

د. فاطمة بكدي



مكونات الأجر:

تقسيم مكونات الأجر حسب الأصل:

يتكون الأجر أساساً من ثلاثة أجزاء هي:

✓ الجزء الأول وهو ثابت: الأجر القاعدي، التعويضات الثابتة والمرتبطة بالمنصب (خبرة، ضرر، تعويض مكمل للدخل، بيداغوجية وغيرها).

✓ الجزء الثاني وهو متغير: يضم التعويضات والحوافز والمكافآت، فهو يرتبط في قيمته بظروف العمل والجهد المبذول وحجم الانجاز.

✓ الجزء الثالث: يضم الاقتطاعات.

تقسيم مكونات الراتب حسب بنود الميزانية:

يقسم الراتب إلى سبعة أجزاء مفصلة هي:

1. الأجر الأساسي أو القاعدي (Base salary):

وهو المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة وهذا حسب القانون 90-11 وعليه فإن الأجر الأساسي

لكل عامل يكون حسب رتبة منصبه في جدول سلم الدرجات. وحسب المادة 148 من القانون الأساسي العام

للعامل حدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة، وبالتالي فإن الأجر الأساسي يحسب كما يلي:

الأجر الأساسي = الرقم الاستدلالي للمنصب × القيمة المالية للنقطة الاستدلالية

تحدد النقطة الإستدلالية بموجب مرسوم تقدر بـ 45 دج¹.

تشمل الشبكة الإستدلالية للمرتبات:

- المجموعات مقسمة من: أ، ب، ج، د، إلى خارج الصنف.
- الأصناف مقسمة من 1، 2، إلى 17.
- أقسام فرعية مقسمة من 1.... إلى القسم الفرعي 7، وهي أقسام فرعية خارج الصنف، مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته².
- 2. منحة الأقدمية أو الخبرة المهنية (IEP): تسمى كذلك بعلاوة الخدمة المهنية، تحسب من الأجر القاعدي بنسبة مؤوية محددة عن كل سنة، وتمنح لكل عامل عن كل سنة قضاها بالمؤسسة.

الأجر الأساسي × عدد السنوات × نسبة مؤوية معينة

تختلف النسبة المحددة حسب الجهة المستخدمة، فتختلف النسبة في المؤسسات العمومية عن النسبة في قطاعات النشاط الأخرى، كما تختلف النسبة داخل القطاع وخارجه وعادة ما تكون متدرجة داخل القطاع مثلا:

- من 1-3 سنوات بنسبة خبرة 1 بالمائة
 - من 4-8 سنوات بنسبة 1.5 بالمائة
 - من 9-12 سنة بنسبة 2 بالمائة
3. منحة أو علاوة المردودية:

تقسم إلى نوعان هما الفردية والجماعية

- علاوة المردودية الفردية (PRI) : تمنح كمكافأة لكل فرد عن المجهودات الفردية المبذولة نتيجة مشاركته في تحقيق ما اسند إليه من أهداف وبرنامج عمل ضمن المجموعة التي ينتمي إليها. وتحسب على أساس التنقيط الممنوح للعامل من طرف مسؤوله أو رؤوسيه (لا تتعدى 10 بالمائة من الأجر القاعدي)، والنقطة الممنوحة للعامل تعبر عن النسبة المطبقة على الأجر القاعدي للحصول على مبلغ المنحة.

¹ مرسوم رئاسي رقم 304-07، مؤرخ في 129 سبتمبر 2007، المادة 8، الجريدة الرسمية العدد 61,30 سبتمبر 2007، ص 11.

² مرسوم رئاسي رقم 304-07، مؤرخ في 129 سبتمبر 2007، المادة 2، الجريدة الرسمية العدد 61,30 سبتمبر 2007، ص 11.

$$\text{علاوة المردودية} = (\text{الأجر القاعدي} - \text{الغيابات}) \times \text{معدل المردودية}$$

- **منحة المردودية الجماعية PRC:** الهدف منها هو مكافأة مردودية مجموعة من العمال وعادة ما ترتبط بنسبة الأهداف المحققة من البرامج المسطرة، يتم تقييم إنتاجية مجموعة ما ومنحة مردوديتها الجماعية المناسبين انطلاقاً من أهداف إنتاج الثروات أو الخدمة المصادق عليها من طرف الهياكل المخولة بالمؤسسة والمجددة لهذه المجموعات (تحدد المؤسسة قائمة مختلف المجموعات، مقاييس التقييم، معايير قياس المردودية الجماعية) غالباً ما تكون نسبة مؤوية من الأجر الأساسي، وتعتمد على نسبة المردودية والإنتاج وعدد العمال .

$$\text{مبلغ المنحة} = (\text{عدد الأيام الفعلية} / \text{عدد أيام الأشهر}) \times \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة العلاوة}$$

