

**ملحق تعديلي عدد 3
للإتفاقية المشتركة القومية للتعليم الخاص**

بين المصنين أسفله :

- الهيئة القومية للتعليم الخاص

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للتعليم الخاص المصنأة بتاريخ 25 مارس 1987 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 5 ماي 1987 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 18 و 21 أوت 1987.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 12 جويلية 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 10 أوت 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 5 و 8 سبتمبر 1989 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 18 سبتمبر 1990 .

وعلى محضر الإتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والمتعلق بالمفاوضات لمراجعة الإتفاقيات المشتركة .

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 2 و5 و11 و15 و19 و24 و25 و26 و28 و29 و31 و33 و35 و36 و42 و47 و48 و49 و50 و51 و52 و53 و54 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 2 (جديد) : مجال التطبيق المهني والترابي

تنظم هذه الإتفاقية علاقات العمل بين المؤجرين والأجراء من الجنسين والعاملين بصفة قارة في كافة المؤسسات الخاصة للتربية والتعليم والتكوين غير الراجعة بالنظر للقطاع العمومي والواقعة على تراب الجمهورية التونسية.

ونعني بالأجراء القارين أولئك الذين وقع انتدابهم لمدة غير معينة والذين يتعاطون نشاطهم الوحيد في إحدى مؤسسات التعليم الخاص .

ولا تنطبق هذه الإتفاقية على الصنفين التاليين :

1) الوقيتين المدعويين للقيام بأعمال أو وظائف ظرفية أو عرضية

2) الأجراء الخاضعين لعقد محدود من حيث الزمن

ويخضع هذان الصنفان للتشريع الجاري به العمل

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألّفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل تابعاً أو غير تابع لمنظمة نقابية .

يجب أن لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال، أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتبين الجاري بها العمل .

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألّفة قانونياً ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات أو لوحات تلتصق بها العلاقات ونوضح بالأماكن التي يخلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة وتمارس هذه الأخيرة مهامها مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المقابلة أمر أكيد . طلب المقابلة يجب أن يقدم كتابياً للمؤجر الذي يجب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي صورة التاكيد يجب المؤجر فوراً فتتخذ الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التاكيد ويحرر في جميع المقابلات محضر يعضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة، وتعتبر مدة المقابلة مدة عمل فعلي .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 50 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و100 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالإتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغيب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

يسعى المؤجر لتخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة .

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

أن وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون متفرغاً قاراً للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقاً بمنظمة نقابية ، فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع

سبق الإتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وأن تعذر ذلك على المؤجر فبدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والأقدمية . ويتمتع كما لو كان مباشراً للعمل في المؤسسة بالإميازات المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. كما يبقى المذكور طوال مدة وضعية عدم المباشرة ناخباً ومنتخباً عند تعيين كل مندوب ينوب العملة .

يرجع المندوب غير المباشر الى مركز عمله الأصلي إن كان شاغراً، وإلا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغراً فتكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 11 (جديد) : فترة التجربة

أ) يخضع أعوان التدريس الى فترة تجربة مدتها سنة ، ويمكن للمؤجر خلالها أو عند انقضاءها إنهاء عقد العمل بدون سابق اعلام وبمجرد اشعار ، كما يمكن للأجراء استعمال هذا الحق بنفس الصفة . ودون أن يترتب عن ذلك اثناء أو عند انتهاء الفترة المشار إليها أي حق للعملة 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 اقرار العملة بصفة رسمية في خطته ويتلقى في ذلك قرار ترسيم ينص على الدرجة والرتبة والخطة التي تكون أسندت الى العملة .

ب) يخضع بقية الأعوان الى 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 اثناء هذه الفترة وضع حدّ لها بمجرد اشعار.

وعند انتهاء فترة التجربة يقع اقرار العملة في عمله ويشعر بذلك ضمن مكتوب مضمون الوصول .

إن اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح 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 15 (جديد) : اسناد الأعداد ، التدرّج ، الترقية

أ) اسناد الأعداد :

يسند لكلّ عون سنوياً عدد اداري مرقم يبين قيمته المهنية ومواظبته وسلوكه وتحمسه لمصلحة المؤسسة . حق اسناد العدد من مشمولات مدير المؤسسة الذي يمكنه تفويضه وفي كلّ الحالات يجب أن يكون هذا العدد مصحوباً بملاحظات .

