

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 الوظيفي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله

القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصلح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة

0 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 بما 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.

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

الفصل 7 (جديد) : 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.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة 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 9 (جديد) : التفقد

يخضع أعوان التدريس إلى التفقد من قبل وزارات الإشراف.

الفصل 11 (جديد) : فترة التجربة

الفقرة الأولى (جديدة) :

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

بقية أحكام الفصل : بدون تغيير.

الفصل 15 (جديد) : اسناد الأعداد ، التدرج والترقية

(أ) إسناد الأعداد :

يسند لكل عون سنويا عدد إداري مرقم يبين قيمته المهنية وموافظته وسلوكه وتحمسه لمصلحة المؤسسة. حق إسناد العدد من مشمولات مدير المؤسسة الذي يمكنه تفويضه وفي كل الحالات يجب أن يكون هذا العدد مصحوبا بملاحظات .

ويتعين إعلام العون بالعدد المسند اليه 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 متفقد 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 متواصلة على أساس الأقدمية في الدرجة طبق سلالم الأجر الملحقة بهذه الإتفاقية وينقل العون بستة أشهر أقدمية كلما تحصل على عدد يساوي أو يفوق 20 / 17

ملحق تعديلي عدد 4

للإتفاقية المشتركة القومية للتعليم الخاص

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية الوطنية لمؤسسات التعليم الخاص

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للتعليم الخاص الممضاة 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 الممضى 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 الممضى 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 الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 7 سبتمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 72 المؤرخ في 24 سبتمبر 1993 ،

وعلى الإتفاق الإطاري حول مراجعة الإتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 2 أفريل 1996 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 2 و 7 و 9 و 11 و 15 و 16 و 24 و 25 و 26 و 28 و 29 و 33 و 43 و 48 و 49 و 50 و 51 و 52 و 53 و 54 و 54 مثلث من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 2 (جديد) : 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 يتعاونون نشاطهم الوحيد في إحدى مؤسسات التعليم الخاص .

## ج) الترقية

تتمثل الترقية في الإرتقاء من رتبة الى رتبة تفوقها في الإختصاص وتكون مرتبطة بالقيمة المهنية باعتبار العناصر التالية : مدة الممارسة العملية للمهنة، ترقيات التكوين والتأهيل المهني والشهادات المتحصل عليها، مدة الأقدمية في المؤسسة والأعداد المتحصل عليها والأعباء العائلية .

وتمنح ترقية في الرتبة ضمن نفس الصنف كما يلي :

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

(2) أو بعد سبع سنوات أقدمية في الرتبة كلما تحصل العون على عدد بيداغوجي يساوي أو يفوق 13/20 بالنسبة لأعوان التربية والتعليم والتكوين برياض الأطفال والمدارس الأساسية والمهنية والمعاهد الثانوية أو عدد مهني أو إداري يساوي أو يفوق 17/20 بالنسبة للعملة والأعوان الإداريين والقيمين والأعوان العاملين بالمحاضن .

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

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

الفصل 16 (جديد) : استخدام الأعوان في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم

أ- الأعوان الإداريون والعمّال

يمكن أن يدعى أي عون داخل مؤسسته 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 الحالة فإن العون يحافظ على التمتع بأجره الأصلي وعلى الإمتيازات 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 تعطي الفارق 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 التدريس

قد تقتضي ضرورة العمل دعوة أي مرب إلى القيام بوظائف تكون أرقى 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 والإمتيازات التي تخولها الوظيفة الجديدة.

الفصل 24 (جديد) : التغيب

الفقرة الثانية (جديدة) :

على أن أجل الإعلام لا يمكن أن يتجاوز 36 ساعة بالنسبة للمدرسين.

الفقرة السادسة (جديدة) :

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.

بقية الفصل : بدون تغيير.

