
708	649	590	531	472	438	354	295	236	177	118	59	1180	قسم فرعي	

													3		
750	688	625	563	500	464	375	313	250	188	125	66	1250	قسم فرعي 4		
795	729	663	596	530	492	398	331	265	199	133	70	1325	قسم فرعي 5		
843	773	703	632	562	562	422	351	281	211	141	80	1405	قسم فرعي 6		
963	883	803	722	642		482	401	321	214	161		1605	قسم فرعي 7		

المصدر: الجريدة الرسمية العدد 03، السنة الستون، المرسوم الرئاسي رقم 54-23 مؤرخ في 16  
جانفي 2023 (المادة 01) المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي  
يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم

### الجدول (03): الشبكة الاستدلالية للمرتبات بداية من جانفي 2024

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستد لالي الأدنى	الصف	المجموعة
الثاني عشر	الحادي عشر	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
240	220	200	180	160	140	120	100	80	60	40	20	400	01	المجموعة د
251	230	210	189	168	147	126	105	84	63	42	21	419	02	
264	242	220	198	176	154	132	110	88	66	44	22	440	03	
278	255	232	208	185	162	139	116	93	69	46	23	463	04	
293	268	244	220	195	171	146	122	98	73	49	24	488	05	
309	283	258	232	206	180	155	129	103	77	52	26	515	06	
329	301	274	247	219	192	164	137	110	82	55	27	548	07	
347	318	290	261	232	203	174	145	116	87	58	29	579	08	المجموعة ج
371	340	309	278	247	216	185	155	124	93	62	31	618	09	المجموعة ب
392	359	327	294	261	229	196	163	131	98	65	33	653	10	
419	384	349	314	279	244	209	175	140	105	70	35	698	11	المجموعة أ
442	405	369	332	295	258	221	184	147	111	74	37	737	12	
467	428	389	350	311	272	233	195	156	117	78	39	778	13	
493	452	411	369	328	287	246	205	164	123	82	41	521	14	
520	476	433	390	346	303	260	217	173	130	87	43	866	15	
548	502	457	411	365	320	274	228	183	137	91	46	913	16	
577	529	481	433	385	337	289	241	192	144	96	48	962	17	
678	622	565	509	453	396	339	283	226	170	113	57	1130	قسم فرعي 1	خارج الصف
714	655	595	536	476	417	357	298	238	179	119	60	1190	قسم فرعي 2	
753	690	628	565	502	439	377	314	251	188	126	63	1255	قسم فرعي 3	
795	729	663	596	530	464	398	331	265	199	133	66	1325	قسم فرعي 4	
840	770	700	630	560	490	420	350	280	210	140	70	1400	قسم فرعي 5	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم	

100	924	840	756	672	588	504	420	336	252	168	84	1680	فرعي 6 قسم فرعي 7
8													

المصدر: الجريدة الرسمية العدد 03، السنة الستون، المرسوم الرئاسي رقم 54-23 مؤرخ في 16 جانفي 2023 (المادة 02) المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 304-07 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 معيارا لتصنيف الرتب ضمن الشبكة الاستدلالية.

## 2. طريقة حساب الراتب:

طبقا 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 304-07 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 مستخدمى 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 (04): 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 التنقيط 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الزيادة الاستدلالية منذ جانفي 2008	45	55	65	75	95	125	165	215	275	345	425	515	615	725
الزيادة الاستدلالية جانفي 2023	80	90	100	110	130	160	200	250	310	380	460	550	650	760
الزيادة الاستدلالية جانفي 2024	115	125	135	145	165	195	235	285	345	415	495	585	685	795

المصدر: الجريدة الرسمية العدد 03، السنة الستون، المرسوم الرئاسي رقم 23-54 مؤرخ في 16 جانفي 2023 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية

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-1، م-2، م-3. و ينقسم كل من الصنفين ب و ج إلى ثلاثة أقسام يشتمل 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... (بداية من جانفي 2024)**

الأصناف	المستويات السلمية الأقسام	م	م-	م-1	م-2	م-3
أ	1	1290	810	522	356	426
	2	1098	695	453	308	221
	3	937	598	395	273	200
	4	801	517	346	244	182
ب	1	687	448	305	219	-
	2	592	391	271	198	-
	3	512	343	424	181	-
	1	444	302	217	166	-
ج	2	387	268	197	154	-
	3	340	240	180	144	-