ويتعين اعلام العملة بالعدد المسند اليه في أجل لا يتجاوز الشهر بعد نهاية السنة الإدارية المعنية.

ويمكن للعملة ان يطعن في العدد المسند لدى اللجنة المتناصفة او نواب الاعوان في صورة عدم وجود هذه اللجنة والنسبة لأعوان التدريس والتكوين فانه يسند لهم أيضاً عدد بيداغوجي من طرف متفقدني سبط الإشراف او متفقدني معينين من طرف الهيئة القومية للتعليم الخاص ولا يطعن في هذه الأعداد إلا لدى التفقيديات الجهوية للقطاعات المعنية .

ب) التدرّج

يتمثل التدرّج العادي في التحوّل من درجة الى درجة اعلى مباشرة بصورة متواصلة على أساس الأقدمية في الدرجة طبق سلالمة الأجر الملحقة بهذه الإتفاقية وينفل العملة بستة اشهر اقدمية كلما تحسّل على عدد يساوي او يفوق 20/18 .

ج) الترقية

تتمثل الترقية في الإرتقاء من رتبة الى الرتبة التي تفوقها في الإختصاص وتكون مرتبطة بالقيمة المهنية باعتبار العناصر التالية : مدة الممارسة العملية

للمهنة، تربية التكوين والتأهيل المهني والشهادات المتحصل عليها، مدة الأقدمية في المؤسسة والأعداد المتحصل عليها، الأعباء العائلية .

وتمنح ترقية في الرتبة ضمن نفس الصنف كما يلي :

(1) بعد سبع سنوات اقدمية في الرتبة عند النجاح في مناظرة تنظم لهذا الغرض.

(2) او بعد تسع سنوات اقدمية في الرتبة كلما تحصل العون على عدد بيداغوجي يساوي او يفوق 20/13 بالنسبة لاعوان التربية والتعليم والتكوين برياض الأطفال والمدارس الابتدائية والمهنية والمعاهد الثانوية او عدد مهني او اداري يساوي او يفوق 20/17 بالنسبة للعملة والاعوان الإداريين والقيمين والاعوان العاملين بالمحاضن .

(3) او بعد اثني عشر سنة اقدمية في الرتبة ما لم يتعرض العون لعقوبة من الدرجة الثانية على ان لا تتجاوز مدة تاجيل الترقية سنتين.

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

الفصل 19 (جديد) : منحة الفصل عن العمل

تسند منحة طرد لكل عامل يتم فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة ان لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة الوقوع .

وتكون هذه المنحة 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 .

منحة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وكذلك عن جبر الضرر المحتمل في صورة الفصل التعسفي .

ولا يمكن لهذه المنحة بأية حال من الأحوال ان تفوق أو تتعدى أجر سنة أشهر مهما كانت مدة الأقدمية بالمؤسسة .

الفصل 24 (جديد) : التغيب

لا يرخص في اي غياب بدون ترخيص مسبق من مدير المؤسسة وفي حالة التغيب المفاجيء الثابت سببه ، كوفاة أحد الأصول او الفروع او الزوج ، او تعرض احدهما الى حادث او مرض خطير ، فعلى العامل ان يشعر مدير المؤسسة بذلك بأسرع ما يمكن وفي أجل اقصاه يومان من تاريخ بداية التغيب . على أن أجل الإعلام لا يمكن ان يتجاوز 24 ساعة بالنسبة للمدرسين .

وينبغي ان 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 الرتب .

وفي صورة الغياب المتوقع فانه لا يمكن للأجير ان يتغيب الا بعد حصوله على ترخيص مسبق من قبل مدير المؤسسة .

مطالب التغيب تقدم كتابيا ويقع تسليمها للإدارة في ظرف ثمان وأربعين ساعة قبل التغيب على ان لا يتجاوز عدد هذه الغيابات ستة ايام خلال السنة .

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

الفصل 25 (جديد) : ساعات العمل

حددت ساعات العمل بالنسبة للعمال والاعوان الإداريين والقيمين واعوان المحاضن بـ 40 ساعة في الاسبوع باستثناء الحراس وحراس الليل الذين حددت ساعات عملهم بـ 48 ساعة في الاسبوع .

