

## وزارة المالية

أمر عدد 668 لسنة 2011 مؤرخ في 23 ماي 2011 يتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعوان الهيئة العامة للتأمين.

إن رئيس الجمهورية المؤقت،

باقتراح من وزير المالية،

بعد الإطلاع على المرسوم عدد 14 لسنة 2011 المؤرخ في 23 مارس 2011 يتعلق بالتنظيم المؤقت للسلط العمومية،

وعلى القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والمتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة القانون عدد 69 لسنة 2007 المؤرخ في 27 ديسمبر 2007،

وعلى مجلة التأمين الصادرة بمقتضى القانون عدد 24 لسنة 1992 المؤرخ في 9 مارس 1992 وعلى جميع النصوص التي نقحتها أو تممته وخاصة القانون عدد 8 لسنة 2008 المؤرخ في 13 فيفري 2008 وخاصة الفصل 190 منها،

وعلى الأمر عدد 1229 لسنة 1982 المؤرخ في 02 سبتمبر 1982 والمتعلق بأحكام إستثنائية خاصة بالمشاركة في مناظرات الإنتداب الخارجية كما تم إتمامه بالأمر عدد 1551 لسنة 1992 المؤرخ في 28 أوت 1992،

وعلى الأمر عدد 1753 لسنة 1990 المؤرخ في 29 أكتوبر 1990 والمتعلق بضبط كيفية تنظيم وتسيير اللجان الإدارية المتناصفة،

## الباب الأول

### واجبات أعوان الهيئة العامة للتأمين وحقوقهم

الفصل 3 - يجب أن يؤدي أعوان سلك مراقبي التأمين والحاملون لبطاقات مهنية تثبت هويتهم اليمين الآتية أمام رئيس المحكمة الابتدائية بتونس:

"أقسم بالله العظيم أن أقوم بوظائفي بكل أمانة وإخلاص وأن أحافظ على السر المهني وأن أحترم القوانين والتراتب الجاري بها العمل في البلاد".

الفصل 4 - يجب على كل عون أن يتجنب كل ما من شأنه أن يمس بحرمة الوظيفة التي يشغلها وبسمعة الهيئة.

الفصل 5 - يحجر على أعوان الهيئة مهما كانت وضعيتهم ممارسة أنشطة خاصة وذلك بعنوان مهني وبمقابل باستثناء ما هو مرخص فيه بمقتضى الأمر عدد 83 لسنة 1995 المؤرخ في 16 جانفي 1995 والمشار إليه أعلاه وذلك حسب الشروط التي يضبطها هذا الأمر.

ويمنح رئيس الهيئة الترخيص للأعوان الخاضعين لهذا النظام الأساسي لممارسة نشاط خاص بمقابل.

الفصل 6 - يمكن لأعوان الهيئة ممارسة نشاط خاص بقطاع التأمين إثر انقطاعهم نهائياً عن ممارسة مهامهم بالهيئة وفقاً للشروط المضبوطة بالأمر عدد 1875 لسنة 1998 المؤرخ في 28 سبتمبر 1998 والمشار إليه أعلاه.

ويمنح وزير المالية الترخيص للأعوان الذين كانوا خاضعين لهذا النظام الأساسي لممارسة هذا النشاط الخاص.

الفصل 7 - يحجر على كل عون من أعوان الهيئة مهما كانت وضعيته أن تكون له أو بواسطة الغير وتحت أي تسمية كانت مصالح بمؤسسة خاضعة لمراقبة الهيئة العامة للتأمين.

إذا كان لأحد أقارب العون أو أحد أقارب قرينه إلى الدرجة الثالثة مصلحة من أي نوع كانت ذات علاقة بملف تعهدت به الهيئة وكان موضوع تفقد أو بحث أو مصادقة أو ترخيص، فعليه أن يعلم رئيسه المباشر بذلك وأن لا يشارك في دراسة هذا الملف.

الفصل 8 - يخضع أعوان الهيئة لواجب كتمان السر المهني المتعلق بالأعمال والمعلومات التي إطلعوا عليها عند القيام بمهامهم.

ويحجر مد الغير بالمعلومات المتعلقة بالمراسلات والوثائق التابعة للهيئة خلافاً للقوانين والتراتب الجاري بها العمل.

ولا يمكن للعون أن يعفى من واجب كتمان السر المهني إلا في إطار ما يسمح به القانون وبعد الحصول على رخصة كتابية من رئيس الهيئة.

يبقى الأعوان إثر إنقطاعهم نهائياً عن ممارسة مهامهم بالهيئة لأي سبب من الأسباب ملزمين بكتمان السر المهني في كل ما يتعلق بالأعمال والمعلومات التي إطلعوا عليها عند القيام بمهامهم.

وعلى الأمر عدد 1706 لسنة 1994 المؤرخ في 15 أوت 1994 المتعلق بضبط الشروط العامة لإسناد العدد المهني وعدد منحة الإنتاج لفائدة أعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية كما تم تنقيحه بالأمر عدد 1086 لسنة 1995 المؤرخ في 19 جوان 1995 ،

وعلى الأمر عدد 83 لسنة 1995 المؤرخ في 16 جانفي 1995 والمتعلق بممارسة أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية والمنشآت العمومية بعنوان مهني لنشاط خاص بمقابل كما تم تنقيحه بالأمر عدد 775 لسنة 1997 المؤرخ في 5 ماي 1997،

وعلى الأمر عدد 1875 لسنة 1998 المؤرخ في 28 سبتمبر 1998 والمتعلق بضبط الشروط والإجراءات المتعلقة بإسناد الموظفين العموميين ترخيصاً لممارسة نشاط خاص بمقابل له علاقة مباشرة بمهامهم،

وعلى الأمر عدد 1031 لسنة 2006 المؤرخ في 13 أفريل 2006 والمتعلق بضبط أحكام خاصة لتحديد السن القصوى وضبط كيفية احتسابها لتمكين حاملي الشهادات العليا من المشاركة في المناظرات الخارجية أو مناظرات الدخول إلى مراحل التكوين للإنتداب في القطاع العمومي.

وعلى الأمر عدد 3123 لسنة 2008 المؤرخ في 22 سبتمبر 2008 المتعلق بضبط الإطار العام لنظام الدراسة وشروط التحصيل على الشهادة الوطنية للإجازة في مختلف مجالات التكوين والمواد والمسالك والتخصصات في نظام "أمد"،

وعلى رأي المحكمة الإدارية،

يصدر الأمر الآتي نصه:

الفصل الأول - يضبط هذا الأمر النظام الأساسي الخاص بأعوان الهيئة العامة للتأمين.

### العنوان الأول

#### أحكام عامة

الفصل 2 - يخضع أعوان الهيئة العامة للتأمين المرسمين والمتربصين إلى هذا النظام الأساسي الخاص ولأحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والمشار إليه أعلاه باستثناء ما يتعلق بنظام الأجور والإمتيازات الاجتماعية.

ويخضع أعوان الهيئة المتعاقدون إلى أحكام العقود المبرمة بينهم وبين الهيئة وأحكام هذا العنوان.

لا ميز بين الجنسين في تطبيق الأحكام الواردة بهذا النظام الأساسي، باستثناء الأحكام الخاصة التي تحتمها طبيعة الوظائف.

تسلم نسخة من هذا النظام الأساسي الخاص لكل عون عند إنتدابه من قبل الهيئة.

