



کمال صفر

مرحباً

الإتفاقية المشتركة القطاعية للتعليم الخاص

محنة (2022)

Sfarconsulting.tn

جميع الحقوق محفوظة (2021)

الفهرس

الصفحة	الموضوع	الفصول
4-3	الفهرس	
6 -5	التنقيحات	
7	قرار المصادقة	
8	موضوع الإتفاقية	1
10 -9 -8	مجال التطبيق المهني والتراي	2
10	المدة، المراجعة، التراجع	3
10	التأويل	4
12-11	الحق النقابي وحرية الرأي	5
12	قبول النواب النقابيين	6
13-12	تمثيل العملة: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	7
13	انتداب العملة	8
13	تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة	8 مكرر
13	التفقد	9
14	واجبات الأعوان	10
14	فترة التجربة	11
15	تشغيل النساء	12
15	حماية العامل أثناء مباشرة وظائفه	13
15	بطاقة خلاص الأجر	14
16-15	اسناد الأعداد، التدرج والترقية	15
17-16	استخدام الأعوان في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم	16
18 -17	أجل الإعلام بإنهاء العمل	17
18	الفصل عن العمل إثر حذف مراكز العمل أو لأسباب اقتصادية	18
18	مكافأة نهاية الخدمة	19
19	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	20
19	الإستقالة	21
20 -19	شهادة العمل	22
20	النقلة	23
20	التغيب	24
21	ساعات العمل	25
22 -21	الساعات الإضافية، والدروس الخاصة، والمراجعة والمراقبة والحراسة	26
22	الراحة الأسبوعية	27
22	أيام الأعياد	28
23 -22	الراحة السنوية خالصة الأجر	29
23	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	30
23	عطلة الولادة	31
24	الرخص الإستثنائية	32
25-24	رخص المرض وحوادث الشغل	33
25	الرخص من أجل القيام بالواجب العسكري	34
	الرخص بدون أجر	35
28-27-26	التأديب	36

28	مشمولات نظر مجلس التأديب	37
29	التكوين المستمر للأعوان	42
29	تعليم الكبار	42 مكرر
29	ملابس الشغل	43
29	صيانة أدوات العمل	44
30	حفظ الصحة والسلامة	45
30	نظام التقاعد	46
30	منحة الوفاة	46 مكرر
30	نظام الحيلة الإجتماعية	47
31-30	المنح المسندة لصنف العمال	48
32-31	المنح المسندة للأعوان الإداريين	49
33-32	المنح المسندة للقيمين	50
34-33	المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة	51
35-34	المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية	54
36-35	المنح المسندة للمديرين والنظار	54 مكرر
36	امتيازات لفائدة أبناء العاملين بالمؤسسات التربوية الخاصة	54 مثلث
36	منحة الحضور	5- 54
36	تعويض المنح السابقة	55
36	الإمتيازات المكتسبة	56
37	إعادة الترتيب المهني	57
37	التصنيف المهني وجدول الأجور	58
37	تاريخ تطبيق الإتفاقية	59
من 38 إلى 42	جدول التصنيف المهني للعمال	ملحق عدد 1
42-41-40	جدول تصنيف المهني للأعوان الإداريين والقيمين	ملحق عدد 2
43-42	جدول التصنيف لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة	ملحق عدد 3
45-44	جدول التصنيف لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية	ملحق عدد 4
من 46 إلى 50	الأجور الملحق التعديلي عدد 12 (2016)	

تنقيحات الإتفاقية المشتركة القطاعية للتعليم الخاص
المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية بتاريخ 5 ماي 1987

الملاحق من سنة 1987 إلى سنة 2009

الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
1	قرار مؤرخ في 10 أوت 1989	***	أجور
2	قرار مؤرخ في 31 أوت 1990	15- 24 - 33	التدرج والترقية- التغيب- رخص المرض
3	قرار مؤرخ في 7 سبتمبر 1993	2- 5- 11- 15- 24- 25- 26- 28- 29- 31- 33- 35- 36- 42- 47- 48- 49- 50- 51- 52- 53- 54 - إضافة الفصل 54 مكرر و 54 مثلث-	مجال التطبيق المهني والتربوي - الحق النقابي وحرية الرأي- فترة التجربة- اسناد الأعداد، التدرج والترقية - منحة الفصل عن العمل- التغيب- ساعات العمل- الساعات الإضافية والدروس الخاصة- أيام العطل- الراحة السنوية خالصة الأجر- عطلة الولادة- رخص المرض- الرخصة بدون أجر- التأديب- التكوين المستمر للأعوان- نظام الحيطرة الإجتماعية- المنح المسندة للعمال- المنح المسندة للأعوان الإداريين- المنح المسندة للقيمين- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة- المنح المسندة للمديرين والنظار- امتيازات لفائدة أبناء رجال التعليم- أحكام انتقالية- أحكام خاصة بتنقيح جداول التصنيف المهني.
4	قرار مؤرخ في 13 فيفري 1997	2- 7- 9- 11- 15- 16- 24- 25- 26- 28- 29- 33- 43- 48- 49- 50- 51- 52- 53- 54 مثلث. إلغاء الفصول 38و39و40و41.	مجال التطبيق المهني والتربوي - تمثيل العملة بالمؤسسات- التفقد - فترة التجربة- اسناد الأعداد، التدرج والترقية- استخدام الأعوان في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم - التغيب- ساعات العمل- الساعات الإضافية، الدروس الخاصة، المراجعة، المراقبة والحراسة- أيام العطل- الراحة السنوية خالصة الأجر- رخص المرض وحوادث الشغل- ملابس الشغل- المنح المسندة لصنف العمال- المنح المسندة للأعوان الإداريين- المنح المسندة للقيمين- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمعاهد الخاصة للتعليم الثانوي والمهني- امتيازات لفائدة أبناء العاملين بالمؤسسات التربوية الخاصة- تعديل التصنيف المهني لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة وأحكام انتقالية.
5	قرار مؤرخ في 14 جويلية 1999	5- 21- 32- 34- 35- 42- 43- 48- 49- 50- 51- 54	الحق النقابي وحرية الرأي- الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية- الإستقالة- الرخص الإستثنائية- الرخصة من أجل القيام بالواجب العسكري- الرخصة بدون أجر- التكوين المستمر للأعوان- ملابس الشغل- المنح المسندة لصنف العمال- المنح المسندة للأعوان الإداريين- المنح المسندة للقيمين- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمعاهد الخاصة للتعليم الثانوي والمهني.
6	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2006	5- 15- 24- 31- 49- 50- 51- 54	الحق النقابي وحرية الرأي- اسناد الأعداد، التدرج والترقية- التغيب- عطلة الولادة- المنح المسندة لصنف العمال- المنح المسندة للأعوان الإداريين- المنح المسندة للقيمين- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية- تنقيح جداول التصنيف المهني- إلغاء الأحكام المتعلقة بأعوان رياض الأطفال وأعوان دور الحضانة.

7	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	17-19-25-26-48-49-50-51-54 - إضافة الفصلان 8 مكرر و42 مكرر	الإعلام بإنهاء العمل- مكافأة نهاية الخدمة- ساعات العمل- الساعات الإضافية، الدروس الخاصة، المراجعة، المراقبة والحراسة- المنح المسندة لصنف العمال- المنح المسندة للأعوان الإداريين- المنح المسندة للقيمين- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية- تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة- تعليم الكبار- تصنيف مهني
8	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	2-5-16-31-48-49-50-51-54 - إضافة الفصل 46 مكرر	مجال التطبيق- الحق النقابي وحرية الرأي- استخدام الأعوان في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم- عطلة الولادة- المنح المسندة للأعوان الإداريين- المنح المسندة للقيمين- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية- منحة الوفاة.
الملاحق من سنة 2012			
9	قرار مؤرخ في 21 مارس 2012	48-49-50-51-54	- المنح المسندة لصنف العمال- المنح المسندة للأعوان الإداريين- المنح المسندة للقيمين- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية.
10	قرار مؤرخ في 8 أفريل 2013	48-49-50-51-54	- المنح المسندة لصنف العمال- المنح المسندة للأعوان الإداريين- المنح المسندة للقيمين- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية.
11	قرار مؤرخ في 27 أكتوبر 2014	48-49-50-51-54	- المنح المسندة لصنف العمال- المنح المسندة للأعوان الإداريين- المنح المسندة للقيمين- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية.
12	قرار مؤرخ في 25 ماي 2016	48-49-50-51-54- أضافة الفصل 5-54	- المنح المسندة لصنف العمال- المنح المسندة للأعوان الإداريين- المنح المسندة للقيمين- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة- المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية- منحة الحضور.

وزارة الشؤون الإجتماعية

اتفاقية مشتركة

قرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 5 ماي 1987 يتعلق بالمصادقة على

الإتفاقية المشتركة القطاعية للتعليم الخاص.

إن وزير الشؤون الإجتماعية،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 والمتعلق باصدار مجلة الشغل، وعلى مجلة الشغل وخاصة الفصل 37 وما بعده.

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 والمتعلق بالمصادقة على الإتفاقية المشتركة الاطارية، وعلى القرار المؤرخ في 7 فيفري 1985 والمتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي للاتفاقية المشتركة الإطارية، وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنعقدة يوم 27 فيفري 1987.

قرر ما يلي :

الفصل 1 - وقعت المصادقة على الإتفاقية المشتركة القومية للتعليم الخاص الملحق نصها بهذا القرار.

الفصل 2 - تنطبق وجوبا أحكام هذه الإتفاقية المشتركة على جميع المؤجرين والأجراء بالنشاطات المضبوطة بفصلها الثاني في كامل تراب الجمهورية .

تونس في 5 ماي 1987.

وزير الشؤون الإجتماعية

الهادي البكوش

اطلع عليه

الوزير الأول

رشيد صفر

الإتفاقية المشتركة القطاعية للتعليم الخاص

في إطار المبادئ التي نصت عليها الإتفاقية المشتركة الإطارية المصادق عليها بمقتضى قرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973، والمنقحة بمقتضى الملحق التعديل الممضى بتاريخ 17 نوفمبر 1984 والمصادق عليه بالقرار المؤرخ في 7 فيفري 1985،

يعبر الطرفان على اقتناعهما بضرورة تركيز علاقات الشغل على قواعد سليمة ومعقولة ويحرصان على اجتناب الخلافات الضارة بمصلحة التلامذة والعائلة من جهة ومصلحة أسرة المؤسسة من جهة أخرى .