كما وقع تحديد ساعات العمل لبقية الاعوان كالتالي :

(1) اعوان رياض الأطفال : 30 ساعة في الاسبوع

(2) اعوان التدريس بالتعليم الابتدائي

معلم تطبيق : 20 ساعة في الاسبوع

معلم : 25 ساعة في الاسبوع

معلم رتبة اولى : 26 ساعة في الاسبوع

معلم رتبة ثانية : 27 ساعة في الاسبوع

(3) اعوان التدريس بالمعاهد الخاصة للتعليم الثانوي والمهني

- اساتذة التعليم الثانوي : 18 ساعة في الاسبوع

- اساتذة المرحلة الاولى من التعليم الثانوي والمهني : 22 ساعة في الاسبوع

- المكونون : 32 ساعة في الاسبوع

ولا يدخل فيها الاجتماعات البيداغوجية وبالاولياء والعمل التربوي بالمدرسة وخارجها كأعداد الدروس واصلاح الإمتحانات والكراسات وتعمير الدفاتر المدرسية وغيرها وحضور مجالس الأقسام .

الفصل 26 (جديد) : الساعات الإضافية والدروس الخاصة ، والمراجعة المراقبة والحراسة

الساعات الإضافية :

يتم انجاز الساعات الإضافية 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 للاعوان الإداريين والقيمين فانهم يتمتعون عند قيامهم بساعات اضافية عن مدة العمل العادية بزيادة في الأجر ، لا يمكن ان تقل عن خمسة وعشرين في المائة من الأجر عن كل ساعة بالنسبة لكل من الساعات الأربع الرائدة الأولى وعن خمسين في المائة بالنسبة للساعات الموالية المقضية في العمل .

اما بالنسبة لاعوان التدريس فيتم خلاص هذه الساعات طبقا لما هو معمول به في القطاع العمومي .

الدروس الخاصة :

يمنع على المدرس تنظيم دروس خاصة داخل المؤسسة التعليمية الا بعد ترخيص من صاحبها، اما 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 وقتنا كاملا .

الفصل 28 : أيام العطل

تخضع هيئة التدريس في ما يتعلق بأيام العطل الخاصة الأجر الى المناشير الصادرة عن وزارة الإشراف في هذا المجال .

على أن أيام العطل خالصة الأجر بالنسبة للاعوان الإداريين واعوان الخدمات هي : 20 مارس ، غرة ماي ، 25 جويلية ، 7 نوفمبر ، يوم المولد النبوي الشريف ، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر ، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى .

إذا اقتضت مصلحة العمل ان لا يتمتع بعض الاعوان بهذه العطل فإنهم ينتفعون بزيادة في الأجر قدرها مائة بالمائة .

أيام العطل غير خالصة الأجر تعتبر أيام عادية في صورة مباشرة العمل اثناءها .

الفصل 29 (جديد) : الراحة السنوية خالصة الأجر

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

وبالنسبة لاعوان الإدارة فتحدد مدتها بشهر .

اما بالنسبة لأعوان الخدمات فان مدة الراحة السنوية خالصة الأجر تحدد بـ 21 يوم عمل .

ويبقى من اختصاص ادارة المؤسسة تحديد تاريخ الراحة السنوية للصنفين الأخيرين من الاعوان .

الفصل 31 (جديد) : عطلة الولادة

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

ب) اذا كانت المرأة ترضع طفلها ، فانها تتمتع طوال سنة بداية من يوم الوضع بفترتي راحة تدوم كل واحدة منها ثلاثين دقيقة اثناء فترات العمل حتى تتمكن من ارضاع طفلها، وتكون الاولى في فترة العمل الصباحية والثانية اثناء فترة بعد الظهر ، وفي اوقات يتم الإتفاق عليها بين الأجرة وصاحب العمل ويمكن ضم الفترتين الى بعضهما في حصّة واحدة.

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

الفصل 33 (جديد) : رخص المرض

عند اصابة العامل بعجز عن العمل نتيجة مرض فانه يعتبر في رخصة مرض شريطة ان يقدم في ظرف ثمان واربعين ساعة شهادة طبية تضبط طبيعة المرض ومدته المحتملة.