الفصل 9 . كل عون مهما كانت رتبته في السلم الإداري بالهيئة مسؤول عن تنفيذ المهام المناطة بعهدته كما يحددها جدول تصنيف الرتب بالملحق عدد 1 لهذا النظام الأساسي ودليل الإجراءات الخاص بالهيئة ووثائق تعريف الوظائف ومذكرات العمل والتعليمات الكتابية التي يصدرها رئيس الهيئة أو الرؤساء المباشرين.

وكل عون مكلف بتسيير مصلحة مسؤول إزاء رؤسائه عن السلطة التي منحت له لهذا الغرض وعن تنفيذ ما يصدر عنه من أوامر ولا تعفيه المسؤولية الخاصة التي يتحملها رؤوسه من أية مسؤولية ملقاة على عاتقه.

الفصل 10 . يلتزم الأعوان بالاعتناء بوسائل الاستغلال الموضوعة تحت تصرفهم وباستعمالها استعمالاً محكماً ومطابقاً للمواصفات الفنية.

الفصل 11 . يجب على العون الذي تعذر عليه التوجه إلى عمله أن يدلي في ظرف الثمانية والأربعين (48) ساعة الموالية بما يبرر غيابه ولا يمكن لأي كان أن يغادر عمله دون رخصة من رئيسه المباشر.

الفصل 12 . كل عون مهما كانت رتبته بالهيئة مسؤول عن الأخطاء المهنية الصادرة عنه عمداً أو نتيجة الإهمال.

وتعتبر أخطاء جسيمة بالخصوص:

- الإخلال بالواجبات المهنية

- ارتكاب جنحة أو جناية

- الارتشاء

- اختلاس أموال عمومية

- الزور

- إفشاء السر المهني

- إبلاغ معلومات للغير تتعلق بالمؤسسات والأشخاص المشمولين بالرقابة قبل نشرها للعموم.

- الإخلال باليمين المشار إليه بالفصل 3 من هذا النظام الأساسي.

- عدم الإمتثال لأحكام الفصلين 7 و8 من هذا النظام الأساسي.

الفصل 13 . كل خطأ يتم ضبطه بصفة قانونية ويرتكبه أحد أعوان الهيئة أثناء ممارسته وظيفته أو بمناسبة مباشرته لها يعرضه لعقاب تأديبي بصرف النظر عند الإقتضاء عن العقوبات التي ينص عليها القانون الجزائي.

في صورة تتبّع أحد أعوان الهيئة من طرف الغير أمام القضاء من أجل خطأ له علاقة بالمهام الموكولة له، يجب على الهيئة العامة للتأمين أن تتحمل ما قد يصدر ضده من أحكام بغرم الضرر

الحاصل، ما لم ينسب للعون خطأ شخصي يمكن تمييزه عما هو مكلف به في نطاق العمل.

الفصل 14 . للعون الحق طبقاً للقواعد المنصوص عليها بالقانون الجزائي في الحماية ضد ما قد يتعرض إليه من تهديد أو شتم أو ثلب وذلك في إطار ممارسته لمهامه.

وعلى الهيئة حماية أعوانها من التهديدات والاعتداءات مهما كان نوعها والتي يتعرضون لها بمناسبة أداء مهامهم بالهيئة وجبر الضرر الناتج عنها عند الإقتضاء.

وتحل الهيئة طبقاً للشروط المنصوص عليها بالفقرة السابقة محل المعتدى عليه فيما له من حقوق لكي تستخلص من مرتكبي التهديد أو الاعتداء المبالغ المحكوم بها لفائدة العون التابع لها.

وللهيئة في سبيل الحصول على ما ذكر الحق في دعوى مباشرة يمكن ممارستها بالقيام بالحق الشخصي لدى المحكمة الجزائية.

الفصل 15 . يجب أن يحتوي الملف الشخصي للعون على جميع الوثائق المتعلقة بحالته المدنية وحالته الإدارية ومستواه التعليمي والتكويني ويجب تسجيل هذه الوثائق وترقيمها وترتيبها بدون انقطاع.

ولا يمكن بأي حال أن يتضمن الملف الشخصي ما يشير إلى الأفكار السياسية أو الفلسفية أو الدينية للعون.

#### الباب الثاني

#### الحق النقابي وتمثيل الأعوان

الفصل 16 . الحق النقابي معترف به لأعوان الهيئة طبقاً للتشريع الجاري به العمل، ولهم حرية الانخراط في أي نقابة وقع تأسيسها وذلك طبقاً لأحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والمشار إليه أعلاه .

ولا يلحق العون أي ضرر مترتب عن أنشطته النقابية مادامت لا تتعارض مع القوانين والتراتيب الجاري بها العمل.

الفصل 17 . تحدث بالهيئة لجنتان إداريتان متناصفتان طبقاً للتشريع والتراتيب الجاري بها العمل:

لجنة خاصة بأعوان سلك مراقبي التأمين وسلك محلي وتقني الإعلامية

لجنة خاصة بأعوان سلك التأطير والتسيير وسلك أعوان التنفيذ والخدمات

تنظر اللجنتان الإداريتان المتناصفتان في المسائل المتعلقة بالترسيم وإعطاء الأعداد والترقية والنقلة الوجوبية لضرورة العمل مع تغيير الإقامة والتأديب.

الفصل 18 . تخضع تركيبة اللجان الإدارية المتناصفة وإجراءات تعيين أعضائها وطرق تسييرها إلى أحكام الأمر عدد

1753 لسنة 1990 المؤرخ في 29 أكتوبر 1990 المتعلق بضبط كيفية تنظيم وتسيير اللجان الإدارية المتناصفة.

## العنوان الثاني

### الانتداب والتصنيف والتدرج والترقية

#### الباب الأول

#### أحكام مشتركة بين كافة الأصناف

#### القسم الأول : الانتداب والتريص

الفصل 19 . لا يمكن إنتداب أي شخص بالهيئة إلا بهدف سدّ شغور طبقا لقانون الإطار للهيئة.

ويتمّ ضبط قانون الإطار طبقا للترتيب والتشريع الجاري به العمل.

الفصل 20 . لا ينتدب أي شخص بالهيئة:

1. إذا لم يكن من ذوي الجنسية التونسية مع مراعاة الموانع المنصوص عليها بمجلة الجنسية التونسية.

2. إذا لم يكن متمتعاً بحقوقه المدنية وحسن السيرة والأخلاق.

3. إذا لم يكن في وضع قانوني إزاء القانون المتعلق بالخدمة الوطنية.

4. إذا لم يكن له من العمر ثمانية عشر سنة على الأقل.

5. إذا لم تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة لممارسة المهام الموكولة إليه.

الفصل 21 . ينتدب أعوان الهيئة في مختلف الرتب عن طريق مناظرات خارجية تعتمد الإختبارات أو الشهادات أو الملفات وتقوم المؤهلات المهنية للمتشرحين من قبل لجنة مناظرة يعيّن بها رئيس الهيئة. كما يمكن أن يتمّ الإنتداب بالهيئة عن طريق التسمية المباشرة من بين خريجي المدارس المصادق عليها طبقا للتشريع الجاري به العمل.

