

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.

يشكل قانون الوظيفة العمومية القسم الأساسي للقانون الإداري لاسيما فيما يخص حماية حق دفاع الموظف ومضمون العلاقات فيما بين الأشخاص العمومية وبين موظفيها. إن عدد أعوان الدولة والمؤسسات الإدارية والجماعات المحلية في الجزائر يفوق المليونين حسب إحصاء المديرية العامة للوظيفة العمومية في جويلية 2012. فالالتحاق بالوظيفة العمومية كمبدأ وكهدف للحصول على راتب يعد فرعا مميزا لقانون الوظيفة العمومية، مما يحيل إلى المركز القانوني للموظف الذي يتلخص في جميع حقوقه وواجباته. إن الأجور، كقاعدة عامة في الجزائر في الفترة ما بين 1989 إلى اليوم كانت نتيجة ضغط للنشاط النقابي في القطاعين العام والخاص وكان تدخل السلطات العمومية وانطلاقا من مركز القرار تضع الحد الأدنى للأجر المضمون "S.N.M.G" (بوخروبة وكلثوم، 2017، ص 5، 6).

فالجزائر تبحت اليوم على سياسة وطنية جديدة للأجور تليق بكل ما حدث من تحولات سياسية اقتصادية واجتماعية في البيئة الداخلية والعالمية. فالتحول والتغيير في سياسة الأجور كان وظل يتم بواسطة القرار السياسي الذي يترجمه رئيس الجمهورية إلى مرسوم رئاسي يحدد به وبصفة أساسية شبكة الأجور.

سيتم من خلال هذه المحاضر عرض شبكة الأجور المعتمدة في الجزائر بداية من 2008، 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 دور الوظيفة العمومية في إعداد سياسية تخطيط الموارد البشرية التي تعتمد عليها سياسة الأجور.
- تتبع تطور هيكل الأجور في الجزائر.
- 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. دور الوظيفة العمومية في إعداد سياسة تخطيط الموارد البشرية التي تعتمد عليها سياسة الأجور:

يتم في أهم خطوة ضمن سياسة تخطيط الموارد البشرية إعداد الخطة الإستراتيجية والتي تشمل الخطوات الآتية (بوخروبة كلثوم، 2017، ص 37):

- 1- وضع بطاقات وصف الوظائف.
- 2- جداول ترتيب الوظائف
- 1- حصر احتياجات الإدارات من الأفراد.
- 2- طلبات الإدارات للوظائف أكانت شاغرة أو استحداث وظائف جديدة.
- 3- فرص وإمكانيات الاتصال بمواقع شركات التوظيف على شبكة الانترنت.
- 4- معلومات متجددة عن عروض الجامعات والمعاهد لخريجها وطلابها من خلال الإشراف المحكم للأساتذة حول المخابر والبحث العلمي.
- 5- معلومات متجددة عن أوضاع "سوق الشغل" المحلي وأسواق الدول في الخارج.

6- معلومات عن الشروط التي تفرضها القوانين الدولية ومقارنتها بالقوانين الداخلية بهدف تجديد وتحديث الإدارة.

2. تطور هيكل الأجور في القطاع العام الجزائري:

أولاً. ما قبل الاستقلال 1962:

إلى غاية الاستقلال كان قانون الوظيفة العمومية الفرنسي سائدا في الجزائر، إذ كان متشعبا بالنظام الليبرالي في جانبه الإيجابي بالنسبة للفرنسيين وبجانبه السلبي بالنسبة للجزائريين، ثم وبعد الاستقلال تم نقل قانون الوظيفة العمومية ما عدا ما يسمى بالسيادة الوطنية. وسرعان ما قررت القيادة الثورية آنذاك 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 (بوخروبة كلثوم، 2017، ص 7).

ثانياً: من 1962 إلى 1990:

في هذه الفترة تطوّر نظام الأجور في الجزائر بثلاثة مراحل أساسية هي:

1. مرحلة ما قبل القانون الأساسي العام للعامل (62 - 75 - 78):

كان الأجر في هذه المرحلة يتسم بعدم الاستقرار، كذلك عدم وجود أنظمة لتصنيف المناصب وترتيب الأجور الخاصة بكل مؤسسة مستخدمة وهذا لغاية 1974 حيث نصت المادة 28 من قانون المالية لسنة 1974 الأمر 64 73 المؤرخ في 28 ديسمبر 1973 بأن المرتبات والأجور ومختلف التعويضات من أي نوع الممنوحة في المؤسسة العامة الاقتصادية ذات الطابع الصناعي و التجاري والمؤسسات الأخرى تجمد عند حدودها الحالية وأن أي زيادة في المرتبات والأجور ومختلف التعويضات لا يمكن إجرائها إلا بمقتضى مرسوم.

2. مرحلة ظهور القانون الأساسي العام للعمال (78 - 90):

نظرا لما ميز الفترة السابقة بعدم وجود نظام موحد للعمل بصفة خاصة صدر القانون الأساسي العام للعمال في 15 أوت 1978 بهدف خلق التوازن بين جميع الفئات العمالية وقطاعات النشاط.