لا يمكن ان يتمتع بمقتضيات الفقرة السالفة من هذا الفصل كل عامل :

أ) ينقطع عن عمله لاسباب ناشئة عن تناول مشروبات كحولية او سوء سلوك او عن جروح اصيب بها خارج العمل واعتبر مسؤولا عنها.

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

ج) يقوم اثناء رخصته المرضية بعمل سواء بمقابل اجر او بدون مقابل.

د) يمدد في فترة انقطاعه عن العمل الى بعد الفترة التي حددها له الطبيب. ويعتبر عندئذ في حالة غياب غير مبرر فيكون تبعاً لذلك معرضاً لعقوبات تأديبية.

يحفظ المؤجر بحق اجراء اي مراقبة طبية يراها مجدية وذلك بمقر سكنى المريض.

يمكن ان تعقب عطلة الإستراحة عطلة المرض اما عطلة المرض فلا يمكن ان تعقب عطلة الإستراحة الا باذن من طبيب المؤسسة.

ينتفع العملة بكامل الأجر بالنسبة لفترة المرض التي لا يغطيها نظام الضمان الإجتماعي وذلك في حدود عشرة ايام في السنة.

كما ينتفع العملة الموضوعون في وضعية رخصة مرض وذلك عند الإقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الإنتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بترتيب الصندوق القومي للضمان الإجتماعي وينص على هذا النظام التكميلي بالفصل 47 من هذه الإتفاقية .

الفصل 35 (جديد) : الرخصة بدون اجر

يمكن ان يمنع المؤجر رخصة بدون اجر لكل عامل يقدم طلباً في ذلك في حدود ما تسمح به ضرورة العمل .

ينشأ عن هذه الرخصة وقف حقّ الترقية وما يدفعه صاحب العمل من مساهمات لصناديق الضمان الإجتماعي وتحدد هذه الرخصة بسنة دراسية كاملة قابلة للتجديد مرة واحدة بالنسبة لاعوان التدريس على أن يقدم مطلب في ذلك قبل 30 جوان على أقصى تقدير وتحدد هذه الرخصة بتسعين يوماً لبقية الاعوان ويمكن منح اعوان التدريس رخصة فورية بدون اجر وبدون مراعاة الاجل السالف الذكر انا ما اقتضت الضرورة ذلك مع تقديم المؤيدات القانونية .

الفصل 36 (جديد) : 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 الكتابي مع ادراجه بالملف

3- التوبيخ مع ترسيمه بالملف

4- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام يحرم فيها العامل من كل أجر

عقوبات الدرجة الثانية

1- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة ايام مع الحرمان من كل أجر

- 2- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية ايام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كل أجر
- 3- اسقاط درجة
- 4- اسقاط سلم
- 5- العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جيرا لدى اللجنة المتنافسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً . وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة ايام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن اصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها :

1) العمل او التخصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة او يلحق ضرراً بمكاسبها .

2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر .

3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة اثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم او لصيانة الأشياء المناطة بعهدته .

4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل او عن رئيسه .

5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايها لها علاقة بسير المؤسسة او على حسابها.

6) السرقة واستعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال او القيم او الأشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله .

7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح او تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل.

8) الغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر او ممن ينوبه .

9) قيام العامل اثناء عمله او بمناسبة القيام به بأعمال عنف او تهديد وقعت معابنتها وذلك ضد كل شخص تابع او غير تابع للمؤسسة.

10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة

11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها .

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنابة او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الإعتداء على الأخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤتمن او التحيل او التلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه .

يصدر العزل تلقائياً ضد كل عامل عثر عليه متلبساً بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء العامل حالاً عن عمله مع حرمانه جزئياً او كلياً من اجره لمدة لا تتجاوز شهراً الى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإعتقاد في مدة اقصاها ثلاثة ايام وان يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهراً ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصالة او الحاقاً، الحرمان من الأجرة او ان استرجعت الحرمان من الأجرة لمدة اقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه .

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشراً .

- قسم غير قار يمنح في نهاية كل سنة حسب عدد مهني يسند من قبل صاحب المؤسسة باعتبار انتاجية العامل ومعرفة المهنية ومواضبه 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 الغير قار حسب الصيغة التالية :
20% من الأجر الشهري الأساسي الخام X ع

20

حيث (ع) العدد المسند

الفصل 49 (جديد) : المنح المسندة للأعوان الإداريين

تسند شهريا للأعوان الإداريين منحة نقل يحدد مقدارها طبقا للجدول التالي :

مقدار المنحة	الأعوان الإداريون
10,000	راقنة ناسخة
10,000	مستكتب
10,000	محتسب مساعد
15,000	راقنة كاتبة
15,000	مقتصد مساعد
15,000	محتسب
18,000	كاتبة إدارة
18,000	مقتصد رتبة ثالثة
23,000	مقتصد رتبة ثانية
28,000	مقتصد رتبة أولى

ملاحظة : (يدخل ضمن المبالغ المحددة بهذا الجدول المنحة التي جاء بها الأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982) .

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

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

الفصل 50 (جديد) : المنح المسندة لصنف القيمين

تسند شهريا لصنف القيمين منحة للنقل ومنحة خصوصية طبقا للجدول التالي :

أصناف القيمين	منحة النقل	المنحة الخصوصية
قيم رتبة ثالثة	10,000	13,200
قيم رتبة ثانية	15,000	16,400
قيم رتبة أولى	18,000	19,600
قيم عام	28,000	34,400

وكما استدعى العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ . وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده .

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاق متولي الدفاع على ملف القضية .

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين اعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على ان لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية . ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات . ويقع توقيع المحضر من طرف اعضاء مجلس التأديب .

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك .

يحذف كل اثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 42 (جديد) : التكوين المستمر للأعوان

1) الأعوان مدعوون طوال حياتهم المهنية الى السهر على تواصل تكوينهم العام والمهني .

2) الأعوان مدعوون الى المشاركة في الإجماعات المهنية والتربصات والحلقات الدراسية ودورات التكوين والرسكلة والمناظرات المهنية والإدارية التي تلتزم بتنظيمها الهيئة القومية للتعليم الخاص او المؤسسة لفائدة كل الأصناف المهنية وذلك تحت اشراف الوزارات المعنية .

الفصل 47 (جديد) : نظام الحيطه الإجتماعية

ان انشاء نظام حيطه اجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التامينات الإجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الإجتماعي يقع درسه وانجازه مباشرة باتفاق مشترك بين المضمين على هذه الإتفاقية .

الفصل 48 (جديد) : المنح المسندة لصنف العمال

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

الأصناف	منحة الحضور	منحة النقل
عامل عادي	2,080	5,000
عامل له بعض الكفاءة	2,080	7,000
عامل ذو كفاءة	2,080	9,000
عامل ذو كفاءة عالية	2,080	12,000
عامل مختص	2,080	20,000

ملاحظة : (يدخل ضمن المبالغ المحددة لمنحة النقل بهذا الجدول المنحة التي جاء بها الأمر عدد 503 لسنة 82 المؤرخ في 16 مارس 1982) .

كما تسند لهؤلاء العمال منحة انتاج مقدارها السنوي أجرة شهر أساسي خام وتنقسم هذه المنحة الى قسمين :

- قسم قار يسند شهريا ويقع تقديره حسب الصيغة التالية :

80% من الأجر الأساسي الخام

ملاحظة : (يدخل ضمن المبالغ المحددة لمنحة النقل بهذا الجدول المنحة التي جاء بها الأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982).

كما تسند للأعوان الإداريين وصف القيمين منحة انتاج مقدارها السنوي أجرة شهر ونصف أساسي خام وتنقسم هذه المنحة الى قسمين :

- قسم قار يسند شهريا ويقع تقديره حسب الصيغة التالية :

أجرة شهر أساسي خام

12

- قسم غير قار يمنح في نهاية كل سنة حسب عدد مهني يسند من قبل صاحب المؤسسة باعتبار انتاجية العون ومعرفة المهنية ومواضبه وسيرته .

ويسند العدد المشار إليه 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

ويقدر القسم الغير قار حسب الصيغة التالية :

نصف الأجر الشهري الأساسي الخام X ع

20

حيث (ع) العدد المسند

الفصل 51 : المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة

يسند شهريا لمعلمي التعليم الابتدائي المنح التالية (منحة انتاج ، منحة بيداغوجية، منحة نقل) .