وتقوم الهيئة شهرا على الأقل قبل تاريخ إجراء المناظرة بنشر إعلان بصحيفتين يوميتين من الصحف الصادرة بتونس على الأقل إحداهما باللغة العربية، يتضمّن ما يلي :

- شروط المشاركة في المناظرة

- الوثائق الواجب توفيرها

- تاريخ ومكان إجراء المناظرة

- عدد الوظائف المراد سدّ شغورها

- تاريخ غلق باب الترشحات

ويعلّق نفس نصّ الإعلان بمبنى الهيئة .

الفصل 22 . يمكن أن تشمل المناظرات الخارجية إختبارات كتابية أو شفاهية أو الاثنين معا تتعلق بالمعارف النظرية

والتطبيقية التي يتطلّبها شغل الوظيفة المعنية بالانتداب. كما يمكن أن تكون المناظرات حسب الملفات مشفوعة بحوار مع أعضاء لجنة المناظرة وذلك بالنسبة لبعض الاختصاصات الدقيقة.

وتضبط أساليب تنظيم المناظرات الخارجية بمقتضى قرار من رئيس الهيئة وتتمّ الإنتدابات بالنسبة لمختلف الأسلاك حسب الشروط المنصوص عليها بالفصول 41 و52 و59 و67 من هذا النظام الأساسي.

الفصل 23 . تتركّب لجنة المناظرة من ثلاثة أعضاء على الأقل يتمّ تعيينهم بمقرر من رئيس الهيئة من بين أعوانها حسب الإختصاصات المطلوبة.

ويمكن لرئيس الهيئة الإستعانة بشخص أو أكثر من خارج الهيئة من ذوي الخبرة للمشاركة في لجنة الانتداب وذلك بالنسبة لبعض الإختصاصات الدقيقة.

الفصل 24 . تكلف لجنة المناظرة بـ:

- تقديم مقترحات في خصوص شكل المناظرة لرئيس الهيئة

- إعداد مواضيع الإختبارات

- القيام بالفرز الأولي لمطالب الترشح

- الإشراف على تنظيم المناظرة والسهر على حسن سيرها

- إصلاح الإختبارات الكتابية وإجراء الإختبارات الشفاهية

- ضبط الترتيب التفاضلي للمتشرحين حسب الجدارة على ضوء نتائج المناظرة وتقديم مقترحات لرئيس الهيئة.

الفصل 25 . يخضع الأعوان عند الإنتداب إلى تريص غايته:

- إعدادهم لممارسة مهامهم وتدريبهم على التقنيات المهنية الخاصة بهم.

- إستكمال تكوينهم ودعم مؤهلاتهم المهنية

يؤطر الأعوان المنتدبون خلال مدة التريص طبقا لبرنامج يتمّ إعداده ومتابعة تنفيذه من قبل مؤطر يعيّن بها رئيس الهيئة لهذا الغرض، يشترط فيه أن يكون منتميا إلى رتبة تساوي أو تفوق رتبة المتريص.

ويتعيّن على المؤطر أن يتابع إنجاز كامل برنامج التأطير حتى في صورة إجراء بعض مراحل بمصلحة أو هيكل غير خاضع لإشرافه.

وعند تعذر مواصلة المؤطر المهام الموكولة إليه قبل نهاية فترة التريص، يعيّن رئيس الهيئة معوّضا له طبقا لنفس الشروط المذكورة أعلاه، على أن يواصل المؤطر الجديد العمل بنفس البرنامج الذي أعده سلفه بدون أن يجري عليه أيّ تغيير حتى نهاية التريص.

ويتعيّن على المؤطر أيضا تقديم تقارير دورية مرة على الأقل كلّ ستة أشهر حول تقييم المؤهلات المهنية للمتريص وتقرير

نهائي عند نهاية فترة التريّص. كما يجب على العون المعني تقديم تقرير ختم التريّص يضمّنه ملاحظاته وآرائه حول جميع مراحل التريّص.

وتبدي اللجنة الإدارية المتناصفة المعنية رأيها في ترسيم العون المتربّص على ضوء التقرير النهائي للتريّص مديلاً بملاحظات المؤطر ومرفوقاً بتقرير ختم التريّص المعدّ من قبل العون المعني ويبت رئيس الهيئة في التريّص.

يدوم التريّص:

أ. سنة واحدة بالنسبة إلى :

الأعوان المنتدبين عن طريق التسمية المباشرة من بين خريجي مدرسة تكوين محدثة أو مصادق عليها من قبل الإدارة.

الأعوان الذين تمت تسميتهم برتبة معينة بعد أدائهم لعمل مدني فعلي لمدة عامين على الأقل بصفة عون وقتي أو عون متعاقد بنفس الصفة أو بنفس الخطة.

ب. سنتين بالنسبة إلى:

الأعوان الذين تمت تسميتهم عن طريق مناظرة خارجية بالاختبارات أو الشهادات أو الملفات.

الأعوان الذين تمت ترقيتهم إلى رتبة عليا مباشرة إثر متابعة مرحلة تكوين أو إثر اجتياز مناظرة داخلية بالاختبارات أو الشهادات أو الملفات.

الأعوان الذين تمت ترقيتهم عن طريق الاختيار.

ولا تخضع رتب مراقب تأمين ومراقب تأمين رئيس ومراقب تأمين عام ومحلل رئيس ومحلل عام ومتصرف رئيس ومتصرف عام إلى فترة تريّص.

وبإنتهاء مدة التريّص المشار إليها أعلاه، يتم ترسيم الأعوان المتربّصين أو وضع حدّ لانتدابهم إذا كانوا غير تابعين للهيئة أو إرجاعهم إلى رتبهم الأصلية ويعتبرون كأنهم لم يغادروها قط.

وإذا لم يتمّ البتّ في ترسيم العون المتربّص بعد انتهاء أجل أربع (4) سنوات من تاريخ الانتداب أو الترقية فإنّ العون يعتبر مترسماً وجوباً.

القسم الثاني : التصنيف

الفصل 26 - يتوزع أعوان الهيئة العامة للتأمين كالتالي:

- سلك مراقبي التأمين

- سلك محللي وتقنيي الإعلامية

- سلك أعوان التأطير والتسيير

- سلك أعوان التنفيذ والخدمات

1- سلك مراقبي التأمين ويشمل الرتب التالية :

• مراقب تأمين مساعد

• مراقب تأمين. وتضمّ هذه الرتبة الأصناف التالية :

- مراقب تأمين صنف 3

- مراقب تأمين صنف 2

- مراقب تأمين صنف 1

• مراقب تأمين رئيس . وتضمّ هذه الرتبة الأصناف التالية:

- مراقب تأمين رئيس صنف 2

- مراقب تأمين رئيس صنف 1

• مراقب تأمين عام ، وتضمّ الأصناف التالية :

- مراقب تأمين عام صنف 2

- مراقب تأمين عام صنف 1

2- سلك محللي وتقنيي الإعلامية ويشمل الرتب التالية:

• واضع برامج

• محلل

• محلل مركزي

• محلل رئيس

• محلل عام

3- سلك أعوان التأطير والتسيير ويشمل الرتب التالية:

• ملحق إدارة. وتضمّ هذه الرتبة الأصناف التالية:

- ملحق إدارة صنف 2

- ملحق إدارة صنف 1

• متصرف، وتضمّ هذه الرتبة الأصناف التالية:

- متصرف صنف 2

- متصرف صنف 1

• متصرف رئيس

• متصرف عام

4- سلك أعوان التنفيذ والخدمات ويشمل الرتب التالية:

• عون خدمات

• عون استقبال

• كاتب راقن . وتضمّ هذه الرتبة الأصناف التالية:

- كاتب راقن صنف 2

- كاتب راقن صنف 1

• كاتب تصرف . وتضمّ هذه الرتبة الأصناف التالية:

- كاتب تصرف صنف 2

- كاتب تصرف صنف 1

الفصل 27 - تشتمل كافة رتب أعوان الهيئة العامة للتأمين على

14 درجة.