ويتمسكان بمبدأ الحوار البناء من أجل تذليل ما يطرأ من صعوبات وذلك بتشريك كل الأطراف المعنية في هذا الحوار. ويرغبان في إقامة تعليم ذي مستوى وإقرار تكوين بيداغوجي يتماشى وطموحهما الأسمى في تربية الشبان، تربية تراعي القيم التقليدية للبلاد وتجعلهم يساهمون بحزم في التنمية الإقتصادية والثقافية والإجتماعية بالبلاد ويتعهد الطرفان:

(1) بمزيد الإنتاج والجدوى في ميدان التعليم الخاص مما يستوجب من الأجراء أن يكرسوا مجهوداتهم لفائدة المؤسسة التي يعملون داخلها.

(2) بالحرص على أن تسير المؤسسة سيرها الطبيعي.

(3) بتعصير الطرق البيداغوجية عن طريق التكوين المستمر خارج ساعات العمل.

وتحقيقا لهذه الأهداف تم إبرام هذه الإتفاقية المشتركة بين الممضين أسفله:

- الهيئة القومية للتعليم الخاص ممثله في رئيسها السيد الهادي بلفقيه،

من جهة،

والإتحاد العام التونسي للشغل ممثلا في أمينه العام السيد عبد العزيز بوراوي،

من جهة أخرى،

وقد تم الإتفاق على ما يلي:

الفصل الأول

موضوع الإتفاقية

تستجيب هذه الإتفاقية لروح المقدمة ولمقتضيات القانون الجاري به العمل والإتفاق الإطاري المشترك وهي تمثل العقد المشترك لقطاع التعليم الخاص بالبلاد التونسية.

الفصل 2 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 وعدد 8)

مجال التطبيق المهني والترابي

تنظم هذه الإتفاقية علاقات الشغل بين المؤجرين والأجراء من الجنسين العاملين بصفة قارة في كافة المؤسسات الخاصة للتربية والتعليم والتكوين غير الراجعة بالنظر للقطاع العمومي والواقعة في كامل تراب الجمهورية التونسية. ويقصد بالأجراء القارين أولئك الذين وقع انتدابهم لمدة غير معينة والذين يتعاطون نشاطهم الوحيد في إحدى مؤسسات التعليم الخاص.

ويخضع الأعوان المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة للأحكام التالية :

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
 - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة

- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة معينة.
- 2- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني. تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة. وبالنسبة إلى عون التدريس فإنه يفقد أولوية الانتداب في صورة ثبوت عدم كفاءته بناء على تقرير متفقد التعليم التابع لوزارة التربية والتكوين.

ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للإلتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب. أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الإختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الإستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الفرعية 2- من الفقرة الثالثة من هذا الفصل.

3- يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو إتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

الفصل 3

المدة - المراجعة والتراجع

أبرمت هذه الإتفاقية لمدة غير معينة .
ولا يمكن لأي الطرفين من المتعاقدين أن يتراجع في هذه الإتفاقية أو يطلب مراجعتها كليا أو جزئيا الا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.
وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فإن التراجع في هذه الإتفاقية أو المطالبة بمراجعتها لا يكون الا بعد مضي سنتين مدنييتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الإتفاقية أو المطالب بمراجعتها كليا أو جزئيا أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإشعار بالبلوغ .
ويجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية. كما يتعين فتح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.
كما يتعين على الطرف القائم بالتراجع في هذه الإتفاقية أو المطالب بمراجعتها كليا أو جزئيا أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.

فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن يتقفا على إبقاء هذه الإتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر .
وإن لم يحصل الإتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين يتسنى عندئذ للطرفين باتفاق بينهما اللجوء إلى تحكيم وزارة الشؤون الإجتماعية وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.

الفصل 4

التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تطرأ بمناسبة تأويل بنود هذه الاتفاقية يتعين عرضها على لجنة متناصفة تعين لهذا الغرض من قبل الطرفين المتعاقدين. وفي صورة عدم الوصول إلى اتفاق داخل اللجنة المتناصفة يقع حسم الخلاف حسب طريقة التحكيم المنصوص عليها بالفصل الثالث أعلاه .

ويكون للقرار النهائي للتأويل الصادر عن اللجنة المتناصفة أو عن طريق التحكيم، نفس المفعول الذي يكون لهذه الإتفاقية المشتركة.

الفصل 5 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 6 و8)

الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والترتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين. تنسحب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يعترف بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة. يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي بين الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

ويحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلصق بها المعلقات النقابية. وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملاً، و30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملاً، و60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملاً، و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. وببتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتهين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتهين

الإستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين، وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع يطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. و لكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الإمتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

يقع ارجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا، أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

كلما اعتزم المؤجر طرد نائب نقابي عن العمل منتخب من طرف العملة فإنه يتعين إعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا ولا يتم الطرد إلا بعد أخذ رأي متفقد الشغل.

وفي صورة ارتكاب خطأ فادح من طرف النائب النقابي، فلرئيس المؤسسة إمكانية توقيف المعني بالأمر حالا في انتظار اتخاذ القرار المناسب بشأنه في ظرف شهر اعتبارا من تاريخ الإيقاف عن العمل.

الفصل 6

قبول النواب النقابيين

يستقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة.

ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته المهنية .

الفصل 7 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

حدد طرق انتخاب ممثلي العملة اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

«يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الإنتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة. وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة».

الفصل 8

انتداب العملة

يخضع انتداب العملة في المؤسسات التعليمية إلى الشروط التالية:

- التمتع بالحقوق المدنية وحسن الأخلاق.
- الاستظهار بالشهادات أو المستوى المطلوب.
- موافقة سلطة الاشراف على الإنتداب.
- الإستظهار بشهادة طبية تظهر أهلية المترشح لما سيقوم به من أعمال وخاصة سلامته من الأمراض المعدية أو العصبية.

ويرتب العملة المنتدبون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم حسب هذا التصنيف.

وعند الانتداب يقع إشعار الأجير كتابيا بالصنف المهني الذي ينتمي إليه والأجر المناسب الذي يتقاضاه في هذا الصنف.

ينتهي العمل بعقد الشغل المبرم مع الأجير بصورة حتمية حال وصوله السن القانوني للتقاعد وحسب القوانين الجاري بها العمل .

الفصل 8 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 7)

تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 9 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

التفقد

يخضع أعوان التدريس إلى التفقد من قبل وزارات الإشراف.

الفصل 10

واجبات الاعوان

العون مدعو إلى القيام بالواجبات المتصلة بوظيفته والمحددة سواء في هذه الإتفاقية أو بموجب القانون أو النظام الداخلي لكل مؤسسة وضمن التعليمات التي يتلقاها كما يكون مسؤولاً عن كل خرق لهذه المبادئ سواء كان صادراً عنه أو عن من هو خاضع مباشرة لنظره.

وهو مطالب بالحضور في الوقت مع امتثاله للمراقبة الادارية والبيداغوجية .

ويمنع عليه تعاطي أي نشاط مهني خارج المؤسسة التي يعمل داخلها الا بترخيص كتابي من طرف رئيس هذه المؤسسة.

الفصل 11 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 3 وعدد 4)

فترة التجربة

أ- يخضع أعوان التدريس إلى فترة تجربة مدتها سنة قابلة للتמיד مرة ثانية وأخيرة لنفس المدة ويمكن للمؤجر خلالها أو عند انقضاءها إنهاء عقد العمل بدون سابق إعلام وبمجرد اشعار، كما يمكن للأجراء استعمال هذا الحق بنفس الصفة، ودون أن يترتب عن ذلك أثناء أو عند انتهاء الفترة المشار إليها أي حق للعون في المطالبة بالحقوق المنصوص عليها بالفصل 19 من هذه الإتفاقية.

وإذا اعتبر المؤجر أن الفترة التجريبية كانت ايجابية ووقع الحصول على موافقة وزارة الإشراف يقع إقرار العون بصفة رسمية في خطته ويتلقى في ذلك قرار ترسيم ينص على الدرجة والرتبة والخطوة التي تكون أسندت إلى العون.

ب) يخضع بقية لأعوان إلى فترة تجربة تحدد كالآتي:

- سنة : بالنسبة للإطارات (سنتان تعليم عالي فما فوق)

- تسعة أشهر : بالنسبة لأعوان التسيير

- ستة أشهر بالنسبة للعمال

وخلال مدة التجربة يمكن لأي من طرفي التعاقد أثناء هذه الفترة وضع حد لها بمجرد إشعار.

وعند انتهاء فترة التجربة يقع إقرار العون في عمله ويشعر بذلك ضمن مكتوب مضمون الوصول.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المرشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليها أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 12

تشغيل النساء

تتسحب هذه الإتفاقية بدون تمييز كافة الأعوان من الجنسين، فالمرأة التي تتوفر فيها الشروط المطلوبة تتمتع بحق شغل الوظائف على الوجه نفسه المتبع بالنسبة للرجل ودون ميز في التصنيف أو الأجر.

الفصل 13

حماية العامل أثناء مباشرة وظائفه

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الصيانة من التهديدات وهضم الجانب والشتائم والتلب التي قد يتعرض لها أثناء مباشرة عمله، وفي هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل له طبقا للتشريع الجاري به العمل .

الفصل 14

بطاقة خلاص الأجر

تسلم للعون عند عملية دفع الأجور بطاقة تسديد الأجر طبقا لأحكام مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها. اذا صادف يوم تسديد الأجور يوم عطلة فإن دفعها وتسليم بطاقة التسديد يقعان في اليوم السابق للعطلة. العون الذي لا يعمل وقتا كاملا يتمتع بأجر موافق لساعات العمل المنجزة .

الفصل 15 (جديد)

(نقح بالملحقين عدد 4 و 6)

اسناد الأعداد، التدرج والترقية

أ) إسناد الأعداد:

يسند لكل عون سنويا عدد إداري مرقم يبين قيمته المهنية ومواظبته وسلوكه وتحمسه لمصلحة المؤسسة. حق إسناد العدد من مشمولات مدير المؤسسة الذي يمكنه تفويضه وفي كل للحالات يجب أن يكون هذا العدد مصحوبا بملاحظات. ويتعين إعلام العون بالعدد المسند إليه في أجل لا يتجاوز الشهر بعد نهاية السنة الإدارية المعنية. ويمكن للعون أن يطعن في العدد المسند لدى اللجنة الإستشارية للمؤسسة أو نواب الأعوان في صورة عدم وجود هذه اللجنة. وبالنسبة لأعوان التدريس فإنه يسند لهم أيضا عدد بيداغوجي من طرف متقدي سلط الإشراف ولا يطعن في هذه الأعداد إلا لدى التفقديات الجهوية التابعة لهذه السلط.