الفصل 25 (جديد) : ساعات العمل

حددت ساعات العمل بالنسبة للعمال والأعوان الإداريين والقيمين بـ40 ساعة في الأسبوع باستثناء الحراس وحراس الليل الذين حددت ساعات عملهم بـ48 ساعة في الأسبوع.

كما وقع تحديد ساعات العمل لبقية الأعوان كالاتي :

(1) أعوان المحاضن : 35 ساعة في الأسبوع

(2) أعوان رياض الأطفال : 28 ساعة في الأسبوع

(3) أعوان التدريس بالتعليم الابتدائي

معلم تطبيق : 20 ساعة في الأسبوع

معلم ومعلم أول : 25 ساعة في الأسبوع

(4) أعوان التدريس بالمعاهد الخاصة للتعليم الثانوي والمهني

- اساتذة التعليم الثانوي : 18 ساعة في الأسبوع

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

- المكونون : 32 ساعة في الأسبوع

ولا يدخل ضمن ساعات العمل الوقت المخصص للإجتماعات البيداغوجية والإجتماعات بالأولياء والعمل التربوي بالمدرسة وخارجها كإعداد الدروس وإصلاح الإمتحانات والكراسات وتعمير الدفاتر المدرسية وغيرها وحضور مجالس الأقسام .

الفصل 26 (جديد) : الساعات الإضافية، الدّروس الخاصّة، المراجعة المراقبة والحراسة

الفقرة الثالثة (جديدة) :

أما بالنسبة لأعوان التدريس فإنهم يتمتعون بنسبة زيادة في تأجير الساعات الإضافية محددة بـ 25٪ بالنسبة للأربع ساعات الأولى و 50٪ لبقية الساعات.

بقية أحكام الفصل : بدون تغيير

الفصل 28 (جديد) : أيام العطل

الفقرة الثانية (جديدة) :

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

بقية أحكام الفصل : بدون تغيير

الفصل 29 (جديد) : 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 فتحدد بـ 21 يوم عمل. ويبقى من اختصاص ادارة المؤسسة تحديد تاريخ الراحة السنوية لغير هيئة التدريس .

الفصل 33 (جديد) : رخص المرض وحوادث الشغل

(1) رخص المرض :

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

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

أ) ينقطع عن عمله لاسباب ناشئة عن تناول مشروبات كحولية او سوء سلوك أو عن جروح اصاب 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 أجر أو بدون مقابل.

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

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

يحتفظ مدير المؤسسة بحق اجراء اي مراقبة طبية يراها مجددة وذلك بمقر سكني المريض.

يمكن ان تعقب الإستراحة عطلة المرض اما عطلة المرض فلا يمكن ان تعقب عطلة الإستراحة الا باذن 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 بتراتب الصندوق القومي للضمان الإجتماعي وهو النظام المنصوص عليه بالفصل 47 من هذه الإتفاقية .

(2) حوات 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.

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

بقية أحكام الفصل: بدون تغيير

الفصل 50 (جديد) : المنح المسندة للقيمين

تسند شهريا للقيمين منحة نقل ومنحة خصوصية طبقا للجدول التالي :

أصناف القيمين	منحة النقل	المنحة الخصوصية
قيّم رتبة ثالثة	12,500 د	13,200 د
قيّم رتبة ثانية	18,000 د	16,400 د
قيّم رتبة أولى	21,500 د	19,600 د
قيّم عام	32,500 د	34,400 د

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 للقيمين وكذلك للأعوان الإداريين منحة انتاج مقدارها السنوي الأجر الأساسي لشهر و60٪ 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 العون ومعرفة المهنية ومواضبه وسيرته .