تقدّر المدّة الواجب قضائها للارتقاء من درجة إلى الدرجة التي تليها مباشرة كالآتي:

. سنة واحدة للارتقاء إلى الدرجات 2 و3 و4 و5

. سنتان للارتقاء إلى الدرجات 6 و7 و8

. ثلاث سنوات للارتقاء إلى الدرجات 9 و10 و11 و14

. أربع سنوات للارتقاء إلى الدرجتين 12 و13 .

ويكون التدرّج ألياً وفقاً لأحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والمشار إليه أعلاه .

#### القسم الثالث : الترقية

الفصل 28 . تسند الترقية من رتبة إلى الرتبة التي تليها مباشرة أو من صنف إلى الصنف الذي يليه مباشرة على مستوى نفس الرتبة بمقتضى مقرر من رئيس الهيئة يتخذه بعد استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة.

الفصل 29 . تعدّ المصالح المختصة بالهيئة سنوياً قائمة كفاءة للترقية في سلم الرتب المضبوط بالفصل 26 من هذا النظام الأساسي وذلك بالنسبة للأعوان المعيّنين وتعرضه على رأي اللجنة الإدارية المتناصفة في أجل أقصاه الأسبوع الأخير من شهر أكتوبر.

ويقع ترتيب الأعوان المقترحين للترقية على أساس:

1 . معدل الأعداد المهنية للثلاث السنوات الأخيرة على أن يساوي أو يفوق 18/20.

2 . الأقدمية في الرتبة الدنيا أو الصنف الأدنى وفقاً لشروط الترقية الخاصة بكل رتبة.

ويسند 0,1 نقطة لكل شهر أقدمية في الرتبة أو الصنف.

وبالنسبة لمدّة الأقدمية في الرتبة أو الصنف التي هي دون الشهر يسند 1/300 نقطة عن كل يوم أقدمية.

3 . المؤهلات العلمية والدورات التكوينية التي تابعها العون منذ تسميته بالرتبة أو الصنف الأدنى مباشرة لرتبة أو صنف الترقية والتي لم يتمكن بواسطتها من الارتقاء إلى الرتبة الموالية أو الصنف الموالي .

ويسند للعون 0,1 نقطة عن كل شهر قضاه في التكوين .

وإذا كانت هذه المدّة تقلّ عن الشهر، فإنه يسند 1/300 نقطة عن كل يوم قضي في التكوين.

الفصل 30 . يقع تقييم سنّ الأعوان المعيّنين وأقدميتهم الإدارية العامة وكذلك أقدميتهم في الرتبة الدنيا أو الصنف الأدنى مباشرة من رتبة أو صنف الترقية يوم إعداد قائمة الكفاءة وفي أجل أقصاه يوم 31 ديسمبر من السنة التي يقع بعنوانها إعداد قائمة الكفاءة.

الفصل 31 . عند تساوي مجموع النقاط لدى الأعوان المعيّنين، يكون الترتيب بينهم أولاً حسب الأقدمية الإدارية العامة وإن تساوت أقدميتهم فحسب التقدم في السنّ.

الفصل 32 . تجتمع اللجنة الإدارية المتناصفة المعنية بدعوة من رئيس الهيئة في أجل لا يتجاوز شهراً من تاريخ توصّلها بقائمة الكفاءة للترقية.

تتولّى اللجنة دراسة ملفات المعيّنين بالترقية وتبدي رأيها بإقتراح قائمة لرئيس الهيئة في الأشخاص المؤهلين للتدرّج في سلم الرتب المضبوط بالفصل 26 من هذا النظام الأساسي.

وإذا كان أحد ممثلي الأعوان باللجنة معنياً بالترقية، فإنه لا يجوز له المشاركة في مداولاتها ويقع تعويضه بنائيه.

الفصل 33 . يعاد ترتيب الأعوان الذين تقع ترقيتهم بالدرجة الموافقة للأجر الأساسي الذي يفوق مباشرة الأجر الأساسي الذي كانوا يتقاضونه في رتبهم أو أصنافهم السابقة.

وإذا تبين أن الزيادة في الأجر الناتجة عن الترقية تقلّ عن الزيادة التي تنتج عن تدرّج عادي في الرتبة السابقة أو الصنف السابق، فإنه يعاد ترتيب الأعوان المعيّنين بمستوى تأجير أعلى يمكنهم من الانتفاع بزيادة في الأجر تفوق الزيادة الناتجة عن التدرّج.

#### القسم الرابع : إسناد الأعداد

الفصل 34 . يسند سنوياً لكل عون في حالة مباشرة عدد جملي مرقم يعبر عن مردوده المهني.

ويقع إقتراح العدد من قبل الرئيس المباشر حسب الهيكل التنظيمي للهيئة ويمكن مراجعته من قبل الرئيس المباشر الأعلى الذي يليه حسب التسلسل الإداري، ويتخذ رئيس الهيئة القرار في شأن العدد النهائي المسند .

الفصل 35 . يقع إعلام العون بالعدد المسند إليه في أجل عشرة أيام من تاريخ القرار النهائي لرئيس الهيئة ويمكنه أن يطلب من اللجنة الإدارية المتناصفة المعنية مراجعة العدد عند الاقتضاء وذلك في ظرف عشرة أيام من تاريخ إعلامه به.

#### القسم الخامس : التكوين

الفصل 36 . تنظّم الهيئة دورات تكوينية ورسكلة حسب حاجياتها لفائدة الأعوان لاستكمال وتحسين معارفهم وإعدادهم لتطويع وظائفهم أو إعادة تأهيلهم بهدف اكتساب إختصاصات ومؤهلات جديدة.

يقع تنظيم الدورات التكوينية داخل أو خارج أوقات العمل طبقاً للتشريع الجاري به العمل في هذا المجال.

يحدّد رئيس الهيئة طرق تنظيم برامج التكوين وضبط محتواها وإجراءات تنفيذها بإقتراح من الرؤساء المباشرين للأعوان المعيّنين.

الفصل 42 . تحدّد لجنة المناظرة عند الاقتضاء طبيعة الإختصاص والخبرة المطلوبة حسب الحاجيات الخاصة للهيئة.