مثال: في شهر فيفري عدد الأيام الفعلية هي 29_6=23، وعدد الأيام الفعلية للعامل هي 21 يوم وغاب يومين، الأجر القاعدي للعامل = 6000 دج، ونسبة العلاوة هي 8 بالمائة.
المطلوب حساب مردودية المنحة.

$$\text{الحل: المنحة} = 23 / 21 \times 6000 \times 8 \text{ بالمائة} = 438 \text{ دج}$$

4. منح وعلاوات وتعويضات حسب كل قطاع: المنح والعلاوات الخاضعة للضمان الاجتماعي ق 88.
96.94

✓ **منحة الخبرة البيداغوجية:** وتخص قطاع التعليم والتكوين، وهي خاضعة للضمان الاجتماعي وللضريبة على الدخل
وتحسب كما يلي:

$$\text{منحة الخبرة البيداغوجية} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة مؤوية (4 بالمائة)}$$

✓ **تعويض التأهيل:** تحسب على أساس الراتب الرئيسي وتصرف شهرياً بنسبة 45 بالمائة لموظفي الصحة العمومية.

✓ **تعويض التوثيق:** يصرف تعويض التوثيق شهرياً وفق مبالغ جرافية محددة بـ4000 دج بالنسبة لموظفي الصحة العمومية.

✓ **التعويض المكمل للدخل ICR:** يقدم لكل العمال ويحدد نقداً.

- ✓ **منحة المسؤولية:** تمنح للمشرفين على بعض الوظائف الإشرافية أو تلك التي ينتج عنها مسؤولية معتبرة.
- ✓ **علاوة العمل الدائم (ITP):** تمنح للعمال الذين يصعب عليهم مغادرة منصب عملهم خلال فترة الدوام، وتعطى للعمال في إطار العمل بالورديات كنسبة من الأجر القاعدي.
- ✓ **علاوة الضرر (PNuisance)** تمنح للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تتضمن مهامها ظروف عمل قاسية وشاقة أو غير ملائمة للصحة، تعويضا لهم عن ظروف العمل التي قد تشكل ضرازا صحيا أو خطرا، تختلف معدلاتها باختلاف الضرر الذي يحيط بالعمل، ويمكن أن يأخذ المبلغ أقصى حد يقدر بـ20 بالمائة من الأجر القاعدي.
- يمكن لهذا التعويض أن يحذف أو يغير بحسب انخفاض أو اختفاء الضرر، ويتقاضاها العامل شهريا.

مبلغ التعويض = الأجر الأساسي × نسبة مؤوية

- ✓ **علاوة المنطقة (IZ) (منحة الإمتياز، التعويض النوعي للمنصب):** تختلف ظروف العمل باختلاف المناطق الجغرافية. تميز بين عمال يعملون ويسكنون في الصحراء وعمال يسكنون في مناطق أخرى ويعملون في الصحراء.
 - المنطقة الأولى 10 بالمائة من الأجر القاعدي.
 - المنطقة الثانية 15 بالمائة من الأجر القاعدي.
 - المنطقة الثالثة 20 بالمائة من الأجر القاعدي.
 وهي مناطق خاضعة للضمان وغير خاضعة للضريبة
- ✓ **التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة (التعويض عن الإلزام):** موجه للعمال الذين يشغلون منصب يقتضي تبعات في توقيت العمل، فهو موجه لتغطية أجرة الساعات المنجزة زيادة على المدة القانونية للعمل ويقدر كنسبة من الأجر القاعدي.
- ✓ **التعويض عن الساعات الإضافية* (H .S) (تعويض العمل الدائم):** حددت المادة القانونية للعمال في الجزائر خلال الشهر بـ 173 ساعة و26 يوما في حالة العمل بالأيام، وكل ما يتجاوز لهذه الحدود يمكن اعتباره عمل إضافي عن الوقت الرسمي.

تدفع على أساس الأجر الساعي للعامل بحسب النسبة المحددة أدناه:

50 بالمائة للساعات الأولى (أربعة ساعات أسبوعيا)

75 بالمائة لما بعد الساعة الإضافية الرابعة (عندما يتعدى أربعة ساعات إضافية في الأسبوع)

*نهاية الأسبوع تسمى تسخير وليس ساعات إضافية

100 بالمائة للساعات المنجزة ليلا (من الساعة 21-5 صباحا). وتلك المنجزة بصفة استثنائية كيوم عيد أو راحة أسبوعية. حسب الديوان الوطني للري. ويمنع القانون تجاوز 16 ساعة إضافية في الأسبوع. وإذا كانت طبيعة الخدمة تتطلب دائما ساعات إضافية تستبدل الساعات الإضافية بتعويض جزافي عن الخدمة الدائمة. ويجب ألا تتعدى 20 بالمائة من الأجر القاعدي.