ويسند العدد المشار إليه باعتبار العناصر الأربعة التي وقع ذكرها وذلك 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 غير القار حسب الصيغة التالية :

60٪ من الأجر الأساسي الشهري X ع

20

حيث (ع) العدد المسند

الفصل 51 (جديد) : المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة

تسند شهريا لمعلمي التعليم الابتدائي منحة إنتاج ومنحة بيداغوجية ومنحة نقل حسب الجدول التالي :

الرتب	منحة الإنتاج	المنحة البيداغوجية	منحة النقل
معلم تطبيق	22.000 د	34.000 د	34.000 د
معلم أول	22.000 د	30.000 د	34.000 د
معلم	22.000 د	27.000 د	32.000 د

الفصل 52 (جديد) : المنح المسندة لأعوان رياض الأطفال

تسند شهريا لأعوان رياض الأطفال منحة إنتاج ومنحة بيداغوجية ومنحة نقل حسب الجدول التالي :

الفصل 43(جديد) : ملابس الشغل

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

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

الفصل 48 (جديد) : المنح المسندة لصنف العمال

تسند شهريا للعمال منحة الحضور ومنحة النقل طبقا للجدول التالي :

الأصناف	منحة الحضور	منحة النقل
عامل عادي	2,080 د	7,500 د
عامل له بعض الكفاءة	2,080 د	9,500 د
عامل ذو كفاءة	2,080 د	11,500 د
عامل ذو كفاءة عالية	2,080 د	15,000 د
عامل مختص	2,080 د	23,500 د

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 لهؤلاء العمال منحة انتاج مقدارها السنوي الأجر الأساسي لشهر و20٪ من الأجر وتنقسم هذه المنحة إلى قسمين :

- قسم قار يسند شهريا ويقع تقديره حسب الصيغة التالية :

90٪ من الأجر الأساسي الشهري

12

- 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 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

ويقع تقدير القسم غير القار حسب الصيغة التالية :

30٪ من الأجر الشهري الأساسي X ع

20

حيث (ع) العدد المسند

الفصل 49 (جديد) : المنح المسندة للأعوان الإداريين

الفقرة الأولى (جديدة) :

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

الأعوان الإداريون	مقدار المنحة
راقن ناسخ	12,500 د
مستكتب	12,500 د
محتسب مساعد	12,500 د
راقن كاتب	18,000 د
مقتصد مساعد	18,000 د
محتسب	18,000 د
كاتب إدارة	21,500 د
مقتصد رتبة ثالثة	21,500 د
مقتصد رتبة ثانية	27,000 د
مقتصد رتبة أولى	32,500 د

الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وتعرض عبارة «منحة الطرد» بعبارة «مكافأة نهاية الخدمة» وذلك في جميع فصول الإتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

الفصل الرابع: يعدّل التصنيف المهني لأعوان التدريس بالمدارس الإبتدائية الخاصة (الملحق عدد 5) كما يلي :

الرتب	شروط الإنتداب والترقية
معلم تطبيق	يرتقي إلى هذه الرتبة المربون الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفصل 15 من الإتفاقية المشتركة القومية للتعليم الخاص وبالأحكام الإنتقالية الواردة بالملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية .
معلم أول	ينتدب في هذه الرتبة المترشّحون المحرزون على شهادة ختم الدروس بالمعاهد العليا لتكوين المعلمين أو على شهادة تعادلها .
معلّم	ينتدب في هذه الرتبة المترشّحون المتحصلون على شهادة البكالوريا أو ما يعادلها .

#### الفصل الخامس : أحكام إنتقالية

يتمّ إدماج معلمي الرتبة الأولى الحاليين في رتبة معلّم المنصوص عليها بالتصنيف المهني الجديد كما يتم إدماج المعلمين الحاليين في رتبة معلم أول المنصوص عليها بهذا التصنيف.

وتتمّ ترقية المدرّسين المذكورين بالفقرة السابقة إلى رتبة معلّم تطبيق إن تحصلوا على عدد 30 المتكوّن من عدد سنوات الأقدمية في السلك التعليمي ومن آخر عدد بيداغوجي أسند لهم.