#### القسم الثالث : الترقية

الفصل 43 . تقع تسمية مراقبي التأمين من الصنف 3 بالإختيار من بين مراقبي التأمين المساعدين الذين قضوا سنتين على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

الفصل 44 . تقع تسمية مراقبي التأمين من الصنف 2 بالإختيار من بين مراقبي التأمين من الصنف 3 الذين قضوا ثلاث سنوات على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

الفصل 45 . تقع تسمية مراقبي التأمين من الصنف 1 بالإختيار من بين مراقبي التأمين من الصنف 2 الذين قضوا ثلاث سنوات على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

الفصل 46 . تقع تسمية مراقبي التأمين الرؤساء من الصنف 2 بالإختيار من بين مراقبي التأمين من الصنف 1 الذين قضوا أربع سنوات على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

الفصل 47 . تقع تسمية مراقبي التأمين الرؤساء من الصنف 1 بالإختيار من بين مراقبي التأمين الرؤساء من الصنف 2 الذين قضوا أربع سنوات على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

الفصل 48 . تقع تسمية مراقبي التأمين العاميين من الصنف 2 بالإختيار من بين مراقبي التأمين الرؤساء من الصنف 1 الذين قضوا خمس سنوات على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

الفصل 49 . تقع تسمية مراقبي التأمين العاميين من الصنف 1 بالإختيار من بين مراقبي التأمين العاميين من الصنف 2 الذين قضوا أربع سنوات على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

#### الباب الثالث

#### سلك محلي وتقني الإعلامية

##### القسم الأول : المشمولات

الفصل 50 . يكلف المحللون وتقنيو الإعلامية بمختلف أصنافهم بإعداد الدراسات والتصور والتحليل للأساليب الإعلامية وبصفة عامة بأعمال المصالح التي ينتمون إليها طبقا للهيكل التنظيمي للهيئة.

وتضبط مشمولات الأعوان المنتمين لكل رتبة من رتب سلك محلي وتقني الإعلامية ضمن جدول تصنيف الرتب الملحق بهذا النظام الأساسي.

وتتحمل الهيئة كافة مصاريف التكوين سواء تم الانتفاع بها داخل الهيئة أو خارجها، ويحافظ المنتفع بالتكوين على كامل تأجيده خلال مدة التكوين.

وتضبط عطلة التكوين المستمر حسب الترتيب الجاري بها العمل.

#### الباب الثاني

#### سلك مراقبي التأمين

##### القسم الأول : المشمولات

الفصل 37 . يكلف مراقبو التأمين المساعدون ومراقبو التأمين بمختلف أصنافهم بالقيام بأعمال المصالح التي ينتمون إليها طبقا للهيكل التنظيمي للهيئة ويمكن تكليفهم بالمشاركة في إنجاز الدراسات وبصفة عامة بكل المهمات التي تدخل ضمن مشمولات الهيئة.

الفصل 38 . يكلف مراقبو التأمين الرؤساء بمختلف أصنافهم على وجه الخصوص بمهام تأطير مراقبي التأمين المساعدين ومراقبي التأمين طبقا للهيكل التنظيمي للهيئة وبمهام التصور والتنسيق كما يمكن أن يعهد لهم بالإشراف على إنجاز الدراسات والبحوث والمهمات الخاصة التي تدخل ضمن مشمولات الهيئة.

الفصل 39 . يكلف مراقبو التأمين العامون بمختلف أصنافهم بمهام التأطير والتصور والتنسيق كما يمكن تكليفهم بمهام التسيير الإداري لمصالح الهيئة.

الفصل 40 . تضبط مشمولات الأعوان المنتمين لكل رتبة من رتب سلك مراقبي التأمين ضمن جدول تصنيف الرتب الملحق بهذا النظام الأساسي.

ويشرف على سلك مراقبي التأمين رؤساء لا تقل رتبهم عن رتبة مراقب تأمين عام من الصنف الثاني طبقا للهيكل التنظيمي للهيئة.

#### القسم الثاني : الإنتداب

الفصل 41 . ينتدب مراقبو التأمين المساعدون في حدود الشغورات المراد سدها حسب الأساليب التالية:

أ - عن طريق التسمية المباشرة من بين خريجي مدرسة تكوين محدثة أو مصادق عليها من قبل الإدارة لهذا الغرض.

ب - عن طريق مناظرة خارجية بالإختبارات أو حسب الشهادات أو الملفات المفتوحة للمترشحين البالغين من العمر أربعين (40) سنة على الأكثر في تاريخ ختم الترشيحات تحتسب وفقا لأحكام الأمر عدد 1031 لسنة 2006 المؤرخ في 13 أفريل 2006 والمشار إليه أعلاه.

ويضبط المستوى الدراسي والشهادات والخبرة المطلوبة لكل رتبة من رتب سلك مراقبي التأمين ضمن جدول تصنيف الرتب الملحق بهذا النظام الأساسي.

الفصل 51 - يوضع المحللون وتقنيو الإعلامية تحت سلطة رئيس لا تقل رتبته عن محلل رئيس أو مراقب تأمين رئيس من الصنف الثاني.

#### القسم الثاني : الانتداب

الفصل 52 - تتم الانتدابات ضمن رتب المحللين وتقنيي الإعلامية في حدود الشغورات المراد سدها حسب الأساليب التالية:

أ - عن طريق التسمية المباشرة من بين خريجي مدرسة تكوين محدثة أو مصادق عليها من قبل الإدارة لهذا الغرض.

ب - عن طريق المناظرة الخارجية بالإختبارات أو الشهادات أوالملفات المفتوحة للمترشحين البالغين من العمر أربعين (40) سنة على الأكثر في تاريخ ختم الترشيحات تحتسب وفقا لأحكام الأمر عدد 1031 لسنة 2006 المؤرخ في 13 أفريل 2006 والمشار إليه أعلاه.

ويضبط المستوى الدراسي والشهاد والخبرة المطلوبة لكل رتبة من رتب سلك المحللين وتقنيي الإعلامية ضمن جدول تصنيف الرتب الملحق بهذا النظام الأساسي.

#### القسم الثالث : الترقية

الفصل 53 - تقع تسمية المحللين بالإختيار من بين واضعي البرامج الذين قضوا أربع سنوات على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

الفصل 54 - تقع تسمية المحللين المركزيين بالإختيار من بين المحللين الذين قضوا أربع سنوات على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

الفصل 55 - تقع تسمية المحللين الرؤساء بالإختيار من بين المحللين المركزيين الذين قضوا خمس سنوات على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

الفصل 56 - تقع تسمية المحللين العاميين بالإختيار من بين المحللين الرؤساء الذين قضوا خمس سنوات على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

#### الباب الرابع

#### سلك أعوان التأطير والتسيير

#### القسم الأول : المشمولات

الفصل 57 - يكلف أعوان التأطير والتسيير بمساعدة مراقبي التأمين إذا تم تعيينهم بالمصالح الفنية. كما يمكن تكليفهم بإنجاز أعمال التصرف الإداري والمالي أو التصرف في الأرشيف أو المساعدة في إنجازها وذلك في إطار المصالح المختصة بالهيئة.

وبصفة عامة يمكن تكليفهم بأي عمل آخر يندرج ضمن مشمولات المصالح التي يتم تعيينهم بها.

وتضبط مشمولات الأعوان المنتميين لكل رتبة من رتب سلك أعوان التأطير والتسيير ضمن جدول تصنيف الرتب الملحق بهذا النظام الأساسي.

الفصل 58 - يوضع أعوان التأطير والتسيير المكلفين بإنجاز أعمال التصرف الإداري والمالي والتصرف في الأرشيف تحت سلطة رئيس لا تقل رتبته عن متصرف عام أو مراقب تأمين رئيس من الصنف الثاني.

#### القسم الثاني : الانتداب

الفصل 59 - تتم الإنتدابات ضمن رتب أعوان التأطير والتسيير في حدود الشغورات المراد سدها حسب الأساليب التالية:

أ - عن طريق التسمية المباشرة من بين خريجي مدرسة تكوين محدثة أو مصادق عليها من قبل الإدارة لهذا الغرض.