الساعات الإضافية = الأجر القاعدي / 173.33 (هي أجر الساعة في الشهر)* عدد الساعات الإضافية المعدل*

173.33 ساعة في الشهر

وتحسب كما يلي: الغيابات = الأجر القاعدي / ع 22 * عدد الغيابات

✓ **تعويض أو منحة الإطعام أو القفة أو السلة pime de panier** : تمنح للعمال الذين

لا توفر لهم المؤسسة وجبة الغداء. يحدد مبلغها كما يلي:

قيمة الوجبة × عدد الأيام

✓ **تعويض النقل**: تمنح للعمال تعويضا لهم عن مصاريف النقل اليومية. ويحدد المبلغ حسب بعد المسافة،

مثلا: من 1 كلم-5 كلم = 500 دج، أكثر من 20 كلم = 1100 دج

✓ **تعويض الصندوق**: تمنح للعمال الذين يشغلون منصب أمين صندوق أو قابض تهدف أساسا إلى تغطية

مخاطر تسجيل العجز في الصندوق. قيمتها في ديوان الري هي 100 دج/ الشهر.

5. **تعويضات ذات الطابع العائلي**³:

- **المنحة التكميلية للمنح العائلية**: (منحة الطفل إلى غاية 17 سنة وتمدد إلى 21 سنة للمتدربين) :

لكل موظف له ولد تجاوز 10 سنوات في حدود ثلاثة أطفال الحق في منحة مقدارها 11.25 دج.

- **المنحة العائلية (A.F)** : تقدم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالته

إلى سن الرشد أي طول المرحلة الدراسية (أقصاها 21 سنة إذا ثبتت مزاولتهم للدراسة).

- **منحة التمدرس** :

³وزارة العمل والضمان الاجتماعي، منشور رقم 001 المؤرخ في 8 مارس 2003، المتعلق بكيفيات دفع المنح العائلية ومنحة التمدرس بعد رفع الأجر.

بالنسبة للمستفيدين من منحة التمدرس الذين يقل أو يساوي أجرهم أو دخلهم الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي عن 15000 د.ج:

- من الطفل الأول إلى الخامس وراتب الأب يقل عن 15000 د.ج: 800 د. ج للطفل الواحد.

- الطفل المتمدرس في حدود خمسة أطفال وراتب الأب يزيد عن 15000 د.ج : 400 د. ج للطفل الواحد.

- **منحة الأجر الوحيد (I.S.U):** يمنح مبلغ ثابت قدره 800 د.ج للزوج أو الزوجة غير العاملة ولها أولاد، وإلى المطلقة التي تعمل ولها أولاد إذا أسندت إليها الحضانة، وإلى الأرملة أو الأرملة إذا كانت تستفيد من منحة تقاعد أقل من الأجر الوطني، أو إلى الزوج أو الزوجة بدون أطفال وقربنه لا يعمل له كفالة طفل بحكم قضائي.

- **منحة الوضعية العائلية:** بمجرد زواج الموظف يحدد التعويض الخاص بالحالة العائلية (الزوجة) تقدر المنحة بـ 5.50 د.ج.

6. تعويضات مختلفة أخرى:

✓ **المنحة الجزافية لمصاريف المهمات في التراب الوطني:** العمال المدعويين لداعي الخدمة إلى أداء مهمات بأمر من المسؤولين عبر التراب الوطني في دائرة تفوق 50 كلم يستفيدون من منحة تعويضية عن مصاريف المهمة.

✓ **التعويض عن مصاريف المهمات في الخارج:**

✓ **منحة المجاهدين وذوي الحقوق الخاصة:** تمنح لكل عضو في جبهة التحرير الوطني، كما تمنح لذوي حقوق الشهداء. وأراملهم، ضحايا الإرهاب (لا تتضمن أجر بل منحة ولا أجر قاعدي ولا يسري عليها سميغ).

✓ **حوادث العمل، معاشات المجاهدين، معاتبات ناتجة عن حكم قضائي...**

المنح غير القابلة للاقتطاع هي: المنح العائلية - التعاضدية - تعويض السكن وتعويض الأكل والنقل، منحة الأجر الوحيد

7. الإقتطاعات أو الخصومات:

وتقسم إلى:

1.7. الإقتطاعات الإجبارية:

✓ **إقتطاعات الضريبة على الدخل:**

يحدد القانون الضريبي اقتطاعات ضريبية من الأجور باعتبارها دخلاً ناتجاً من العمل، وعلى العمال أن يساهموا في تحمل الأعباء الضريبية العامة، وهذا الاقتطاع يعرف بالضريبة على الأجور. كما يتحمل أرباب العمل عبأ يعرف بالدفع الجزافي سابقاً حتى سنة 2005، يحسب على الأجر الخاضع للضريبة*.