3. مرحلة ظهور قانون علاقات العمل (90 - 11)

ظهر هذا القانون في محيط اقتصادي جديد يتمثل في دخول المؤسسة الجزائرية في المرحلة الاستقلالية

سنة 1988 ويمكن القول أن قانون علاقات العمل هو نتيجة حتمية لظروف اقتصادية، هي دخول عالم

عهد اقتصاد السوق إلى جانب الاختلاف الجوهرى بين القانون الأساسي العام للعمال وقانون علاقات العمل أي أنه أصبح الأجر في ظلّه محدد بصفة حرة بين العمال والمؤسسات المستخدمة عن طريق التصنيف المهني لمناصب العمل المحدودة من قبل. القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 14 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال و الأجراء والمستخدمين، ويعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يعملون يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي معني عمومي أو خاص يدعى المستخدم.

3. هيكل الأجر في القطاع العام الجزائري بداية من 2008:

أولاً. تصنيف الموظفين ورواتبهم في القطاع العام الجزائري

أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 وذلك طبقا 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:

طبقا 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 صفا 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 الليسانس 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 (03): 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.
المجموعة ج	6	شهادة التحكم المهني. السنة الثانية من التعليم الثانوي.
	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.		
البكالوريا + 5 سنوات من التعليم العالي. ماستر نظام "LMD". ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص.	13	
ماجستير. شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد).	14	
صنف مخصص لرتب الترقية.	15	
دكتوراه في الطب العام.	16	
صنف مخصص لرتب الترقية.	17	
ماجستير (الالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي). دكتوراه. دكتوراه دولة.	قسم فرعي 1	خارج الصفحة الصفحة
شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).	قسم فرعي 2	
شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي.	قسم فرعي 3	
قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.	قسم فرعي 4	
دكتوراه في العلوم الطبية (MSDE).	قسم فرعي 5	
التأهيل الجامعي.	قسم فرعي 6	
قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.	قسم فرعي 7	

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.

- 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، م1، 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، م1، م-1، م-2. يتعلق المستوى م بمنصب المسؤول الأول في المؤسسة. م1 هو منصب مساعد المسؤول الأول أو الأمين العام. والمستويات م-1 و م-2 و م-3 فهي المناصب العليا الأخرى في التدرج السلمي (بوخروبة كلثوم، 2017، ص 112).

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 للصنف الأول المقدر بـ 200 والرقم الاستدلالي الأدنى للصنف الأخير المقدر بـ 1480. ويتم التطور من صنف إلى صنف 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 طبقاً للمادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007. وفيما يلي عرض لجدول الشبكة الاستدلالية للمرتبات:

الجدول (04): الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	الصنف	المجموعة
الثاني عشر	الحادي عشر	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	200	01	المجموعة د
131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219	02	
144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240	03	
158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	263	04	
168	154	140	126	112	98	84	70	56	42	28	14	288	05	
192	176	160	144	128	112	96	80	64	48	32	16	315	06	
204	187	170	153	136	119	102	85	68	51	34	17	348	07	
228	209	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	08	
251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	09	المجموعة ب
272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	10	
299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	11	المجموعة أ
322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	12	
347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	13	
373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621	14	
400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	15	
328	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713	16	
457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	17	
558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	930	قسم فرعي 1	خارج الصنف
594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990	قسم فرعي 2	
633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055	قسم فرعي 3	
675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	قسم فرعي 4	
720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200	قسم فرعي 5	
768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	قسم فرعي 6	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 7	

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61 بتاريخ 2007-09-30.

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.

4. طريقة حساب الراتب:

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

- الراتب الرئيسي.
- العلاوات والتعويضات.

أ. الرتب 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 5 يحسب كما يلي:

- الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 13 = 578.
- الرقم الاستدلالي للدرجة الخامسة = 145 = 578 * 0.05 * 5 (يتم تقريب الفاصلة).
- الراتب الأساسي = 578 * 45 = 26010 دج.
- الرتب الرئيسي = (578 + 145) * 45 = 32535 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 مستخدمي المفتشية العامة للمالية.
- ولقد تم إدماج هذه التعويضات ضمن الراتب الرئيسي.

الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر:

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 (05): 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		
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 03-304 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 والمنح المكونة للراتب:

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 التقييم 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: $PRC = \text{عدد الأيام الفعلية/عدد أيام الشهر} * \text{الأجر الأساسي} * \text{نسبة المردودية}$.
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. **منحة السلة Prime de Panier (الإطعام، القفة):** تمنح للعمال الذين لا توفر لهم المؤسسة وجبة الغداء.
8. **منحة النقل:** تمنح للعمال تعويضا لهم عن مصاريف النقل اليومية. ويستحقه العامل الذي يبعد منزله عن مكان عمله بـ 1 كلم فأكثر يحسب مبلغه بناء على المسافة المقطرة بالكيلومتر.
9. **تعويضات مختلفة:** حوادث العمل، معاشات المجاهدين، معاتبات ناتجة عن حكم قضائي... الخ.
10. **منح ذات الطابع العائلي:** يمكن توضيحها في الجدول الموالي:

الجدول (06): المنح العائلية

طبيعة التعويض	شروط الاستفادة	المبلغ الشهري (دج)
منحة الأجر	الزوج (ة) غير العامل (ة) وله (ها) أولاد.	800

	المطلقة التي تعمل ولها أولاد إذا أسندت إليها الحضانة	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 21 سنة للمتمدرس
3000	لكل طفل متمدرس	منحة المتمدرس

المصدر: المرسوم رقم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965 المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية والمراسيم التنفيذية اللاحقة له إلى غاية المرسوم التنفيذي رقم 07-292 المؤرخ في 26 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 منحها 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 مقررّة 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 قضاهها 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. **الحوافز والمكافآت المختلفة:** وتكون نقدية تمنح للعامل نتيجة للجهد المبذول الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل كما ونوعاً (وتم تناولهما سابقاً)، فهي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية العمل ونتائجه، تحدد حسب اختلافات قطاعات العمل، ووفقاً لبرامج وقواعد معينة مسبقاً. بالإضافة إلى المنح التي تعطى للعامل حسب ما يتطلبه منصبه من بعض المكافآت العينية، وهي نفقات تعود على عاتق المستخدم لحساب العامل مثل: السكن الوظيفي، مصاريف الإيجار، توفير النقل... الخ.

و. **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 دخلاً ناتجاً من العمل، وعلى الموظفين أن يساهموا في تحمل الأعباء الضريبية العامة، وهذا الاقطاع يعرف بالضريبة على الأجور IRG/SALAIRE. تقسم عناصر الأجر حسب خضوعها لاشتراك الضمان الاجتماعي والاقطاع الضريبي إلى ثلاثة هي:

- **عناصر الأجور الخاضعة لاشتراك الضمان الاجتماعي والاقطاع 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

المجموع	على عاتق صندوق الخدمات الاجتماعية	على عاتق الأجير	على عاتق المستخدم	الفرع
% 14.00		% 1.50	% 12.50	التأمينات الاجتماعية المرض الأمومة العجز والوفاة
% 1.25			% 1.25	حوادث العمل والأمراض المهنية
% 17.25		% 6.75	% 10.00	التقاعد
% 1.50		% 0.50	% 1.00	تأمينات البطالة
% 0.50		% 0.25	% 0.25	التقاعد المسبق
% 0.50	% 0.50			السكن الاجتماعي
% 34.50	% 0.50	% 9.00	% 25.00	المجموع

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 أنشأت 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 الأجور غير الخاضعة لاشتراك الضمان الاجتماعي وغير الخاضعة للضريبة:

تتعلق أساسا 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 لضريبة مثل منحة النقل والسلة.

يكتسب الاقتطاع الضريبي IRGS كما يلي:

إذا كان الأجر الخاضع للضريبة SI أقل من 15000 دج فإن IRGs = 0، إذا كان الأجر الخاضع للضريبة أكبر من 15000 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 10000	0
من 10001 إلى 30000	20
من 30001 إلى 120000	30
أكثر من 120000	35

المصدر: منشورات المديرية العامة للضرائب - النظام الجبائي الجزائري 2010

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 أربع وفق الجدول السابق كما يلي: 10000 هو الجزء الأول ونسبة اقتطاع 0.

ب. يبقى من المبلغ 120000 أي (10000-130000) لذلك يتحدد الجزء الثاني بقيمة 20000 (أي 30000-10000) وفق ما يوضحه الجدول، وعليه فإن نسبة الاقتطاع من هذا المبلغ 20% أي $0.02 * 20000 = 400$ دج وهي قيمة الاقتطاع الضريبي للجزء الثاني من المبلغ.

ج. يبقى من المبلغ 100000 أي (10000-130000-20000) لذلك يتحدد الجزء الثالث بقيمة 90000 أي (120000-30000) وفق ما هو موضح في الجدول، وعليه فإن الاقتطاع من هذا المبلغ نسبته 30% أي $0.3 * 90000 = 27000$ دج وهي قيمة الاقتطاع الضريبي للجزء الثالث من المبلغ.

د. يبقى من المبلغ 10000 أي (130000-10000-20000-90000) لذلك يتحدد الجزء الثالث من المبلغ بـ 10000 وهو الجزء المتبقي الأخير وفق ما هو موضح في الجدول، وعليه فإن نسبة الاقتطاع من هذا المبلغ 35% أي $0.35 * 10000 = 3500$ دج وهي قيمة الاقتطاع الضريبي للجزء الرابع من المبلغ.

يتم جمع قيم الاقتطاع من الأجزاء الأربعة لنحصل على قيمة الاقتطاع الضريبي للمبلغ الإجمالي (IRGs) $= 0 + 400 + 27000 + 3500 = 34500$ 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: IRGs = 34500 إذن قيمة التخفيض 40% = $0.4 * 34500 = 13800$ دج. بما أن 13800 أكبر من 1500 فإن قيمة التخفيض هي 1500 دج. وعليه فإن IRGs بعد التخفيض = $34500 - 1500 = 33000$ 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).