ب - عن طريق المناظرة الخارجية بالإختبارات أو الشهادات أوالملفات المفتوحة للمترشحين البالغين من العمر أربعين (40) سنة على الأكثر في تاريخ ختم الترشيحات تحتسب وفقا لأحكام الأمر عدد 1031 لسنة 2006 المؤرخ في 13 أفريل 2006 والمشار إليه أعلاه.

ويضبط المستوى الدراسي والشهاد والخبرة المطلوبة لكل رتبة من رتب سلك أعوان التأطير والتسيير ضمن جدول تصنيف الرتب الملحق بهذا النظام الأساسي.

الفصل 60 - تحدّد لجنة المناظرة عند الاقتضاء طبيعة الإختصاص والخبرة المطلوبة حسب الحاجيات الخاصة للهيئة.

#### القسم الثالث : الترقية

الفصل 61 - سند الترقية من صنف إلى الصنف الأعلى مباشرة على مستوى نفس الرتبة لكافة رتب سلك أعوان التأطير والتسيير بالإختيار من بين الأعوان الذين قضوا أربع سنوات على الأقل بالصنف الأدنى والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة وفقا للإجراءات المضبوطة بالفصول من 28 إلى 33 من هذا النظام الأساسي.

الفصل 62 - تسند الترقية إلى رتبة ملحق إدارة من الصنف 2 لفائدة الأعوان المترسمين في رتبة كاتب تصرف من الصنف 1 أو كاتب راقن من الصنف 1 حسب أحد الأساليب التالية:

أ - إثر متابعة مرحلة تكوين يتم تنظيمها أو الموافقة عليها من قبل الهيئة أو وزارة المالية أو من قبل مركز تكويني مصادق عليه والنجاح فيها.

ب - إثر النجاح في اجتياز مناظرة داخلية بالإختبارات أو الشهادات أوالملفات مفتوحة للأعوان المترسمين المتوفّر فيهم شرط خمس (5) سنوات أقدمية على الأقل في الرتبة.

ويضبط المستوى الدراسي والشهادت المطلوبة لكل رتبة من رتب أعوان التنفيذ والخدمات ضمن جدول تصنيف الرتب الملحق بهذا النظام الأساسي.

#### القسم الثالث : الترقية

الفصل 68 . سند الترقية من صنف إلى الصنف الأعلى مباشرة في الرتبة بالإختيار من بين الأعوان الذين قضوا أربع سنوات على الأقل بالصنف الأدنى والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة وفقا للإجراءات المضبوطة بالفصول من 28 إلى 33 من هذا النظام الأساسي.

#### العنوان الثالث : الخطط الوظيفية

##### الباب الأول

##### الكتابة العامة

الفصل 69 . أحدثت بالهيئة العامة للتأمين خطة كاتب عام يتم تعيينه من قبل مجلس الهيئة باقتراح من رئيس الهيئة من بين مراقبي التأمين العاميين من الصنف الأول.

يكلف الكاتب العام بمساعدة رئيس الهيئة في أداء وظائفه الإدارية والتنسيق بين مختلف المصالح الفنية والإدارية بالهيئة والسهر على تنفيذ ما اتخذ من إجراءات ومن قرارات في نطاق المهام الموكولة للهيئة ويقوم بصفة عامة بجميع المهام الموكولة إليه من قبل رئيس الهيئة.

##### الباب الثاني

##### شروط إسناد الخطط الوظيفية والإعفاء منها

الفصل 70 . أحدثت الخطط الوظيفية الآتية بالهيئة العامة للتأمين :

- مدير عام
- مدير
- مدير مساعد
- كاهية مدير
- رئيس مصلحة
- رئيس قسم

تضبط الخطط الوظيفية في إطار الهيكل التنظيمي للهيئة وتسنده بمقتضى مقرر من رئيس الهيئة حسب الشروط التالية :

أن تكون الخطة الوظيفية شاغرة ومنصوصا عليها بالهيكل التنظيمي للهيئة،

أن يكون المترشح للخطة مترسما،

أن لا يكون المترشح قد تعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية لم يتم فسخها،

أن تتوفر في المترشح للخطة الوظيفية الشروط الدنيا المضبوطة بالجدول التالي :

ت . بالإختيار من بين الأعوان المترسمين الذين لهم عشر (10) سنوات أقدمية على الأقل في الرتبة والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

الفصل 63 . تسند الترقية إلى رتبة متصرف من الصنف 2 لفائدة الأعوان المترسمين في رتبة ملحق إدارة من الصنف 1 حسب أحد الأساليب التالية:

أ . إثر متابعة مرحلة تكوين يتم تنظيمها أو الموافقة عليها من قبل الهيئة أو وزارة المالية أو من قبل مركز تكويني مصادق عليه والنجاح فيها.

ب - إثر النجاح في اجتياز مناظرة داخلية بالإختبارات أو الشهادت أو الملفات مفتوحة للأعوان المترسمين المتوفر فيهم شرط خمس (5) سنوات أقدمية على الأقل في الرتبة.

ت . بالإختيار من بين الأعوان المترسمين الذين لهم عشر (10) سنوات أقدمية على الأقل في الرتبة و المسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

الفصل 64 . تقع تسمية المتصرفين الرؤساء بالإختيار من بين المتصرفين من الصنف 1 الذين قضوا خمس سنوات على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

الفصل 65 . تقع تسمية المتصرفين العاميين بالإختيار من بين المتصرفين الرؤساء الذين قضوا خمس سنوات على الأقل برتبتهم والمسجلين حسب الجدارة بقائمة كفاءة.

##### الباب الخامس

##### سلك أعوان التنفيذ والخدمات

##### القسم الأول : المشمولات

الفصل 66 . يكلف أعوان التنفيذ والخدمات بالمشاركة في إنجاز الأعمال المتصلة بالمصالح التي ينتمون إليها، وبصفة عامة بالأعمال التي تندرج في إطار الرتب التي ينتمون إليها كما يضبطها جدول تصنيف الرتب الملحق بهذا النظام الأساسي.

##### القسم الثاني : الإنتداب

الفصل 67 . تتم الإنتدابات ضمن رتب أعوان التنفيذ والخدمات في حدود الشغورات المراد سدّها حسب الأساليب التالية :

أ . عن طريق التسمية المباشرة من بين خريجي مدرسة تكوين محدثة أو مصادق عليها من قبل الإدارة لهذا الغرض.

ب - عن طريق المناظرة الخارجية بالإختبارات أو الشهادت أو الملفات المفتوحة للمترشحين البالغين من العمر خمسا وثلاثين (35) سنة على الأكثر في تاريخ ختم الترشيحات تحتسب وفقا لأحكام الأمر عدد 1229 لسنة 1982 المؤرخ في 2 سبتمبر 1982 .