الرتب	منحة الإنتاج	المنحة البيداغوجية	منحة النقل
معلم تطبيقي	20,000	31,000	30,000
معلم	20,000	29,800	30,000
معلم رتبة أولى	20,000	26,100	28,000
معلم رتبة ثانية	20,000	22,900	26,000

الفصل 52 : المنح المسندة لأعوان رياض الأطفال

يحدد الجدول التالي جملة المنح الشهرية المسندة الى أعوان رياض الأطفال :

الرتب	منحة الإنتاج	المنحة البيداغوجية	منحة النقل
منشط أو منشطة تطبيقي	20,000	12,000	18,000
منشط أو منشطة رتبة أولى	20,000	10,800	17,500
منشط أو منشطة رتبة ثانية	20,000	9,600	15,000
مروض أو مروضة رتبة أولى	20,000	8,400	12,000
مروض أو مروضة رتبة ثانية	20,000	7,200	10,000

ملاحظة : يدخل ضمن المبالغ المحددة لمنحة النقل بهذا الجدول المنحة التي جاء بها الأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 .

الفصل 53 : المنح المسندة لأعوان دور الحضانه

الرتب	منحة الإنتاج	منحة النقل
عون رعاية وتربية رتبة أولى	20,000	30,000
عون رعاية وتربية رتبة ثانية	20,000	18,000
مساعد عون رعاية وتربية رتبة أولى	20,000	15,000
مساعد عون رعاية وتربية رتبة ثانية	20,000	10,000

ملاحظة : يدخل ضمن المبالغ المحددة لمنحة النقل المنحة التي جاء بها الأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 .

الفصل 54 : المنح المسندة لأعوان التدريس والتكوين بالمعاهد الخاصة للتعليم الثانوي والمهني

يحدد الجدول التالي جملة المنح الشهرية المسندة الى أعوان التدريس والتكوين بالمعاهد الخاصة للتعليم الثانوي والمهني :

الرتب	المنحة البيداغوجية	منحة الإنتاج	منحة النقل
1 - أستاذ أول للتعليم الثانوي والمهني	69,000	35,000	30,000
2 - أستاذ تعليم ثانوي أو مهني	65,600	30,000	30,000
3 - أستاذ مرحلة أولى للتعليم الثانوي أو المهني	46,200	20,000	20,000
4 - المكونون من الدرجة الأولى	20,400	15,000	7,500
5 - المكونون من الدرجة الثانية	18,200	12,000	7,500
6 - المكونون المساعدون	15,000	10,000	7,500

ملاحظة : (يدخل ضمن المبالغ المحددة لمنحة النقل بهذا الجدول المنحة التي جاء بها الأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982) .

الفصل الثاني : يضاف للإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه فصلان جديان 54 مكرر و54 مثلث تتم صياغتها كالتالي :

الفصل 54 مكرر : المنح المسندة للمديرين والنظار

يشرف على مؤسسات التربية والتعليم والتكوين الخاصة مديرين ونظار .

ويتمتع هؤلاء الأعوان بالرتب الراجعة لرتبتهم حسب جداول الأجور الملحقه بهذه الإتفاقية المشتركة وتسند لهم منحة إدارة ومنحة سكن طبقا للمعايير المعمول بها في القطاع العمومي مع إضافة منحة خصوصية تسند لهم شهريا وفقا للجدول التالي :

المؤسسة	عدد التلاميذ	المدير	الناظر
روضة أو محضنة	أقل من 100 طفل	70,000 د	
	100 طفل فما فوق	100,000 د	
مدرسة ابتدائية	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	50,000 د
	200 تلميذ فما فوق	120,000 د	80,000 د
معهد ثانوي	أقل من 300 تلميذ	120,000 د	80,000 د
	300 تلميذ فما فوق	140,000 د	100,000 د

الفصل 54 مثلث : امتيازات لفائدة أبناء رجال التعليم

ينتفع أبناء رجال التعليم بمجانبة الدراسة بالمدارس التي يشتغل بها أولياؤهم ، كما يخفص المعلم المدرسي بمقدار 25% في غير المدارس التي يعمل بها أولياؤهم .