وفي صورة عدم توفّر العدد البيداغوجي فعلى إدارة المؤسسة أن تسعى لتوفير هذا العدد خلال ثلاثة أشهر بداية من صدور هذا الملحق التعديلي، وإذا لم يتوفّر العدد البيداغوجي بعد هذا الأجل فيقع اعتماد العدد الإداري المسند للكون.

ويشترط أن لا يقلّ العدد البيداغوجي أو الإداري عن 10 من 20.

وينتفع معلمو التطبيق المباشرون حاليا 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.

الفصل السادس : تطبيق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق حسب التواريخ التالية :

الجداول أعداد 1 و2 و3 و4 و5 و6 : بداية من غرة جويلية 1996

الجداول أعداد 7 و8 و9 و10 و11 و12 : بداية من غرة جويلية 1997

الجداول أعداد 13 و14 و15 و16 و17 و18 : بداية من غرة جويلية 1998

الفصل السابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة جويلية 1996 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصل السادس أعلاه .

تونس في 30 ديسمبر 1996

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : اسماعيل السحباني	الإمضاء : الهادي الجيلاني

عن الغرفة النقابية الوطنية لمؤسسات التعليم الخاص  
رئيس الغرفة  
الإمضاء : خليفة التزغانتني

الرتب	منحة الإنتاج	المنحة البيداغوجية	منحة النقل
منشط أو منشطة تطبيق	د 22,000	د 12,000	د 21,500
منشط أو منشطة رتبة أولى	د 22,000	د 10,800	د 21,000
منشط أو منشطة رتبة ثانية	د 22,000	د 9,600	د 18,000
مروض أو مروضة	د 22,000	د 8,400	د 15,000

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 (جديد) : المنح المسندة لأعوان دور الحضانة

تسند شهريا لأعوان دور الحضانة منحة إنتاج ومنحة نقل حسب الجدول التالي :

الرتب	منحة الإنتاج	منحة النقل
عون رعاية وتربية رتبة أولى	د 22,000	د 34,500
عون رعاية وتربية رتبة ثانية	د 22,000	د 21,500
مساعد عون رعاية وتربية رتبة أولى	د 22,000	د 18,000
مساعد عون رعاية وتربية رتبة ثانية	د 22,000	د 12,500

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

الفصل 54 (جديد) : المنح المسندة لأعوان التدريس بالمعاهد الخاصة للتعليم الثانوي والمهني

تسند شهريا لأعوان التدريس بالمعاهد الخاصة للتعليم الثانوي والمهني منحة بيداغوجية ومنحة إنتاج ومنحة نقل حسب الجدول التالي :

الرتب	المنحة البيداغوجية	منحة الإنتاج	منحة النقل
1) أستاذ أول للتعليم الثانوي أو المهني	د 69,000	د 39,500	د 33,500
2) أستاذ تعليم ثانوي أو مهني	د 65,600	د 34,500	د 33,000
3) أستاذ مرحلة أولى للتعليم الثانوي أو المهني	د 46,200	د 23,500	د 22,000
4) المكونون من الدرجة الأولى	د 20,400	د 17,500	د 9,500
5) المكونون من الدرجة الثانية	د 18,200	د 14,500	د 9,500

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

الفصل 54 مثلث (جديد) : امتيازات لفائدة أبناء العاملين بالمؤسسات التربوية الخاصة

ينتفع أبناء العاملين القارين بالمؤسسات التربوية الخاصة بمجانبة الدراسة بالمدارس التي يشتغل بها أولياؤهم كما يخفّض المعلم المدرسي بمقدار 25٪ في غير المدارس التي يعمل بها أولياؤهم.

الفصل الثاني: تلغى الفصول 38 و39 و40 و41 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه.

الفصل الثالث : تعوّض عبارات «لجنة المؤسسة» و«اللجنة الإستشارية المتنافسة» بعبارة «اللجنة الإستشارية للمؤسسة» وتعوّض عبارة «لجنة حفظ