الخطط الوظيفية	الشروط الدنيا
رئيس قسم	يجب على المترشح أن يكون: (1) في رتبة مراقب تأمين مساعد . (2) أو في رتبة متصرف من الصنف الثاني مع أقدمية بالرتبة لا تقل عن: - سنتين على أن يكون متحصلاً على شهادة الأستاذية أو شهادة معادلة لها، - ثلاث سنوات على أن يكون متحصلاً على الإجازة أو شهادة معادلة لها، - خمس سنوات في صورة عدم توفر هذين الشرطين الأخيرين.
رئيس مصلحة	يجب على المترشح أن يكون: (1) في رتبة مراقب تأمين من الصنف الثالث أو باشر خطة رئيس قسم لمدة لا تقل عن سنتين. (2) أو في رتبة متصرف من الصنف الأول مباشر لخطة رئيس قسم لمدة لا تقل عن: - سنتين على أن يكون متحصلاً على شهادة الأستاذية أو شهادة معادلة لها، - ثلاث سنوات على أن يكون متحصلاً على الإجازة أو شهادة معادلة لها، - خمس سنوات في صورة عدم توفر هذين الشرطين الأخيرين.
كاهية مدير	يجب على المترشح أن يكون: (1) في رتبة مراقب تأمين من الصنف الثاني أو باشر خطة رئيس مصلحة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات. (2) أو في رتبة متصرف من الصنف الأول مباشر لخطة رئيس مصلحة لمدة لا تقل عن: - ثلاث سنوات على أن يكون متحصلاً على شهادة الأستاذية أو شهادة معادلة لها، - أربع سنوات على أن يكون متحصلاً على الإجازة أو شهادة معادلة لها، - خمس سنوات في صورة عدم توفر هذين الشرطين الأخيرين.
مدير مساعد	يجب على المترشح أن يكون: (1) في رتبة مراقب تأمين من الصنف الأول أو باشر خطة كاهية مدير لمدة لا تقل عن سنتين. (2) أو في رتبة متصرف رئيس لمدة لا تقل عن السنة أو في رتبة متصرف من الصنف الأول مباشر لخطة كاهية مدير لمدة لا تقل عن: - ثلاث سنوات على أن يكون متحصلاً على شهادة الأستاذية أو شهادة معادلة لها، - أربع سنوات على أن يكون متحصلاً على الإجازة أو شهادة معادلة لها، - خمس سنوات في صورة عدم توفر هذين الشرطين الأخيرين.
مدير	يجب على المترشح أن يكون: (1) في رتبة مراقب تأمين رئيس من الصنف الثاني أو باشر خطة مدير مساعد لمدة لا تقل عن سنتين. (2) أو في رتبة متصرف رئيس لمدة لا تقل عن أربع سنوات أو في رتبة متصرف من الصنف الأول مباشر لخطة مدير مساعد لمدة لا تقل عن: - ثلاث سنوات على أن يكون متحصلاً على شهادة الأستاذية أو شهادة معادلة لها، - أربع سنوات على أن يكون متحصلاً على الإجازة أو شهادة معادلة لها، - خمس سنوات في صورة عدم توفر هذين الشرطين الأخيرين.
مدير عام	يجب على المترشح أن يكون في رتبة مراقب تأمين رئيس من الصنف الأول مع أقدمية بالرتبة لا تقل عن سنتين أو باشر خطة مدير لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات.

1- المنحة الكيلومترية وهي منحة مشتركة تسند لكافة الأعوان.

2- المنح الخصوصية وهي تشمل:

- منحة الرقابة وتسند لسلك مراقبي التأمين

- منحة المعالجة الآلية للإعلامية وتسند لسلك محلي وتقنيي الإعلامية

- منحة تصرف وتسند للمتصرفين ولملحي الإدارة

- منحة تنفيذ وتسند لسلك أعوان التنفيذ والخدمات

- منحة خطر لفائدة السواق

3- المنح الوظيفية وتشمل:

- منحة مسؤولية وتسند للإطارات المكلفة بخطط وظيفية

- منحة السكن المرتبطة بالخطّة وذلك لخطط كاتب عام ومدير عام ومدير.

- المنحة الكيلومترية المرتبطة بالخطّة.

كما تنتفع الإطارات المكلفة بخطط وظيفية بالإمميزات العينية التالية والتي تسند بداية من تاريخ التعيين:

4 . وقود في شكل قصاصات وذلك لخطط كاتب عام ومدير عام ومدير.

5 . سيارة وظيفية وذلك لخطط كاتب عام ومدير عام. ولا يمكن الجمع بين المنحة الكيلومترية والتمتع بسيارة وظيفية أو سيارة إدارية لاستعمالها لغايات شخصية أو كل منحة أخرى تغطي نفس الأعباء.

6 . خدمات هاتفية وذلك لخطط كاتب عام ومدير عام.

ويخضع استعمال السيارات الشخصية لغايات العمل للتراتب الجاري بها العمل.

وتسند منحة الساعات الإضافية طبقا للتراتب الجاري بها العمل.

وتضبط مقادير المنح والإمميزات المنصوص عليها بهذا الفصل بجدول المنح بالملحق عدد 3 لهذا النظام الأساسي. وينقح جدول المنح عند الاقتضاء بمقتضى أمر باقتراح من وزير المالية.

وينتفع أعوان الهيئة بالمنح ذات الصيغة العائلية وبيزادة بعنوان الأجر الوحيد حسب التشريع والتراتب الجاري بها العمل.

الفصل 75 . علاوة على المنح الشهرية المنصوص عليها بالفصل 74 من هذا النظام الأساسي، ينتفع أعوان الهيئة بما يلي:

- منحة الشهر الثالث عشر والرابع عشر تسند مرة واحدة آخر السنة ويبلغ مقدارها مرتين مرتب شهر ديسمبر وتشمل جميع المنح التي تصرف شهرياً حسب أشهر العمل الفعلي.

- منحة إنتاج سنوية تصرف على أربعة أقساط متساوية يبلغ مقدارها الأقصى أجرة شهرين وفقاً لجدول الأجور المنطبق على أعوان الهيئة وتشمل جميع المنح التي تصرف شهرياً حسب أشهر

الفصل 71 . يتم الإعفاء من الخطط الوظيفية المنصوص عليها بالفصل 70 من هذا النظام الأساسي بمقتضى مقرر من رئيس الهيئة وذلك على أساس تقرير كتابي معلل يقدمه الرؤساء المباشرين للعون وكذلك على ضوء الملاحظات الكتابية المقدمة من العون المعني بالأمر.

ويترتب عن الإعفاء من الخطط الوظيفية الحرمان الفوري من المنح والامتيازات التي تخولها هذه الخطط.

غير أن العون المعني يواصل التمتع بالمنح والامتيازات المرتبطة بالخطّة الوظيفية التي كان يشغلها وذلك لمدة سنة وما لم يقع تكليفه بخطّة وظيفية أخرى وشريطة:

ألا يكون الإعفاء من الخطّة الوظيفية ناتجا عن عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية،

وأن يكون المعني بالأمر قد باشر الخطّة الوظيفية المعنية لمدة سنتين على الأقل.

وفي هذه الحالة يمكن تعويض الإمميزات العينية بما يعادلها نقداً.

#### العنوان الرابع

#### الأعوان المتعاقدون

الفصل 72 . يمكن للهيئة انتداب خبراء تونسيين أو أجانب عن طريق التعاقد للمساهمة في إنجاز المهام ذات الطابع الفني أو إنجاز الدراسات التي تستوجب خبرات دقيقة وذلك لمدة محدودة.

وتخضع عقود العمل المبرمة في هذا الإطار لمصادقة مجلس الهيئة طبقاً لأحكام الفصل 195 من مجلة التأمين.

وتحمل على الأعوان المتعاقدين نفس الالتزامات المحمولة على أعوان الهيئة والمنصوص عليها بالعنوان الأول من هذا النظام الأساسي.