9. المصدر: الجريدة الرسمية العدد 03، السنة الستون، المرسوم الرئاسي رقم 23-54 مؤرخ في 16 جانفي 2023 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية

**الجدول (07): المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة (بداية من جانفي 2024)**

الرقم الاستدلالي الأساسي مع الزيادة المطابقة لعدد سنوات الممارسة												الرقم الاستدلالي الأساسي	القسم	الصف
24 سنة	22 سنة	20 سنة	18 سنة	16 سنة	14 سنة	12 سنة	10 سنوات	8 سنوات	6 سنوات	4 سنوات	سنتان (2)			
5683	5505	5328	5150	4975	4795	4617	4440	4262	4084	3907	3729	3552	1	أ
5977	5790	5603	5416	5230	5043	4856	4669	4482	4296	4109	3922	3735	2	
6271	6075	5879	5683	5487	5291	5095	4899	4703	4507	4311	4115	3919	1	ب
6564	6359	6154	5949	5744	5539	5334	5129	4923	4718	4513	4308	4103	2	
6858	6644	6430	6215	6001	5787	5572	5358	5144	4929	4715	4501	4287	1	ج
7152	6929	6705	6485	6258	6035	5811	5588	5364	5141	4917	4694	4470	2	
4746	7214	6981	6748	6516	6283	6050	5817	5585	5352	5119	4887	4654	1	د
7740	7498	7256	7015	6773	6531	6289	6047	5805	5563	5321	5080	4838	2	
8034	7783	7532	7281	7030	6779	6528	6277	6026	5775	5523	5272	5021	1	هـ
8328	8068	7808	7547	7287	7027	6767	6506	6246	5986	5726	5465	5205	2	
8622	8353	8083	7814	7544	7275	7005	6736	6467	6197	5928	5658	5389	1	و
8916	8637	8359	8080	7801	7523	7244	6966	6687	6408	6130	5851	5572	2	
9210	8922	8634	8346	8059	7771	7483	7195	6907	6620	6332	6044	5756	قسم جديد	ز

المصدر: الجريدة الرسمية العدد 03، السنة الستون، المرسوم الرئاسي رقم 23-57 مؤرخ في 16 جانفي 2023 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة

**10. منح ذات الطابع العائلي:** يمكن توضيحها في الجدول الموالي:

**الجدول (07): 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)
	الأرمل (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 سنة 21 للمتمدرس
3000	لكل طفل متمدرس	منحة المتمدرس

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 الطفل 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 نحها للعامل منها المرדودية 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 قضاهما العامل في ذلك العمل الإضافي.

ج. **علاوة العمل الليلي**: ويشمل التعويض عن العمل الذي يؤدي في الليل ويكون من الفترة التاسعة مساء وحتى الخامسة صباحا، 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".  
 ه. تعويضات مختلفة: حوادث العمل، معاشات المجاهدين، معاتبات ناتجة عن حكم قضائي... الخ.

### ج. الاشتراكات والاقطاعات الخاصة بالأجور:

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

- عناصر الأجور الخاضعة لاشتراك الضمان الاجتماعي والاقطاع الضريبي: تتمثل أساسا في الأجر الأساسي مضافا 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%. طبقا 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 والوفاء				
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: بوخروبة 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 تطبيقا 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 الأجر غير الخاضعة لاشتراك الضمان الاجتماعي وغير الخاضعة للضريبة:  
تتعلق أساساً بـ:

✓ 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 للضريبة 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**

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

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 (40000-80000) 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 بـ 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 = 0400 IRGs إذن قيمة التخفيض 40% = 34500 \* 0.4 = 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. 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	1130
أستاذ مساعد أ (في طريق الزوال)	1255
أستاذ محاضر ب	1325
أستاذ محاضر أ	1480
أستاذ التعليم العالي	1680

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 (45 دج).**

2. **علاوة الخبرة المهنية (الأقدمية):** تحسب بطريقتين: أ. علاوة الخبرة المهنية = النقطة الاستدلالية للدرجة \* قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج)، ب. علاوة الخبرة المهنية = (5% \* النقطة الاستدلالية الدنيا \* رقم الدرجة) \* قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج).