تحسب الضريبة على الدخل الإجمالي تبعاً للجدول التصاعدي الآتي:

نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة بالدينار
0	لا يتجاوز 120000 دج
20	من 120001 إلى 360000 دج
30	من 360001 إلى 440000
35	يفوق 1440000

✓ اقتطاعات التأمينات والضمان الاجتماعي:

هي المبلغ التي يساهم بها الموظف في صندوق الضمان الاجتماعي وتحسب بنسبة 9 بالمائة من الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي.

تحدد تشريعات العمل اقتطاعات يتحملها كل من رب العمل والعامل تدفع إلى صناديق مختلفة مثل صندوق التأمين الاجتماعي، صندوق البطالة، التقاعد، حوادث العمل... إلخ.

حساب الاشتراكات الاجتماعية 35 % CNAS:

✓ بالنسبة للعامل أجر المنصب x 9 %

✓ بالنسبة لرب العمل أجر المنصب x 26 %

إذا كان عدد العمال أقل من 9 عمال فالتسديد يكون كل ثلاثي وإذا كان 9 عمال أو أكثر فالتسديد كل شهر. في السعودية حصة العامل في التأمينات الاجتماعية تقدر بـ 9 بالمائة من إجمالي استحقاق رواتب الموظفين السعوديين وحصة صاحب العامل في التأمينات الاجتماعية تقدر بـ 11 بالمائة من إجمالي استحقاق رواتب الموظفين السعوديين و 2 بالمائة من إجمالي استحقاق رواتب الموظفين لغير السعوديين¹.

الاشتراكات الاجتماعية	الاقتطاعات الضريبية
-----------------------	---------------------

*تستفيد من تخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي أو من الضريبة على أرباح الشركات، حسب المادة 56 من قانون رقم 06-24 المؤرخ في 26 ديسمبر سنة 2006 المتعلق بتخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي أو من الضريبة على أرباح الشركات التي تنشأ أو تحافظ على مناصب عمل جديدة.

المعدل	الأساس (القاعدة)	نوعها	المعدل ل	الأساس (القاعدة)	نوعها	
سليم IRG	الأجر الخاضع	IRG _S	9%	أجر المنصب	CNAS	العامل
1%	للضريبة	VF	26%	أجر المنصب	CNAS	رب العمل
			35%	مجموع الاشتراكات الاجتماعية		

توزع نسبة 35 % بين الصناديق المختلفة (التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل، التقاعد، البطالة) كل بحسب نسبته.

- اقتطاع التقاعد

- اقتطاع البطالة

2.7. الاقتطاعات الاختيارية:

✓ الانخراط أو التعاضدية **Mutuelle**: 80 بالمائة هي الانخراط في الضمان الاجتماعي، و20 بالمائة مساهمة اختيارية تمكن المنخرط من استرجاع التكاليف 100 وهي غير محبذة لدى صاحب العمل وتسمى بالتعاضدية.

✓ الغيابات:

✓ الاشتراكات والسلف: مثل السكن، اللوازم المنزلية وغيرها.

ملاحظة: الخدمات الاجتماعية لا تدخل في الاشتراكات

معلومات إضافية:

الأجر الخام وأجر المنصب:

✓ أجر المنصب = الأجر القاعدي + منح + علاوات + ساعات إضافية - ساعات الغيابات

✓ الأجر الصافي = الأجر الخام - مجموع الاقتطاعات

✓ الأجر الخام = الأجر القاعدي + مجموع المنح والمكافآت والحوافز

تقسم عناصر الأجر حسب خضوعها للاشتراكات الاجتماعية والاقتطاعات الضريبية إلى ثلاث مجموعات:

1. عناصر الأجور الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية والاقتطاعات الضريبية: تتمثل أساسا في الأجر

القاعدي مضافا إليه جميع المنح والعلاوات والتعويضات السابقة الذكر ما عدى منحة السلة والنقل

فمجموع هذه العناصر تعرف بـ أجر المنصب

2. عناصر الأجور غير الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية وخاضعة للضريبة: تتعلق أساسا ببعض المنح

التي تحسب على أسس أخرى غير الأجر القاعدي نذكر منها: منحة السلة والنقل

3. عناصر الأجور غير الخاضعة للاشتراكات الاجتماعية وغير الخاضعة للضريبة: تتعلق أساسا بـ:

- ✓ التعويضات العائلية التي تتمثل في الأجر الوحيد للزوجة والمنح العائلية.
- ✓ معاشات المجاهدين وذوي الحقوق
- ✓ الربوع الأخرى الخاصة بحوادث العمل والبطالة.

أمحاسبة الأجور والرواتب ,