ب) التدرج:

يتمثل التدرج العادي في التحول من درجة الى درجة أعلى مباشرة بصورة متواصل على أساس الأقدمية في الدرجة طبق سلالمة الأجور الملحقه بهذه الإتفاقية وينفل العون بستة أشهر أقدمية كلما تحصل على عدد يساوي أو يفوق 20/17.

ج) الترقية

تتمثل الترقية في الإرتقاء من رتبة إلى رتبة تفوقها مباشرة في الاختصاص وذلك في حدود الشغورات التي تحصل بالمؤسسة التي يعمل بها العون. وتكون مرتبطة بالقيمة المهنية مع اعتبار العناصر التالية :

- مدة الممارسة العملية للمهنة،

- التربصات التكوين والتأهيل المهني،

- الشهادات المتحصل عليها،

- مدة الأقدمية في المؤسسة،

- الأعداد المتحصل عليها،

- الأعباء العائلية

وفي صورة عدم وجود شغورات، تمنح ترقية في الرتبة ضمن نفس الصنف كما يلي:

(1) بعد خمس سنوات أقدمية في الرتبة عند النجاح في مناظرة تنظم لهذا الغرض.

(2) أو بعد سبع سنوات أقدمية في الرتبة كلما تحصل العون على عدد بيداغوجي يساوي أو يفوق 20/13 بالنسبة للمدارس الأساسية والمهنية والمعاهد الثانوية أو عدد مهني أو إداري يساوي أو يفوق 20/17 بالنسبة للعملة والأعوان الإداريين.

(3) أو بعد عشر سنوات أقدمية في الرتبة ما لم يتعرض العون لعقوبة من الدرجة الثانية وفي هذه الحالة يتم تأجيل الترقية سنتين ولا ينفع العون بهذه الترقية إلا مرة واحدة طيلة حياته المهنية.

وتتمثل مدة الممارسة العملية في المهنة المنصوص عليها بالفقرة (ج) من هذا الفصل في تجميع فترات الأقدمية داخل مؤسسات التربية والتعليم والتكوين.

وكل ترقية تسند حالة عدم وجود شعور تلزم صاحبها بالاستمرار في أداء نفس وظيفته الأصلية لتي انتدب من أجلها. إن الأعوان المنتمين إلى الصنف الخامس من جدول التصنيف المهني للعمال (الملحق عدد 1) والذين تتوفر فيهم شروط الإنتقاع بترقية، يقع تمتيعهم بدرجتين من سلم الأجور المرتبين به وذلك في صورة إنعدام الشغور.

الفصل 16 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 4 وعدد 8)

استخدام الأعوان في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم

أ) الأعوان الإداريون والعمال:

يمكن أن يدعى أي عون للقيام بوظائف هي من رتبة أو صنف أدنى من الرتبة أو الصنف المرتب به إذا ما اقتضت ضرورة العمل ذلك ولفترة لا تتجاوز شهرا واحدا. وفي هذه الحال فإن العون يحافظ على التمتع بأجره الأصلي وعلى الامتيازات المنجزة له من رتبته الأصلية في العمل.

كما يمكن أن يدعى العون ولضرورة العمل إلى القيام بعمل من رتبة أو صنف أعلى مباشرة من الرتبة أو الصنف المرتب به.

وفي هذه الحالة فإنه يحق له أن يتمتع بداية من تكليفه بمنحة تغطي الفرق بين الأجر المخول له في رتبته الأصلية وبين الأجر الممنوح للرتبة التي أصبح يعمل بها مؤقتا، على أن هذا الوضع الطارئ، لا ينبغي أن يتجاوز فترة ثلاثة أشهر يعود العون بعدها إلى رتبته الأصلية والأجر المطابق لها أو يقر في الرتبة التي أصبح يعمل بها.

(ب) أعوان التربية والتدريس:

قد تقتضي ضرورة العمل دعوة أي مرب إلى القيام بوظائف تكون أرقى أو أدنى مباشرة من رتبته، وفي هذه الحالة فإن مدة التكليف لا يمكن أن تتجاوز ثلاثة أشهر يعود بعدها العون المعني إلى وظيفته السابقة وفي هذه الحالة فإنه يتمتع بالأجر والامتيازات التي تخولها الوظيفة الجديدة.

ولا تشمل مدة التكليف المحددة بالفقرة السابقة بثلاثة أشهر، مدرسي المرحلة الأولى من التعليم الأساسي الذين لهم الشهادات العلمية المطلوبة والذين يمكن دعوتهم بعد اتفاق الطرفين للقيام بساعات تكميلية في المدارس الإعدادية والثانوية على أن يكون أجر هذه الساعات موافقا لما هو معمول به في مثل هذا المستوى مع المحافظة على رتبهم الأصلية وأقدميتهم.

وعند توفر الساعات الكافية والكفاءة المرجوة في مستوى المرحلة المعنية، تكون للمدرس أولوية الإنتداب مع مراعاة مقتضيات الفصل 25 من هذه الاتفاقية.

الفصل 17 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

أجل الإعلام بإنهاء العمل

ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بدون اعتبار الحق في الراحة السنوية الخالصة الأجر بشهرين قبل إنهاء العقد ويتم ذلك الإعلام برسالة مضمونة الوصول توجه للطرف الآخر.

في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة الشغلية لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل، فإن الغرامة تكون على الأقل مساوية للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية لهذا الأجل.

يرخص لأعوان الخدمات وللأعوان الإداريين وأعوان المراقبة التغيب طيلة خمسة عشر يوما الأخيرة من أجل الإعلام بإنهاء العمل لتمكينهم من السعي إلى الحصول على عمل جديد. ولا يترتب عن هذا الغياب أي خصم من الأجر والمنح.

الفصل 18

الفصل عن العمل إثر حذف مراكز عمل أو لأسباب اقتصادية

إذا ما اضطر صاحب المؤسسة إلى التخفيض في عدد الأعوان سواء لأسباب اقتصادية أو نتيجة حذف مراكز عمل فإنه يكون خاضعا في ذلك إلى التشريع الجاري به العمل ويتم هذا التنقيص عند الإقتضاء بحسب الأصناف مع اعتبار عناصر التقدير التالية:

(أ) القيمة المهنية ومناسبة العامل للوظيفة.

(ب) الأعباء العائلية

(ج) الاقدمية في المؤسسة.

(د) العوائق البدنية.

ويشمل هذا الإجراء العزاب أولا، ثم المتزوجين الذين ليس لهم أطفال وأخيرا المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع اعتبار عدد هؤلاء، ويحسب عن كل طفل في الكفالة عام أقدمية.

الفصل 19 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

مكافأة نهاية الخدمة

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يتم فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة إن لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة الوقوع. وتكون مكافأة نهاية الخدمة مساوية للأجر الجملي لـ 26 يوم عمل بالنسبة لكل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة على أساس الأجر المتقاضى عند الفصل وباعتبار الإمتيازات التي يتمتع بها العامل والتي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف.

مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

ولا يمكن لمكافأة نهاية الخدمة بأية حال من الأحوال أن تفوق أو تتعدى أجر ستة أشهر مهما كانت مدة الأقدمية بالمؤسسة.

الفصل 20 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

إذا اعتبر العمل بعد انقضاء مدة رخص المرض، أو المرض الطويل قد فقد المؤهلات البدنية أو العقلية اللازمة للقيام بالوظيفة التي يشغلها فإنه يكون مدعوا إلى فحوص يجريها عليه طبيب المؤسسة.

للعامل حق المنازعة فيما يكون طبيب المؤسسة قد سلط عليه من هذه الفحوص، وفي هذه الصورة، يجري على العامل فحص مضاد يتولاه طبيبان يعين أحدهما العامل وتختار المؤسسة الثاني منهما.

وفي صورة عدم الاتفاق، يعين الطبيبان الأنف ذكرهما طبيبا ثالثا يكلف بالتحكيم بين الكشفين وما يتوصل إليه الطبيب الثالث يكون هو الفاصل بين الطرفين وبدون استئناف له.

توقف العامل عن النشاط لأسباب صحية لا يحرمه من التمتع بالإمكانيات التي تنص عليها مقتضيات القانونية والتعاقدية.

فصل العامل عن النشاط لفقدان الأهلية البدنية لا يتم إلا في حال عدم شغور خطة يمكن إسنادها إليه رغم العائق البدني مع مراعاة مؤهلاته المهنية.

الفصل 21 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

الاستقالة

لا تنتج الاستقالة إلا عن طلب كتابي من الأجير معرف بإمضائه لدى المصالح الإدارية المختصة وتتوضح فيه إرادته الصريحة وغير المشروطة لمغادرة المؤسسة بصفة نهائية.

وفي هذه الحالة فإنه على الأجير احترام أجل المنصوص عليه بالفصل السابع عشر من هذه الاتفاقية مع اعتبار حقوقه في الراحة الخالصة الأجر.

يمكن أن يعاد انتداب العامل للمستقيل وفي هذه الصورة فإن عليه الاستجابة لكافة الشروط الخاصة بالعمل المطلوب دون اعتبار لوضعيته السابقة داخل المؤسسة.

الفصل 22

شهادة العمل

تسلم لكل عامل عند انفصاله عن المؤسسة شهادة عمل لا تتضمن إلا:

- اسم ولقب صاحب العمل وعنوانه.
 - تاريخ انتماء العامل للمؤسسة وانفصاله عنها.
 - نوع الوظيفة أو الوظائف التي شغلها العامل تباعا ومدد عمله في كل منها.
- يمكن أن توضع هذه الشهادة على ذمة العامل عند بداية الأجل المسبق إذا طلب ذلك.

الفصل 23

النقلة

في صورة تغيير المؤسسة لمقرها والانتقال الى مقر جديد سواء بالمدينة نفسها التي تنشط بها عادة أو إلى مدينة أخرى فإنه تقع نقلة أعوان المؤسسة إلى المقر الجديد بنفس شروط انتدابهم.

في صورة انتقال مقر المدرسة خارج المدينة وأحوازا التي تنشط بها الأمر الذي يترتب عنه تغيير السكن للأعوان فإنه تسند إلى هؤلاء منحة انتصاب يساوي مقدارها الأقصى الأجر الأساسي لثلاثة اشهر ومنحة نقلة يبلغ مقدارها أجر شهري جملي.