الفصل الثالث : أحكام انتقالية

1) بصفة انتقالية ونهائية وبعد تطبيق محضر الإتفاق المتعلق بأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية والقيمين ، المبرم بتاريخ 22 أكتوبر 1992 بين الهيئة القومية للتعليم الخاص والنقابة الأساسية للتعليم الخاص والذي ينص على منح هذين الصنفين ترقية أولى بعد 16 سنة وترقية ثانية بعد 25 سنة أقدمية عامة في المهنة، يتم منح بقية الأعوان العاملين بمؤسسات التربية والتعليم والتكوين الخاصة عند ادماجهم بتاريخ غرة جويلية 1993 بجدول التصنيف المهني الخاصة بهم والملحقه بالإتفاقية ترقيات حسب المقاييس التالية :

- ترقية أولى لكل عون توفرت له 12 سنة أقدمية عامة

- ترقية ثانية لكل عون توفرت له 24 سنة أقدمية عامة

- وتنسحب بنود الفصل 15 على الأقدمية المتبقية بعد الترقية الأخيرة بالنسبة لجميع الأصناف، يتّمع الأعران المعينون بالرتب العليا لأصنافهم وكلما توفرت لهم أقدمية تسمح بترقيتهم بتعويض استثنائي بدرجتين مع الإحتفاظ بالأقدمية بخصوص التدرّج .

(2) يتم حذف صنف مروض أو مروضة من الرتبة الثالثة وإدماج المعينين بالأمر في صنف مروض أو مروضة من الرتبة الثانية عند دخول الملحق التعديلي للإتفاقية حيّز التنفيذ ويتم حذف صنف مروض أو مروضة من الرتبة الثانية بعد ترقية الأعران التابعين لهذا الصنف الى صنف مروض من الرتبة الأولى بصفة تدريجية على مدى ثلاث سنوات بداية من دخول الملحق التعديلي حيّز التنفيذ ويراعى في ذلك أقدمية العون والعدد الإداري والسّن .

(3) يتم حذف صنف معلم من الرتبة الثالثة وإدماج المعينين بالأمر في صنف معلم من الرتبة الثانية عند دخول الملحق التعديلي للإتفاقية حيّز التنفيذ ويتم حذف صنف معلم من الرتبة الثانية بعد ترقية الأعران التابعين لهذا الصنف بصفة تدريجية على مدى ثلاث سنوات الى صنف معلم رتبة أولى بداية من دخول الملحق التعديلي حيّز التنفيذ ويراعى في ذلك أقدمية العون ومعدّل العدد (العدد البيداغوجي ضارب 2 + العدد الإداري بضارب 1) والسّن، على أن يقدّم معلّم الرتبة الثانية على معلّم الرتبة الثالثة عند الترقية الى صنف معلّم رتبة أولى .

(4) يتم حذف صنف المكونين المساعدين بعد ترقية الأعران التابعين لهذا الصنف الى صنف مكون من الرتبة الثانية وذلك بصفة تدريجية على مدى ثلاث سنوات بداية من دخول الملحق التعديلي حيّز التنفيذ .
الفصل الرابع :

(1) يتم تنقيح الأحكام الخاصّة بشروط الإنتداب الواردة بجدول التصنيف المهني لأعران رياض الأطفال الملحق بالإتفاقية المشتركة للقومية للتعليم الخاص وذلك كالآتي :

جدول التصنيف المهني لأعران رياض الأطفال

الرتب	شروط الإنتداب
منشط أو منشطة تطبيق	ينتدب في هذا الصنف المترشحون المحرزون على شهادة مربّي التي تمنحها المدرسة القومية لإطارات الشباب أو شهادة معادلة
منشط أو منشطة رتبة أولى	ينتدب في هذا الصنف المترشحون المحرزون على شهادة مروضة أو منشط رياض أطفال
منشط أو منشطة رتبة ثانية	ينتدب في هذه الرتبة المترشحون الحاملون لشهادة البكالوريا أو ما يعادلها
مروض أو مروضة رتبة أولى	يرتب في هذه الرتبة أعران رياض الأطفال الذين لا تتوفر فيهم شروط الترقية الى رتبة منشط أو منشطة رتبة ثانية
مروض أو مروضة من الرتبة الثانية	يرتب في هذه الرتبة الأعران المباشرين الذين لا تتوفر فيهم شروط الترقية الى رتبة مروض أو مروضة من الرتبة الأولى