**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% \* الراتب 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% \* الراتب 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. وتتحدد نسبة علاوة الجنوب وفق المناطق (استحدثت بموجب المرسوم رقم 72/199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 ثم المراسيم التنفيذية الآتية: المرسوم التنفيذي رقم 28-95 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	10دج	8800دج
أستاذ مساعد أ	960	10دج	9600دج
أستاذ محاضر ب	960	10دج	9600دج
أستاذ محاضر أ	1120	10دج	11200دج
أستاذ التعليم العالي	1280	10دج	12800دج

9. منحة السكن = 2000دج (بالنسبة للولايات أدرار، تندوف، تمنراست، وإيليزي)

و1500دج (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 (45دج).  
وفيما يلي توضيح للنقطة الاستدلالية لمختلف المناصب النوعية للأستاذ الجامعي.

الزيادة الاستدلالية	المنصب النوعي
345	مسؤول فريق الاختصاص
383	نائب رئيس قسم
425	مسؤول فريق شعبة التكوين
515	مسؤول فريق ميدان التكوين
625	نائب عميد كلية/رئيس قسم
740	نائب مدير جامعة
1028	عميد كلية
1220	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، يشغل مسؤول فريق اختصاص، وأعزب:

1. الأجر الأساسي = 45\*1330 = 59850دج

2. علاوة الخبرة المهنية = 45\*3\*1330\*0.05 = 9000دج

الأجر الرئيسي = 8640 + 57600 = 68850دج

3. علاوة الخبرة البيداغوجية = 59850\*3\*0.04 = 7182دج

4. علاوة التأطير = 68850\*0.5 = 34425دج

5. علاوة التأهيل = 68850\*0.3 = 20655دج

6. علاوة التوثيق = 14000دج

7. علاوة الجنوب = 68850\*0.8 = 55080دج

8. علاوة المنطقة = 10\*1120\*0.21 = 2352دج

9. منحة السكن = 1500دج

10. المنح العائلية = 00دج

11. علاوة المنصب النوعي = 45\*345 = 15525دج

الأجر الخام = 11+10+9+8+7+6+5+4+3+2+1 = 219569دج

أجر المنصب SP = 11+8+7+6+5+4+3+2+1 = 218069دج (يحسب اشتراك الضمان الاجتماعي منه)

SS = 9% \* SP = 218069\*0.09 = 19626.21دج

المبلغ الخاضع للضريبة SI = 11+7+6+5+4+3+2+1 - 11 = 196090دج

(تلغى الأرقام وراء الفاصلة ويقرب الرقم الأحادي الأخير إلى الصفر).

$$36090*0.33 + 80000*0.3 + 40000*0.27 + 20000*0.23 + 20000*0 = \text{IRGs قبل التخفيض} = 51309.7 \text{ دج}$$

$$\text{لدينا } 51309.7*0.4 = 20523.88 \text{ دج وهو أكبر من 1500 دج وعليه فإن قيمة التخفيض هي 1500 دج وبالتالي IRGs بعد التخفيض} = 49809.7 \text{ دج}$$

$$\text{الأجر الصافي SNet} = \text{IRGs} - \text{SS-الاجتماعي} = 49809.7 - 19626.21 - 21956.9 = 150133.09 \text{ دج}$$

ب. حساب مردودية الأستاذ الجامعي:

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

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

اقتطاع الضريبة على الدخل = 10% (حاصل ثلاثة أشهر - اشترك 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 سابقا، على افتراض أنه حصل على نسبة المردودية 40%، واحتسب له غياب 10 أيام خلال الثلاثي.

$$\text{الحاصل لشهر واحد} = \text{الأجر الرئيسي} * 0.4 = 0.4 * 68850 = 27540 \text{ دج ومنه الحاصل لثلاثة أشهر} = 82620 \text{ دج}$$

$$\text{اشترك الضمان الاجتماعي} = 0.09 * 82620 = 7435.8 \text{ دج}$$

$$\text{اقتطاع الضريبة على الدخل} = 0.1 * (82620 - 7435.8) = 7518.42 \text{ دج}$$

$$\text{صافي المردودية قبل خصم الغياب} = 82620 - 7435.9 - 7518.42 = 67665.68$$

$$\text{صافي المردودية بعد خصم الغياب} = 90/80 * \text{صافي المردودية} = 0.8888 * 67665.68 = 60147.2711$$

### 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 غايي 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 اشترك الضمان الاجتماعي، واقتطاع الضريبة على الدخل. وقد تم تقديم مثال تطبيقي عن كيفية حساب راتب الأستاذ الجامعي.