الفصل 24 (جديد)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 3 و4 و6)

التغيب

لا يرخص في أي غياب بدون ترخيص مسبق من مدير المؤسسة وفي حالة التغيب المفجئ الثابت سببه، ك وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الزوج، أو تعرض أحدهما إلى حادث أو مرض خطير، فعلى العامل أن يشعر مدير المؤسسة بذلك بأسرع ما يمكن وفي أجل أقصاه يومان من تاريخ بداية التغيب.

على أن أجل الإعلام لا يمكن أن يتجاوز 24 ساعة بالنسبة للموسمين. وينبغي أن تكون فترة الغياب متناسبة مع الأحداث التي استوجبتها.

كل غياب خارج عما نص عليه الفصل 30 من هذه الإتفاقية المتعلق بالراحة الخاصة لأسباب عائلية يقع خصمه من المرتب.

وفي صورة الغياب المتوقع فإنه لا يمكن للأجير أن يتغيب إلا بعد حصوله على ترخيص مسبق من قبل مدير المؤسسة مطالب التغيب تقدم كتابيا ويقع تسليمها للإدارة في ظرف ثمان وأربعين ساعة قبل التغيب على أن لا يتجاوز عدد هذه الغيابات ستة أيام خالصة الأجر خلال السنة.

وكل تغيب غير مبرر على الوجه المبين أعلاه، يعتبر خطأ فادحا يعرض مرتكبه الى العقوبات المترتبة عنه.

الفصل 25 (جديد)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 3 وعدد 4 وعدد 7)

ساعات العمل

حددت ساعات العمل بالنسبة للعمال والأعوان الإداريين والقيمين بـ 40 ساعة في لأسبوع باستثناء الحراس وحراس الليل الذين حددت ساعات عملهم بـ 48 ساعة في الأسبوع.

كما وقع تحديد ساعات العمل لبقية الأعوان كالاتي:

1- أعوان التدريس بالتعليم الابتدائي

- أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة أولى: 22 ساعة

- أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة ثانية: 25 ساعة

- معلم تطبيق : 20 ساعة في الأسبوع

- معلم ومعلم أول: 25 ساعة في الأسبوع

2- أعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية:

- أساتذة التعليم الثانوي: 18 ساعة في الأسبوع

- أساتذة المرحلة الأولى من التعليم الثانوي والمهني : 22 ساعة في الأسبوع

- المكونون : 32 ساعة في الأسبوع

ولا يدخل فيها الاجتماعات البيداغوجية وبالأولياء والعمل التربوي بالمدرسة وخارجها كإعداد الدروس وإصلاح الإمتحانات والكراسات وتعمير الدفاتر المدرسية وغيرها وحضور مجالس الأقسام.

الفصل 26 (جديد)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 3 و 4 و 7)

الساعات الإضافية والدروس الخاصة، والمراجعة المراقبة والحراسة

الساعات الإضافية:

يتم انجاز الساعات الاضافية بطلب من المؤجر وذلك كلما اقتضت ضرورة العمل. الساعات الإضافية التي يقوم بها العمال زيادة عن مدة العمل العادية تستوجب الزيادة طبقا لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

وبالنسبة للأعوان الإداريين والقيمين فإنهم يتمتعون عند قيامهم بساعات إضافية عن مدة العمل العادية بزيادة في الأجر لا يمكن أن تقل عن خمسة وعشرين في المائة (25%) من الأجر عن كل ساعة بالنسبة لكن من الساعات الأربع الزائدة الأولى وعن خمسين في المائة (50%) بالنسبة للساعات الموالية المقضية في العمل.

أما بالنسبة لأعوان التدريس فيطبق بشأنهم مقدار تأجير الساعات لإضافية المعمول بها في قطاع التعليم العمومي مع إضافة نسبة (150%) لهذا المقدار بالنسبة للأربع ساعات لإضافية الأولى وإضافة نسبة (200%) لهذا المقدار بالنسبة للساعات المنجزة بعد الأربع ساعات الإضافية الأولى.

ويتم إنجاز هذه الساعات بطلب من المؤجر وموافقة عون التدريس.

الدروس الخاصة:

يمنع على المدرس تنظيم دروس خاصة داخل المؤسسة التعليمية إلا بعد ترخيص من صاحبها أما خارجها فعلى المدرس مراعاة المناشير الصادرة في هذا الشأن من قبل وزارة الإشراف.

المراجعة المراقبة والحراسة :

يمكن للمؤسسة ولصالح التلاميذ تنظيم حراسات ومراجعات مراقبة بعد ساعات الدراسة. يتولى القيام بهذه المراقبة والحراسة قيمون. وفي الحالات القصوى مدرسون لا يعملون وقتا كاملا. أجر القائمين بذلك يكون موضوع اتفاق بين المؤسسة وبين المعني.

الفصل 27

الراحة الاسبوعية

يتمتع الأجراء براحة أسبوعية مدتها 24 ساعة متتالية مثلما ينص على ذلك قانون الشغل.

الفصل 28 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 3 و 4)

أيام الأعياد

تخضع هيئة التدريس في ما يتعلق بأيام العطل الخالصة لأجر إلى المناشير الصادرة عن وزارة الإشراف في هذا المجال. على أن أيام العطل خالصة الأجر بالنسبة للأعوان الإداريين وأعوان الخدمات هي : غرة جانفي، 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، يوم المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى.

إذا اقتضت مصلحة العمل أن لا يتمتع بعض الأعوان بهذه العطل فإنهم ينتفعون بزيادة في الأجر قدرها مائة بالمائة. أيام العطل غير خالصة الأجر تعتبر أيام عادية في صورة مباشرة العمل أثناءها.

الفصل 29 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

الراحة السنوية خالصة الأجر

تحدد الراحة السنوية خالصة الأجر بالنسبة لهيئة التدريس بمقتضى المناشير الصادرة عن وزارات الإشراف في هذا الغرض.

وتحدد هذه الراحة بشهر ونصف بالنسبة للقيمين وبشهر بالنسبة لأعوان الإدارة.

أما بالنسبة لأعوان الخدمات تتحدد بـ 21 يوم عمل. ويبقى من اختصاص إدارة المؤسسة تحديد تاريخ الراحة السنوية لغير هيئة التدريس.

الفصل 30

الرخص الخاصة لاسباب عائلية

ينتفع الأجراء برخص خاصة يحتفظون خلالها بجميع عناصر الأجر وهي مبينة كآآتي:

- (1) ولادة طفل: يوما عمل (2)
- (2) وفاة أحد الزوجين: ثلاثة أيام عمل (3)
- (3) وفاة والد أو أم أو ولد: ثلاثة أيام عمل (3)
- (4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يوما عمل (2)
- (5) زواج العامل: ثلاثة أيام عمل (3)
- (6) زواج أحد الأبناء: يوم عمل (1)
- (7) ختان ابن العامل: يوم عمل (1)

يجب على المنتفعين بهذه الرخص تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 31 (جديد)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 3 و6 و8)

عطلة الولادة

أ) تتمتع المرأة عند الوضع بعطلة ولادة طبقا للتشريع الجاري به العمل في القطاع الخاص.

ب) إذا كاندت المرأة ترضع طفلها، وكلما كانت مطلوبة بتأدية خمس ساعات عمل على الأقل في اليوم الواحد فإنها تتمتع طيلة سنة بداية من يوم الوضع بفترتي راحة تدوم كل واحدة منهما ثلاثين دقيقة أثناء فترات العمل حتى تتمكن من إرضاع طفلها، وتكون الأولى أثناء حصة العمل الصباحية والثانية أثناء فترة بعد الظهر، وفي أوقات يتم الإتفاق عليها بين العاملة المعنية وصاحب العمل ويمكن ضم الفترتين في حصة واحدة.

ج) تتمتع المرأة بغرامات الولادة من قبل الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ويتحمل المؤجر تسديد الفارق بين ما يدفعه الصندوق في هذا المجال وكامل الأجر في حدود شهر ونصف من عطلة الولادة.

د) تتمتع العاملة عند الولادة بمنحة وضع تقدر بـ 120 ديناراً.

الفصل 32 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

الرخص الاستثنائية

الغيابات المترتبة عن أداء واجب يفرضه القانون كأداء الواجب الانتخابي، يرخص فيها لفترة لا تتجاوز ثمان وأربعين ساعة (48 ساعة) إلا في حالة القوة القاهرة الثابتة قانونا.

الغيابات الناشئة عن دعوة للمشاركة في مؤتمرات مهنية أو نقابية، تعتبر غيابات خالصة الأجر طبقا للتشريع الجاري به العمل وذلك بالنسبة للمشاركين فيها باعتبارهم ممثلين لعمال المؤسسة وبتفويض ثابت.

اما مدة هذه الرخصة فهي تساوي جملة الأيام المبينة في الإستدعاء المطابقة لفترة انعقاد المؤتمر، تضاف إليها عند الإقتضاء المدة اللازمة للتنقل.

لا يمكن الترخيص لهذه الغيابات إلا إذا كانت موضوع طلب كتابي محرر ومصادق عليه من قبل المنظمة الوطنية المعنية يقدم قبل ثمان وأربعين ساعة من بداية الغياب حتى لا يكون مآله الطرح.

الفصل 33 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

رخص المرض وحوادث الشغل

1) رخص المرض:

عند إصابة العامل بعجز عن العمل نتيجة مرض فإنه يعتبر في رخصة مرض شريطة أن يقدم في ظرف ثمان وأربعين ساعة شهادة طبية تضبط طبيعة المرض ومدته المحتملة.

لا يمكن أن يتمتع بمقتضيات الفقرة السالفة من هذا الفصل كل عون :

أ) ينقطع عن عمله لأسباب ناشئة عن تناول مشروبات كحولية أو سوء سلوك أو عن جروح أصيب بها خارج العمل واعتبر مسؤولا عنها.

ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يغادر منزله بدون ترخيص من الطبيب.

ج) يقوم أثناء رخصته المرضية بعمل سواء بمقابل أجر أو بدون مقابل.

د) يمدد في فترة انقطاعه عن العمل إلى بعد الفترة التي حددها له الطبيب.

ويعتبر عندئذ في حالة غياب غير مبرر فيكون تبعا لذلك معرضا لعقوبات تأديبية.

يحتفظ مدير المؤسسة بحق إجراء أي مراقبة طبية يراها مجدية وذلك بمقر سكنى المريض.