(2) يتم تنقيح الأحكام الخاصّة بشروط الإنتداب الواردة بجدول التصنيف المهني لأعران التدريس بالمدارس الإبتدائية الخاصّة الملحق بالإتفاقية المشتركة القومية للتعليم الخاص وذلك كالآتي :

جدول التصنيف المهني لأعران التدريس بالمدارس الإبتدائية الخاصّة

الرتب	شروط الإنتداب
معلم تطبيق	يرتقي الى هذه الرتبة المربون الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفصل 15 من الإتفاقية المشتركة القومية للتعليم الخاص والفصل الثالث من الملحق العدلي عدد 3 لهذه الإتفاقية
معلم	ينتدب في هذه الرتبة المترشحون المتحصلون على شهادة ختم المرحلة الأولى من التعليم العالي أو ما يعادلها

معلم رتبة أولى ينتدب في هذه الرتبة المترشحون المتحصلون على شهادة البكالوريا أو ما يعادلها
معلم رتبة ثانية يرتب في هذه الرتبة كل المربين الذين لا تتوفر فيهم شروط الترقية الى معلم رتبة أولى

(3) يتم تنقيح الأحكام الخاصّة بشروط الإنتداب الواردة بجدول التصنيف المهني لأعران التدريس بالتعليم الثانوي والمهني كالآتي :

جدول التصنيف المهني لأعران التدريس بالتعليم الثانوي والمهني

الرتب	شروط الإنتداب
أستاذ أول للتعليم الثانوي أو المهني	يرتقي الى هذه الرتبة أساتذة التعليم الثانوي والمهني الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها 15 من الإتفاقية المشتركة القومية للتعليم الخاص والفصل الثالث من الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية
أستاذ تعليم ثانوي	ينتدب من بين المترشحين المتحصلين على شهادة الأستاذية أو على شهادة المدرسة القومية للمهندسين بعد أربع سنوات دراسة أو على شهادة رسمية تعادلها
أستاذ مرحلة أولى من التعليم الثانوي	ينتدب من بين المترشحين الذين اجتازوا بنجاح المرحلة الأولى من التعليم العالي أو على شهادة رسمية أو المهني تعادلها
المكونون من الرتبة الأولى	ينتدب في هذه الرتبة الأعران المحرزون على شهادة التقنية أو على شهادة البكالوريا أو ما يعادلها
المكونون من الرتبة الثانية	يرتب في هذه الرتبة الأعران الذين لا تتوفر فيهم شروط الإرتقاء الى رتبة مكون من الرتبة الأولى
المكونون المساعدون	يرتب في هذه الرتبة المكونون المساعدون المباشرين في إنتظار ترفيتهم الى رتبة مكون من الرتبة الثانية

(4) تنقح الأحكام المتعلقة بشروط انتداب الراقن الناسخ المنصوص عليها بجدول التصنيف المهني للأعران الإداريين والقيمين الملحق بالإتفاقية المذكورة وذلك كالآتي :

"يقع انتدابه من بين المترشحين الذين لهم مستوى السنة السادسة ثانوي فما دون أو من بين المتحصلين على شهادة التكوين المهني الخاصّة بالرقن والمصادق عليها من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل" .

الفصل الخامس : يقع ترتيب الأعران بجدول الأجر المرفقة بهذا الملحق التعديلي بداية من دخولها حيّز التنفيذ ويحتفظون بدرجتهم الأصلية وتتم ترفيتهم عند الإقتضاء الى الدرجة الموالية حسب الأقدمية المتحصل عليها في الدرجة الأصلية .

الفصل السادس : تطبق جداول الأجر المرفقة بهذا الملحق حسب التواريخ التالية :

الجداول عدد 1 و2 و3 و4 و5 و6 : بداية من غرة جويلية 1993

الجداول عدد 7 و8 و9 و10 و11 و12 : بداية من غرة جويلية 1994

الجداول عدد 13 و14 و15 و16 و17 و18 : بداية من غرة جويلية 1995

الفصل السابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيّز التنفيذ بداية من غرة جويلية 1993 مع مراعاة أحكام الفصول الأولى والثالث والرابع أعلاه .

تونس في 12 أوت 1993

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : اسماعيل السحباني

عن الهيئة القومية للتعليم الخاص
نائب رئيس الهيئة
الإمضاء : احمد الشابي