يمكن أن تعقب الإستراحة عطلة المرض أما عطلة المرض فلا يمكن أن تعقب عطلة الإستراحة إلا بإذن من طبيب المؤسسة.

ينتفع الأعوان بكامل الأجر بالنسبة لفترة المرض التي لا يغطيها نظام الضمان الإجتماعي وذلك في حدود ثلاثة عشرة يوما في السنة.

كما ينتفع الأعوان الموضوعون في وضعية رخصة مرض وذلك عند الإقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الإنتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بترتيب الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وهو النظام المنصوص عليه بالفصل 47 من هذه الإتفاقية.

(2) حواث الشغل:

العون الذي يكون في حالة عجز مؤقت عن العمل نتيجة حادث شغل ينتفع بأجره كاملا وذلك بالنسبة للثلاث أيام الأولى التي تلي الحادث بالإضافة إلى اليوم الأول الذي وقع فيه الحادث.

الفصل 34 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

الرخصة من أجل القيام بالواجب العسكري

يعتبر العامل القائم بتأدية الواجب العسكري القانوني في وضعية «تحت العلم» ولا يتمتع بأجر، لكنه يحتفظ بحقوقه في الأقدمية والترقية .

بعد تسريحه من الخدمة العسكرية يعود العامل بموجب القانون إلى صنفه السابق في العمل إذا ما تقدم لإستئناف عمله في بحر الشهر الموالي لتسريحه وذلك بمكتوب مضمون الوصول، وفي صورة المرض فعليه توجيه شهادة طبية تثبت ذلك.

يتمتع العامل المسرح من الجندية بالأولوية في التعيين بمركز العمل الذي كان يشغله قبل تجنيده.

الفصل 35 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 3 و 5)

الرخصة بدون أجر

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك في حدود ما تسمح به ضرورة العمل. ينشأ عن هذه الرخصة وقف حق الترقية وما يدفعه صاحب العمل من مساهمات لصناديق الضمان الإجتماعي وتحدد هذه الرخصة بسنة دراسية كاملة قابلة للتجديد مرة واحدة بالنسبة إلى أعوان التدريس، على أن يقدم مطلب في ذلك قبل 31 ماي على أقصى تقدير. وتحدد هذه الرخصة بتسعين يوما (90) لبقية الأعوان ويمكن منح أعوان التدريس رخصة فورية بدون أجر وبدون مراعاة الأجل السالف الذكر إذا ما اقتضت الضرورة ذلك مع تقديم المؤيدات القانونية.

الفصل 37 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها:

عقوبات الدرجة الأولى:

- 1- الإنذار الشفاهي
- 2- الإنذار الكابي مع ادراجه بالملف
- 3- التوبيخ مع ترسيمه بالملف
- 4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر

عقوبات الدرجة الثانية:

- 1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر
- 2- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر
- 3- اسقاط درجة
- 4- اسقاط سلم
- 5- العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع. أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره. العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها:

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.
- (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
- (3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.

- 4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.
- 5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.
- 6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
- 7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
- 8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
- 9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
- 10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.
- 11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.
- يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جناية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الإعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه. يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله .
- في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.
- إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة أصالة أو إلحاقا الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.
- وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت برائته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.
- وكلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله أن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه والنقلير المقدم ضده.

ويتسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية. وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرده أو أية غرامة أخرى. العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه. ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك. يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في لأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 37

مشمولات نظر مجلس التأديب

اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي تتحول إلى مجلس تأديب، تقترح في المادة لتأديبية عقوبات بالنسبة لمجموع لأجراء طبقا للشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الإتفاقية.

تدخل مجلس التأديب لا يحول دون حق الأطراف المعنية في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

ملاحظة: الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد4:

«تعوض عبارتاً "لجنة المؤسسة" واللجنة الإستشارية المتناصفة"، بعبارة «**اللجنة الإستشارية للمؤسسة**»، وتعوض عبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة»، بعبارة «**لجنة حفظ الصحة والسلامة المهنية**»، وتعوض عبارة «منحة الطرد» بعبارة «**مكافأة نهاية الخدمة**» وذلك في جميع فصول الإتفاقية الواردة بها هذه العبارات».

الفصل 42 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 3 و 5)

التكوين المستمر للأعوان

- 1) الأعوان مدعوون طوال حياتهم المهنية إلى السهر على تواصل تكوينهم العام والمهني.
- 2) الأعوان مدعوون إلى المشاركة في الإجتماعات المبنية والتربصات والحلقات الدراسية ودورات التكوين والرسكلة والمناظرات المهنية والإدارية التي تلتزم بتنظيمها الغرفة النقابية الوطنية لمؤسسات التعليم الخاص أو المؤسسة المعنية لفائدة كل الأصناف المهنية وذلك تحت إشراف الوزارات المعنية.

الفصل 42 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 7)

تعليم الكبار

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك بدون أن يؤثر ذلك على السير العادي لنشاط المؤسسة.

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملاً أمياً إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس.

تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 43 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 4 و 5)

ملابس الشغل

صاحب العمل مطالب طبقاً للتشريع الجاري به العمل وخاصة الفصل 333 من مجلة الشغل بتوفير ملابس الشغل للعمال، وتحمل مصاريف شراء هذه الملابس على كاهل صاحب العمل.

مطالب أيضاً بتوفير خزائن توضع على ذمة الأعوان لإيداع الملابس وأدوات العمل الخاصة بهم.

ويلتزم الأعوان بارتداء ملابس الشغل أثناء مباشرتهم عملهم.

الفصل 44

صيانة أدوات العمل

الأجراء مطالبون بالسهر على المحافظة على أدوات العمل التي تسلم إليهم لإنجاز عملهم، أثاث مدرسي، آلات، مواد بيداغوجية الخ... وهم مسؤولين عن كل تلف أو ما يلحق من فساد بالنسبة لهذه الأدوات إذا كان ذلك ناتجاً عن إهمال في الصيانة أو الرقابة. كما يكونون مسؤولين في حالة السرقة أو اختفاء هذه الأشياء وكذلك الأمر بالنسبة للأدوات والسلع التابعة للمبيلات.

وفي جميع لصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل، فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجييع قيمة الشيء الذي وقع فساده أو تلفه أو سرقة.

الفصل 45

حفظ الصحة والسلامة

مديرو المؤسسات مطالبين بتهيئة المحلات وجعلها في وضع صحي يستجيب إلى المقاييس المعمول بها في المحلات المماثلة التابعة للقطاع العام.

ينبغي أن يتوفر في كل مؤسسة صندوق أدوية يمكن في الحالات الإستعجالية من تقديم العلاج الأولي للتلاميذ وللأعوان.

الفصل 46

نظام التقاعد

يكون نظام التقاعد خاضعا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 46 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 8)

منحة الوفاة

في حالة وفاة العامل يمنح لعائلته منحة قدرها 200 د.

الفصل 47 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

نظام الحيغة الإجتماعية

إن انشاء نظام حيغة اجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الإجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يقع درسه وانجازه مباشرة باتفاق مشترك بين الممضين على هذه الإتفاقية.

الفصل 48 (جديد)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 3 و 9 و 12)

المنح المسندة لصنف العمال

تسند شهريا لصنف العمال المنح التالية : (منحة الحضور ، منحة النقل) وذلك طبقا للجدول التالي:

الأصناف	منحة الحضور	منحة النقل (الملحق 12، بداية من 1 سبتمبر 2015)
عامل عادي	2,080 د	45,500 د
عامل له بعض الكفاءة	2,080 د	48,000 د
عامل ذو كفاءة	2,080 د	50,000 د

عامل ذو كفاءة عالية	2,080 د	54,000 د
عامل مختص	2,080 د	62,500 د

ملاحظة : تدخل ضمن المبالغ المذكورة أعلاه (منحة النقل) المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 82 المؤرخ في 16 مارس 1982.

كما تسند لهؤلاء العمال منحة إنتاج مقدارها السنوي، الأجر الأساسي لشهر و 33,33% من الأجر، وتتنقسم هذه المنحة إلى قسمين:

- قسم قار يسند شهريا ويقع تقديره حسب الصيغة التالية :

76,667% من الأجر الأساسي الشهري

12

- قسم غير قار يمنح في نهاية كل سنة حسب عدد مهني يسند من قبل صاحب المؤسسة باعتبار إنتاجية العامل ومعرفته المهنية ومواظبته وسيرته.

ويسند العدد المهني المشار إليه باعتبار العناصر الأربعة التي وقع ذكرها كما يلي:

- الإنتاجية : من 1 إلى 5

- القيمة المهنية: من 1 إلى 5

- المواظبة : من 1 إلى 5

- السيرة: من 1 إلى 5

الجملة: من 4 إلى 20

ويقع تقدير القسم غير القار حسب الصيغة التالية :

46,667% من الأجر الأساسي الشهري x ع

20

حيث (ع) يمثل العدد المسند.

الفصل 49 (جديد)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 3 و 4 و 12)

المنح المسندة للأعوان الإداريين

تعديل مقادير منحة النقل المسندة للأعوان الإداريين كما يلي:

الرتبة	مقدار المنحة (بداية من أول سبتمبر 2015)
راقن ناسخ	57,166 د
مستكتب	57,166 د
محتسب مساعد	57,166 د
راقن كاتب	62,666 د
مقتصد مساعد	62,666 د
محتسب	66,666 د
كاتبة إدارة	66,666 د
مقتصد رتبة ثالثة	66,666 د
مقتصد رتبة ثانية	72,666 د
مقتصد رتبة أولى	78,166 د

ملاحظة : تدخل ضمن المبالغ المذكورة أعلاه (منحة النقل) المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 82 المؤرخ في 16 مارس 1982.

كما تسند علاوة على منحة النقل المشار إليها منحة خصوصية شهرية للأعوان الآتي ذكرهم: محتسب، مقتصد رتبة ثالثة، مقتصد رتبة ثانية، مقتصد رتبة أولى طبقا للجدول التالي:

الأعوان	المنحة الخصوصية
محتسب	16,400 د
مقتصد رتبة ثالثة	19,600 د
مقتصد رتبة ثانية	27,000 د
مقتصد رتبة أولى	34,400 د

الفصل 50 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 4 و 12)

المنح المسندة للقيمين

تسند شهريا لصنف القيمين منحة للنقل ومنحة خصوصية طبقا للجدول التالي (وقع تعديل منحة النقل بالملحق عدد 12):

أصناف القيمين	منحة النقل	المنحة الخصوصية
قيم رتبة ثالثة	62,666 د	16,400 د
قيم رتبة أولى	66,666 د	19,600 د
قيم عام	81,166 د	34,400 د

ملاحظة : تدخل ضمن المبالغ المذكورة أعلاه (منحة النقل) المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 82 المؤرخ في 16 مارس 1982.

كما تسند للقيمين وكذلك للأعوان الإداريين منحة انتاج مقدارها السنوي الأجر الأساسي لشهر و 60 % من هذا الأجر وتنقسم هذه المنحة إلى قسمين:

- قسم قار يسند شهريا ويقع تقديره حسب الصيغة التالية :

الأجر الأساسي الشهري

12

- قسم غير قار يمنح في نهاية كل سنة حسب عدد مهني يسند من قبل صاحب المؤسسة باعتبار انتاجية العامل ومعرفته المهنية ومواضبطته وسيرته.

ويسند العدد المهني المشار اليه باعتبار العناصر الأربعة التي وقع ذكرها كما يلي :

الإنتاجية : من 1 الى 5

القيمة المهنية : من 1 الى 5

المواضبة : من 1 الى 5

السيرة : من 1 الى 5

الجملة : من 4 الى 20

ويقع تقدير القسم غير القار حسب الصيغة التالية :

60% من الأجر الشهري الأساسي X ع

20

حيث (ع) العدد المسند.

الفصل 51 (جديد)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 7 و 9 و 12)

المنح المسندة لأعوان التدريس

بالمدراس الابتدائية الخاصة

تسند شهريا لأساتذة المدارس الابتدائية ومعلمي التعليم الإبتدائي منحة إنتاج حسب الجدول التالي:

الرتبة	منحة الإنتاج (بداية من 1 سبتمبر 2015)
أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة أولى	22,000 د
أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة ثانية	22,000 د
معلم تطبيق	22,000 د
معلم أول	22,000 د
معلم	22,000 د

تعدل مقادير المنحة البيداغوجية المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة كما يلي:

الرتبة	المنحة البيداغوجية (بداية من أول جويلية 2011)
أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة أولى	54,666 د
أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة ثانية	43,000 د
معلم تطبيق	54,666 د
معلم أول	43,000 د
معلم	40,000 د

تعدل مقادير منحة النقل المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة كما يلي :

الرتبة	منحة النقل (أول سبتمبر 2015)
أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة أولى	80,666 د
أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة ثانية	78,666 د
معلم تطبيق	80,666 د
معلم أول	78,666 د
معلم	76,666 د

ملاحظة : تدخل ضمن المبالغ المنكورة أعلاه المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

(ألغى الفصلان 52 و 53 بمقتضى الملحق التعديلي عدد 6)

الفصل 54 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 12)

المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية

تعدل مقادير منحة النقل المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية كما يلي:

الرتبة	أول سبتمبر 2015
أستاذ أول للتعليم الثانوي أو المهني	79,166 د
أستاذ للتعليم الثانوي أو المهني	78,666 د
أستاذ مرحلة أولى للتعليم الثانوي أو المهني	66,666 د
المكونون من الدرجة الأولى	54,166 د
المكونون من الدرجة الثانية	54,166 د

ملاحظة : تدخل ضمن المبالغ المنكورة أعلاه المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

الرتبة	المنحة البيداغوجية بداية من أول جويلية 2011
أستاذ أول للتعليم الثانوي والمهني	86,333 د
أستاذ تعليم الثانوي أو المهني	82,933 د
أستاذ مرحلة أولى للتعليم الثانوي أو المهني	59,200 د
المكونون من الدرجة الأولى	33,400 د
المكونون من الدرجة الثانية	31,200 د

الفصل 54 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 3)

المنح المسندة للمديرين والنظار

يشرف على مؤسسات التربية والتعليم والتكوين الخاصة مديرون ونظار .
ويتمتع هؤلاء الأعوان بالمرتبات الراجعة لرتبتهم حسب جداول الأجور الملحقة بهذه الإتفاقية المشتركة وتسند لهم منحة إدارة ومنحة سكن طبقا للمقادير المعمول بها في القطاع العمومي مع إضافة منحة خصوصية تسند لهم شهريا وفقا للجدول التالي:

المؤسسة	عدد التلاميذ	المدير	النظار
مدرسة إبتدائية	أقل من 200 تلميذ	70,000 د	
	200 تلميذ فما فوق	100,000 د	
مدرسة تكوين	أقل من 100 متربص	80,000 د	
	100 متربص فما فوق	120,000 د	
مدرسة ثانوية مرحلة أولى	أقل من 200 تلميذ	80,000 د	50.0000 د
	200 تلميذ فما فوق	120,000 د	80,000 د

أقل من 300 تلميذ	120,000 د	80,000 د
300 تلميذ فما فوق	140,000 د	100,000 د

معهد ثانوي

الفصل 54 مثلث

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 3 ونقح بالملحق عدد 4)

امتيازات لفائدة أبناء العاملين بالمؤسسات التربوية الخاصة

ينتفع أبناء العاملين القارين بالمؤسسات التربوية الخاصة بمجانية الدراسة بالمدارس التي يشتغل بها أولياؤهم كما يخفض المعلوم الدراسي بمقدار 25% في غير المدارس التي يعمل بها أولياؤهم.

الفصل 54 - 5

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 12)

منحة الحضور

تسند للعمال منحة حضور تقدر ب 3,000 د في الشهر علاوة على المنحة المنصوص عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والمنقح بالأمر المؤرخ في 31 ديسمبر 1965.

الفصل 55

تعويض المنح السابقة

إن هذه المنح المسندة لجميع الأصناف المهنية بمقتضى الفصول السابقة تعوض كافة المنح والتعويضات والتسبقات العامة والخاصة الممنوحة قبل توقيع هذه الإتفاقية مثل منحة الحضور ومنحة التقدم، منحة النقل الفعلي، منحة التشجيع منحة المواظبة، والمبلغ الممنوح بعنوان بروتوكولي الإتفاقيين المؤرخين في 14 أكتوبر 1983 و 6 جوان 1984 على أنه إذا اتضح أن مبلغ المنح المسندة طبقا لأحكام هذه الإتفاقية أقل من مبلغ المنح والتعويضات والتسبقات العامة والخاصة الممنوحة قبل إبرام هذه الإتفاقية فإنه تقع اسناد منحة تعويضية لتغطية الفارق.

الفصل 56

الإمتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الإتفاقية أن تكون في أي حال من الأحوال سببا في إلغاء أو الحد من الإمتيازات المكتسبة من طرف الأجراء قبل تاريخ إمضاء هذه الإتفاقية.

الفصل 57

إعادة الترتيب المهني

أ - إعادة الترتيب في الصنف: تتم إعادة الترتيب في الصنف بالنسبة لكافة الأعوان حسب تعريف الاختصاصات المهنية المدرجة بهذه الإتفاقية، وتعتبر في إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية الموكولة اليهم عند بدأ العمل بهذه الإتفاقية.

ب - إعادة الترتيب في الدرجة: بعد إعادة الترتيب في الصنف المناسب تتم إعادة ترتيب الأعوان في الدرجات التي تنص على أجور مساوية للأجر الأساسي الذي كانوا يتقاضونه مضاف إليه منحة الأقدمية ، وفي حالة التعذر فعلى أجور أعلى مباشرة لما كانوا يتقاضونه وينتفع كل عون بدرجة تكميلية تسند له عن كل خمس سنوات من الأقدمية بدون أن يتجاوز عددها ثلاث درجات.

الفصل 58

التصنيف المهني وجداول الأجور

يوجد التصنيف المهني وجداول الأجور بالملحقات التابعة لهذه الإتفاقية .

الفصل 59

تاريخ تطبيق الإتفاقية

تدخل هذه الإتفاقية حيز التطبيق بداية من غرة جانفي 1985 باستثناء المقتضيات المتعلقة بمدة العمل لأعوان التدريس التي حدد مفعولها بداية من غرة اكتوبر 1986.

تونس في 25 مارس 1987.

عن الهيئة القومية للتعليم الخاص

رئيس الهيئة

اليد الهادي بلفقيه

عن النقابة القومية للتعليم الخاص

الكاتب العام للنقابة القومية

فائزة خلقت

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل

السيد : عبد العزيز بوراوي

ملحق عدد 1

جدول التصنيف المهني للعمال

الأصناف	الرتبة	تعريف الوظائف
1	عمال عاديون	عامل تعهد إليه مهمة تنظيف الأقسام والساحة عون حراسة ومراقبة عامل تعهد إليه مهمة حراسة المؤسسة ومعدات أثناء ساعات العمل كما يقوم بمراقبة دخول وخروج التلاميذ.
2	عمال لهم بعض الكفاءة	جنان عون مكلف بالعناية بحديقة المؤسسة أو ما شابهها بالسهر على نظافتها عون مطبخ عون يتكفل بتنظيف معدات المطبخ وإعداد الخضر والتواتل اللازمة للطبخ.
3	عمال ذو كفاءة	ساعي بريد عون تتوفر لديه أدنى المعلومات التي تمكنه من الإضطلاع بمسؤولية الحفاظ على الوثائق التي تعهد بها إليه لتوصيلها بأمانة إلى أصحابها.

عون الهاتف عون مكلف خصيصا بنقل المكالمات الهاتفية وتوزيعها على من يهمه الأمر حافظ الثياب عون تعهد اليه مهمة المحافظة على ثياب التلاميذ قبل وبعد غسلها مصلح أثاث عون مكلف بإصلاح أثاث المؤسسة خازن مكلف بشؤون المخزن يراقب دخول البضائع الى المخزن وخروجها ويعد قصاصات التسلم ويسهر على سلامة البضاعة وحسن سير المخزن.		
طباخ يعهد إليه بالسهر على عملية الطبخ تحت اشراف رئيس المطبخ. سائق عربات سياحية عون تتوفر لديه خبرة وممارسة سياقة السيارات فهو يسهر العادية لسيارته ونظافتها	عمال ذو كفاءة عالية	4
رئيس المطبخ مكلف بإعداد قائمة الأطعمة اليومية وبحسب المواد الغذائية اللازمة ويراقب العمال الذين يعملون تحت إشرافه. سائق الحافلات عون تتوفر لديه خبرة في ممارسة سياقة الحافلات فهو يسهر على الصيانة العادية لحافلته ونظافتها.	عمال مختصين	5

ملحق عدد 2

جدول التصنيف المهني للأعوان الإداريين والقيمين

الصف	الرتبة	شروط الإنتداب	تعريف الوظائف
1	راقن ناسخ	يقع انتدابه من بين المترشحين الذين لهم مستوى السنة السادسة ثانوى فما دون أو من بين المتحصلين على شهادة التكوين المهني الخاص بالرقن التي يمنحها ديوان التكوين والترقية المهنية أو جداول سواء كانت مطبوعة أو مخطوطة.	عون يعمل على آلة راقنة بإمكانه رقن رسائل.
	مستكتب	يقع انتدابه من بين المترشحين الذين لهم عون السنة السادسة فما دون.	مكلف بانجاز خدمات ادارية كفرز البريد وتكودن الملفات أو نحو ذلك.
	محتسب مساعد	يقع انتدابه من بين المترشحين الذين لهم مستوى السنة السادسة كاملة من التعليم التقني للإقتصاد والتصرف أو التعليم التقنى الإقتصادى والإدارى.	عون بإمكانه مسك دفتر حسابات التعليمات الصادرة له من المحتسب.
2	راقن كاتب	يقع انتدابه من بين المترشحين الذين لهم مستوى السنة السابعة ثانوى كاملة أو من بين المتحصلين على شهادة انتهاء التعليم التقني للإقتصاد والتصرف أو التعليم التقنى الإقتصادى والإدارى.	عون مكلف بالأعمال المطلوبة من الراقن الناسخ إضافة إلى أعمال ترتيب الملفات واعداد الإجابة عن البريد البسيط.
	مقتصد مساعد	يقع انتدابه من بين المترشحين الذين لهم مستوى البكالوريا.	عون مكلف بمسك الوثائق المتعلقة بالمقايض والمدفوعات المقررة والتثبت في أذون الدفع تحت اشراف المقتصد أو رئيس المؤسسة.
	محتسب	يقع انتدابه من بين المتحصلين على دبلوم التقنية في الإقتصاد والتصرف أو دبلوم التقنية الاقتصادية والإدارية.	عون فني بإمكانه تحويل العمليات المالية الى محاسبات حتى يمكن استنتاج حسب جوانب الوضع المالي للمؤسسة من ميزان ونحوه، كما يقوم بالتصريح بجملة الأداءات في الإبان، ويجب أن يكون قادرا في كل لحظة وحين على اثبات الحسابات الصافية المتبقية التي هي في عهده وهو بالتالي المسؤول الأول عن السير المرضي لحسابات المؤسسة.

	قيم رتبة ثانية	يقع انتدابه من بين المترشحين الذين لهم مستوى السنة السابعة أو السادسة من التعليم الثانوي.	عون مكلف بالأعمال المطلوبة من القيم رتبة ثالثة إضافة إلى اعداد قوائم النتائج والمعدلات الدراسية بإشراف القيم من الرتبة الأولى أو رئيس المؤسسة.
	كاتب ادارة	يقع انتدابه من بين المتحصلين على شهادة البكالوريا مع شهادتي الرقن والإختزال	عون مكلف بترتيب المراسلات وإعداد مشاريعها وتنظيم جداول الاجتماعات وترتيب الملفات الخاصة بأعوان المؤسسة ورقن المراسلات ذات الطابع الخاص.
3	مقتصد رتبة ثالثة	يقع انتدابه من بين المتحصلين على شهادة البكالوريا.	عون مكلف بالقيام بالمهام المسندة للمقتصد المساعد وهو مؤهل للإطلاع على كشف حساب المؤسسة بالبنك.
	قيم رتبة أولى	يقع انتدابه من بين المتحصلين على شهادة البكالوريا.	عون مكلف بالقيام بالمهام المسندة الى القيم من الرتبة الثانية (عند انعدام وجود هذا الصنف بالمؤسسة) وهو مسؤول على انجاز هذه الأعمال وتحمل مسؤولية ما يترتب عنها أمام القيم العام أو رئيس المؤسسة.
4	مقتصد رتبة ثانية	يقع انتدابه من بين المتحصلين على شهادة انتهاء المرحلة الأولى من التعليم العالي.	عون مكلف بالقيام بالمهام المسندة للمقتصد من الرتبة الثالثة في حالة عدم وجود هذا الصنف بالمؤسسة، وهو مؤهل للتفاوض مع المؤسسات المالية.
	مقتصد رتبة أولى	يقع انتدابه من بين المتحصلين على شهادة انتهاء المرحلة الثانية من التعليم العالي.	عون مكلف بالقيام بالمهام المسندة للمقتصد من الرتبة الثانية في حالة عدم وجود هذا الصنف بالمؤسسة، مع تولي انجاز عقود التأمينات وصيانة بناءات المؤسسة وأثاثها وتأثيثها عند الإقتضاء.
5	قيم عام	يقع انتدابه من بين المتحصلين على شهادة انتهاء المرحلة الثانية من التعليم العالي.	هو المشرف والمسؤول المباشر على المهام التربوية والادارة بالمؤسسة وعن نتائج أعمال من يشرف عليها من الأعوان وينوب رئيس المؤسسة عند غيابه.
الفصل 5 من الملحق التعديلي عدد 4: يتم إدماج معلمي الرتبة الأولى الحاليين في رتبة معلم المنصوص عليها بالتصنيف المهني الجديد كما يتم إدماج المعلمين الحاليين في رتبة معلم أول المنصوص عليها بهذا التصنيف. وتتم ترقية المرشحين المذكورين بالفقرة السابقة إلى رتبة معلم تطبيق إن تحصلوا على عدد 30 المتكون من عدد سنوات الأقدمية في السلك التعليمي ومن آخر عدد بيداغوجي أسند لهم. وفي صورة عدم توفر العدد البيداغوجي فعلى إدارة المؤسسة أن تسعى لتوفير هذا العدد خلال ثلاثة أشهر بداية من صدور هذا الملحق التعديلي، وإذا لم يتوفر العدد البيداغوجي بعد هذا الأجل فيقع اعتماد العدد الإداري المسند للعون.			

ويشترط أن لا يقل العدد البيداغوجي أو الإداري عن 10 من 20.
وينتفع معلمو التطبيق المباشرون حالياً بترقية بدرجة واحدة في السلم.
كما يحذف صنف قيم من الرتبة الثالثة ويدمج المعنيون بالأمر في صنف قيم رتبة ثانية ويتم ذلك بصفة تدريجية على مدى ثلاث سنوات بادماج ثلث الأعوان كل سنة بداية من دخول الملحق التعديلي حيز التنفيذ ويراعى في ذلك أقدمية العون في صنفه الأصلي.

ملحق عدد 3

جدول التصنيف المهني

لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة

الرتب	تعريف الوظائف وشروط الإنتداب
أستاذ المدرسة الابتدائية رتبة أولى	يرتقي إلى هذه الرتبة أستاذة المدرسة الابتدائية من الدرجة الثانية الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفصل 15 من الاتفاقية المشتركة للتعليم الخاص.
أستاذ المدرسة الابتدائية رتبة ثانية	ينتدب في هذه الرتبة المترشحون المحرزون على شهادة الأستاذية
معلم تطبيق	يرتقي إلى هذه الرتبة المربون الذين تتوفر يههم الشروط المنصوص عليها بالفصل 15 من الإتفاقية المشتركة القطاعية للتعليم الخاص وبالأحكام الإنتقالية الواردة بالملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية. ينتدب في هذه الرتبة المترشحون المحرزون على شهادة ختم الدروس بالمعهد العليا لتكوين المعلمين أو على شهادة تعادلها. ينتدب في هذه الرتبة المترشحون المتحصلون على شهادة البكالوريا أو ما يعادلها
معلم أول	ينتدب في هذه الرتبة المترشحون المحرزون على شهادة ختم الدروس بالمعاهد العليا لتكوين المعلمين أو على شهادة تعادلها.
معلم	ينتدب في هذه الرتبة المترشحون المتحصلون على شهادة البكالوريا أو ما يعادلها.

أحكام انتقالية(الفصل 5 من الملحق التعديلي عدد 4)

يتم إدماج معلمي الرتبة الأولى الحاليين في رتبة معلم المنصوص عليها بالتصنيف المهني الجديد كما يتم إدماج المعلمين الحاليين في رتبة معلم أول المنصوص عليها بهذا التصنيف. وتتم ترقية المرشحين المذكورين بالفقرة السابقة إلى رتبة معلم تطبيق إن حصلوا على عدد 30 المتكون من عدد سنوات الأقدمية في السلك التعليمي ومن آخر عدد بيداغوجي أسند لهم. وفي صورة عدم توفر العدد البيداغوجي فعلى إدارة المؤسسة أن تسعى لتوفير هذا العدد خلال ثلاثة أشهر بداية من صدور هذا الملحق التعديلي، وإذا لم يتوفر العدد البيداغوجي بعد هذا الأجل فيقع اعتماد العدد الإداري المسند للعون. ويشترط أن لا يقل العدد البيداغوجي أو الإداري عن 10 من 20. وينتفع معلمو التطبيق المباشرون حالياً بترقية بدرجة واحدة في السلم. كما يحذف صنف قيم من الرتبة الثالثة ويدمج المعنيون بالأمر في صنف قيم رتبة ثانية ويتم ذلك بصفة تدريجية على مدى ثلاث سنوات بادماج ثلث الأعوان كل سنة بداية من دخول الملحق التعديلي حيز التنفيذ ويراعى في ذلك أقدمية العون في صنفه الأصلي.

أحكام عامة

- يقوم المعلمون بالتدريس بأقسام المدارس الابتدائية ولذلك فهم مطالبون:
- بقبول التوزيع الذي تعده إدارة المؤسسة سواء بالنسبة للفصول أو لجداول أوقات العمل.
 - بالحضور قبل موعد الدخول الى الفصول.
 - بالسهر اليومي على دفتر المنادة الخاص بتسجيل الحضور والغياب لكل تلميذ ودفتر القسم والمذكرات البيداغوجية وبكل ما يتصل بالعمل البيداغوجي داخل الفصل أو خارجه.
 - بالمشاركة في المشاريع المدرسية والاستجابة خارج أوقات عملهم العادية إلى كل دعوة توجه إليهم من طرف الإدارة والرامية إلى تكوينهم وتحسين مستواهم البيداغوجي والصناعي أو إلى المشاركة في سير الإمتحانات ,
 - وهم مسؤولون عن الإنضباط بين التلاميذ وعن المحافظة على نظافة قاعات التدريس وعلى صيانة الأدوات الموكولة اليهم.
 - يحجر عليهم توجيه الشتم والسباب سواء للتلاميذ الذين هم في رعايتهم أو لأولائهم كما يحجر عليهم تسليط أي عقاب بدني على التلاميذ.
 - يحجر عليهم القيام أثناء أوقات الدراسة بأي عمل لا صلة له بالدرس.
 - لا يتم الإنتداب للتدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة ابتداء من تاريخ دخول الإتفاقية حيز التطبيق الا من بين المترشحين المتحصلين على البكالوريا على الأقل.

ملحق عدد 4

جدول التصنيف المهني لاعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية

الرتبة	شروط الإنتداب
أستاذ أول للتعليم الثانوي أو المهني	يقع انتدابه من بين أساتذة التعليم الثانوي الذين لهم أقدمية تعادل أو تتجاوز خمس سنوات بداية من تاريخ الترسيم والذين اجتازوا بنجاح مناظرة تحدد موادها وطريقة اجرائها الهيئة الوطنية للتعليم الخاص، أو من بين أساتذة المرحلة الثانية الذين قضوا ثلاث سنوات في الدرجة القصوى لرتبتهم.
أستاذ أول للتعليم الثانوي أو المهني	يقع انتدابه من بين المتحصلين على شهادة الأستاذية أو على شهادة المدرسة الوطنية للمهندسين بعد أربع سنوات دراسة أو على شهادة رسمية تعادلها.
أستاذ مرحلة أولى للتعليم الثانوي أو المهني	يقع انتدابه من بين الذين اجتازوا بنجاح المرحلة الأولى من التعليم العالي أو على شهادة المدرسة الوطنية للمهندسين بعد سنتين من الدراسة أو على شهادة رسمية تعادلها.
المكونون من الدرجة الأولى	يصنف في هذه الرتبة الأعوان المحرزون على شهادة التقنية الممنوحة من قبل وزارة التربية بعد ست سنوات من التعليم الثانوي المهني أو على شهادة رسمية تعادلها أو من كانت لهم أقدمية في العمل تجاوزت سنتين مدرستين وكان مستواهم يساوي السنة السادسة من التعليم الثانوي المهني.
المكونون من الدرجة الثانية	يصنف في هذه الرتبة الأعوان الذين لهم أقدمية في العمل تجاوزت سنتين مدرستين وكان مستواهم التعليمي يساوي السنة السادسة أو الخامسة أو الرابعة من التعليم الثانوي العام.

أحكام عامة

1- تعريف مؤسسات التعليم الأساسي والثانوي والمهني: تحتضن مؤسسات التعليم الأساسي والثانوي والمهني شبانا وفتيات من مختلف الأعمار وتسهر على تكوينهم نظريا وتطبيقيا وذلك باتباع أنسب الطرق قصد انصهارهم في مجتمعهم. 2- واجبات المربي بهذه المؤسسات: أ - المربي بمؤسسات التعليم الأساسي والثانوي والمهني مطالب بالسهر على تعليم وتربية من هم في عهده وتكوينهم تكوينا علميا وأخلاقيا بحسب احتياجات المتعلمين كما يطالب هذا المربي بتكوينه الذاتي تكوينا مستمرا على المستويين النظري والتطبيقي حتى يواكب التطور الحاصل في اختصاصه وهو ملزم من هذه الوجهة بالمشاركة في أي دورة تقيمها أو تشارك فيها المؤسسة التي ينتمي إليها، وهو مطالب أيضا بالمشاركة في الإمتحانات سواء في المؤسسة ذاتها أو في مكان آخر تعينه سلطة الإشراف. ب - هو مطالب بتطبيق التعليمات الصادرة من قبل المتفقد أو من قبل رئيس المؤسسة أو من ينوبه وبقبول التوزيع المعد من قبل إدارة المؤسسة سواء تعلق الأمر بالقاعة أو بجداول أوقات

العمل أو نوعية الفصول أو درجاتها.

ج - بالحضور قبل موعد الدخول الى الفصل.

د - بالسهر اليومي على دفتر المنادة الخاص بتسجيل الحضور والغياب لكل تلميذ وبكل ما له صلة بالعمل البيداغوجي (دفتر القسم وغيره...).

و- بالسهر على صيانة الأدوات والتجهيزات الموكولة إليه.

ز- يحمل مسؤولية الانضباط داخل القسم .

ن - يحجر عليه تحجيرا كليا توجيه الشتائم أو الحط من كرامة من هم في عهده كما يحجر عليه القيام بأي نشاط لا علاقة له بالدرس أثناء ء تواجده داخل قاعات الدراسة مع المتعلمين وداخل مبنى المؤسسة بصفة عامة.

ملحق عدد 1
العمال الخالصون بالشهر
 يقع العمل به بداية من 1 سبتمبر 2015

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
الأقدمية الفعلية	1	2	4	6	8	10	12	14	16	18	21	24	27	30	33	36
الرتبة																
عامل عادي	465.62	468.745	474.891	478.011	481.132	484.253	488.600	492.948	497.295	501.643	505.990	510.338	514.685	519.033	523.381	527.729
عامل له بعض الكفاءة	484.61	488.259	491.907	495.555	499.203	503.753	508.302	512.852	517.402	521.951	526.501	531.050	535.600	540.150	544.700	549.250
عامل ذو كفاءة	497.83	502.584	507.333	512.082	516.831	521.581	526.330	531.079	535.828	540.578	545.327	550.076	554.825	559.574	564.323	569.072
عامل ذو كفاءة عالية	516.44	521.471	526.499	531.526	536.554	541.582	546.609	551.637	556.664	561.691	566.718	571.745	576.772	581.800	586.827	591.854
عامل مختص	572.93	578.681	584.427	589.174	593.921	598.668	603.415	608.162	612.909	617.656	622.403	627.150	631.897	636.644	641.391	646.138

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

ملحق عدد 2
الأعوان الإداريون والقيمون
 يقع العمل به بداية من 1 سبتمبر 2015

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
الأقدمية الفعلية	1	2	4	6	8	10	12	14	16	18	21	24	27	30	33	36
الرتبة																
راقن - محتسب مساعد- مستكتب	500.159	504.914	509.669	514.425	519.180	523.935	528.691	533.446	541.226	545.981	550.737	555.492	560.247	565.003	569.759	574.515
محتسب قيم من الرتبة الثانية	524.945	530.192	535.440	540.687	545.935	554.132	559.380	564.627	569.874	575.122	580.369	585.617	590.864	596.112	601.360	606.608
راقن كاتب مقتصد مساعد	531.022	536.403	541.784	547.164	552.545	560.951	566.332	571.713	577.094	582.475	587.856	593.236	598.617	603.998	609.379	614.760
مقتصد رتبة ثالثة قيم من الرتبة الأولى	574.481	580.155	585.830	594.454	600.129	605.804	611.478	617.153	622.828	628.502	634.177	639.851	645.526	651.201	656.876	662.551
كاتب إدارة	580.839	586.658	592.476	601.320	607.139	612.958	618.777	624.596	630.415	636.234	642.053	647.871	653.690	659.509	665.328	671.147
مقتصد من الرتبة الثانية	655.480	662.681	669.881	677.081	687.232	694.432	701.632	708.833	716.033	723.234	733.384	740.584	747.785	754.985	762.185	769.385
مقتصد من الرتبة الأولى	675.540	682.741	689.941	697.141	707.292	714.492	721.692	728.893	736.093	743.294	753.444	760.644	767.845	775.045	782.245	789.445
قيم عام	825.344	836.530	844.767	853.003	861.240	869.476	880.662	888.899	897.135	905.372	913.608	921.844	930.081	938.317	946.553	954.789

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

ملحق عدد 3
سلك التعليم للمدارس الابتدائية الخاصة
يقع العمل به بداية من 1 سبتمبر 2015

16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	مدة البقاء بالدرجة
36	33	30	27	24	21	18	16	14	12	10	8	6	4	2	1	الأقدمية الفعلية
الرتبة																
824,464	817,354	810,244	803,134	796,025	788,915	778,856	771,746	764,637	757,527	750,418	743,308	733,249	719,753	719,030	7 1 1,920	معلم تطبيق
713,623	707,667	701,711	695,755	689,800	683,844	677,889	668,983	663,028	657,073	651,117	645,162	639,206	625,251	624,34 5	618,390	معلم أول
685,540	679,787	674,134	668,481	662,829	657,177	651,525	645,873	640,220	634,568	628,916	623,264	617,612	603,932	603,3 5 7	597,705	معلم

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

ملحق عدد 4
سلك التعليم والمكونين بمدارس التعليم الثانوي أو المهني
يقع العمل به بداية من 1 سبتمبر 2015

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
الأقدمية الفعلية	1	2	4	6	8	10	12	14	16	18	21	24	27	30	33	36
الرتبة																
أستاذ أول	892,315	901,552	910,789	920,026	932,213	941,450	950,687	959,924	969,162	978,399	987,636	996,873	1,006,110	1,015,347	1,024,584	1,033,821
أستاذ	834,148	845,302	853,507	861,711	869,916	878,120	889,275	897,479	905,684	913,888	922,093	930,297	938,502	946,707	954,912	963,117
أستاذ مرحلة أولى	702,017	708,702	715,387	722,071	728,756	735,440	745,075	751,760	758,445	765,130	771,814	778,499	785,184	791,868	798,552	805,236
مكون من الرتبة الأولى	582,359	587,464	592,569	597,673	602,778	607,883	615,937	621,042	626,147	631,252	636,356	641,461	646,566	651,670	656,774	661,878
مكون من الرتبة الثانية	576,442	581,304	586,165	591,027	595,889	600,750	605,612	613,423	618,285	623,147	628,008	632,870	637,731	642,593	647,455	652,317

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

ملحق 5
أعوان التعليم بالمدارس الابتدائية الخاصة (الأساتذة)
 يقع العمل به بداية من 1 سبتمبر 2015

16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	مدة البقاء بالدرجة
36	33	30	27	24	21	18	16	14	12	10	8	6	4	2	1	الأقدمية الفعلية
الرتبة																
826,078	818,780	811,482	804,184	796,886	789,588	782,290	774,992	767,694	760,396	753,098	745,800	738,502	731,204	723,906	716,608	أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة أولى
778,951	772,266	765,581	758,896	752,211	745,526	738,841	732,156	725,471	718,786	712,101	705,416	698,731	692,046	685,361	678,676	أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة ثانية

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982