وتخضع هذه الانتدابات إلى أحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المشار إليه أعلاه.

تخضع عقود العمل المبرمة مع الخبراء الأجانب إلى التشريع والتراتب الجاري بها العمل في هذا المجال .

#### العنوان الخامس

#### نظام التأجير والمنافع الاجتماعية

الفصل 73 . لأعوان الهيئة بعد إنجاز العمل الحق في مرتب شهري أساسي حسب الرتبة والصف والدرجة يحتسب طبقاً لجدول الأجور بالملحق عدد 2 لهذا النظام الأساسي.

يتم تعديل جدول الأجور المنصوص عليه بالفقرة الأولى من هذا الفصل آلياً وفقاً للزيادات في شبكة الأجور المصادق عليها لقطاع التأمين طبقاً للتراتب الجاري بها العمل.

الفصل 74 . ينتفع أعوان الهيئة بمنح تصرف شهرياً وبحلول الأجل وتختلف حسب السلك والرتبة التي ينتمي إليها العون وخطته الوظيفية عند الاقتضاء وذلك كالتالي:

- 20% من المقدار الأقصى للمحرزين على العدد 20
  - 10% من المقدار الأقصى للمحرزين على العدد 10
- ويحرم الأعوان المحرزين على العدد صفر (0) من منحة الإنتاج.

الفصل 77 - سترجع أعوان الهيئة الذين يقومون بتنقل ضرورة العمل حسب إذن بمأمورية المصاريف الناتجة عن تنقلهم بمقتضى مذكرة في المصاريف ممضاة من طرف الرئيس المباشر ومصادق عليها من طرف رئيس الهيئة وتضبط المبالغ المسترجعة وفقا للتراتب الجاري بها العمل بالهيئة.

الفصل 78 - ينخرط أعوان الهيئة بالصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الإجتماعية وفقا لنفس الترتيب المعمول بها بالنسبة لموظفي الدولة .

كما يمكن أن ينتفع أعوان الهيئة بتغطية تكميلية للنظام القاعدي في مجال التأمين على المرض والتقاعد .

الفصل 79 - أحدث بالهيئة صندوق إجتماعي يتم تمويله عن طريق ميزانية الهيئة. ويقع ضبط تدخلاته وطرق تسييره بمقتضى نظامه الداخلي الذي يخضع لمصادقة مجلس الهيئة.

#### العنوان السادس

#### الإجراءات التأديبية

الفصل 80 - يرجع حق التأديب إلى رئيس الهيئة وتشتمل العقوبات التأديبية على :

- 1 - عقوبات من الدرجة الأولى وهي:
    - الإنذار
    - التوبيخ
  - 2 - عقوبات من الدرجة الثانية وهي:
    - تأخير في التدرج لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وسنة على أقصى تقدير
    - الرفت المؤقت لمدة أقصاها ستة أشهر مع الحرمان من المرتب
    - العزل بدون توقيف الحق في جارية التقاعد.
- تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى بعد الإستماع إلى العون المعني بالأمر ودون إستشارة مجلس التأديب. ولا تتخذ العقوبات من الدرجة الثانية إلا بعد إستشارة مجلس التأديب.
- وتقوم اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر طبقا لأحكام الفصل 17 من هذا النظام الأساسي بدور مجلس التأديب.
- ويحال العون على مجلس التأديب بمقتضى تقرير كتابي صادر عن رئيس الهيئة أو من فوض له من الإطارات السامية ببيان بصفة واضحة الأفعال المنسوبة إليه وعند الإقتضاء الظروف التي ارتكبت فيها.
- تتخذ العقوبات بقرار معلل من رئيس الهيئة.
- الفصل 81 - للعون الحق بمجرد رفع الدعوى التأديبية في الإطلاع على جميع الوثائق المتعلقة بالتهمة الموجهة إليه وأخذ نسخ منها.

العمل الفعلي. وتسد هذه المنحة على أساس العدد الذي يمتد من 0 إلى 100 ويقع ضبط إجراءات إسناد هذا العدد بمقتضى قرار من رئيس الهيئة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة ووفقا لأحكام الفصل 76 من هذا النظام الأساسي.

- يمكن لرئيس الهيئة إسناد منحة استثنائية للأعوان لا تتجاوز أجرة شهر وفقا لجدول الأجور المنطبق على أعوان الهيئة وتشمل جميع المنح التي تصرف شهريا وذلك بعد موافقة مجلس الهيئة.

وتسد المنحة الاستثنائية تقديريا حسب استحقاق العون ووفقا لشروط تضبط بمقتضى مقرر من رئيس الهيئة.

يخفص مقدار منحة الشهر الثالث عشر والرابع عشر ومنحة الإنتاج بنسبة 1/360 من المقدار السنوي الأقصى عن كل يوم عطلة مرض أو غياب بدون أجر.

الفصل 76 - لغرض صرف منحة الإنتاج المنصوص عليها بالفصل 75 من هذا النظام الأساسي، يقع ترتيب أعوان الهيئة ضمن خمس مجموعات على أساس الأعداد المسندة إليهم كالتالي:

- المجموعة الأولى / إنتاج ممتاز: 100 على 100
- المجموعة الثانية / إنتاج جيد جدا: 90 على 100
- المجموعة الثالثة / إنتاج جيد: 80 على 100
- المجموعة الرابعة / إنتاج متوسط: 70 على 100
- المجموعة الخامسة / إنتاج ضعيف: 0، 10، 20، 30، 40، 50، 60 على 100.

وتضبط مقادير منحة الإنتاج بالنسبة إلى المجموعات المذكورة كالتالي :

- يستفيد الأعوان الذين لهم إنتاج ممتاز (100 على 100) والمرتبون بالمجموعة الأولى بمنحة إنتاج تساوي 100% من المقدار الأقصى.
- يستفيد الأعوان الذين لهم إنتاج جيد جدا (90 على 100) والمرتبون بالمجموعة الثانية بمنحة إنتاج تساوي 90% من المقدار الأقصى.
- يستفيد الأعوان الذين لهم إنتاج جيد (80 على 100) والمرتبون بالمجموعة الثالثة بمنحة إنتاج تساوي 80% من المقدار الأقصى.
- يستفيد الأعوان الذين لهم إنتاج متوسط (70 على 100) والمرتبون بالمجموعة الرابعة بمنحة إنتاج تساوي 70% من المقدار الأقصى.
- يستفيد الأعوان الذين لهم إنتاج ضعيف (من 10 إلى 60 على 100) بمنحة إنتاج تساوي:

- 60% من المقدار الأقصى للمحرزين على العدد 60
- 50% من المقدار الأقصى للمحرزين على العدد 50
- 40% من المقدار الأقصى للمحرزين على العدد 40
- 30% من المقدار الأقصى للمحرزين على العدد 30

كما يحقّ له الإطلاع على ملفه الشخصي، ويكون هذا الإطلاع على عين المكان وبحضور ممثل عن الهيئة يعينه رئيسها للغرض. ويجب على العون أن يصرّح كتابياً بأنه إطلع على ملفه أو تنازل عن ذلك بمحض إرادته عند الإقتضاء.

ويمكن للعون أن يقدم لمجلس التأديب ملاحظات كتابية أو شفاهية وأن يستند إلى شهود وأن يستعين بشخص يختاره للدفاع عنه. وللهيئة كذلك الحقّ في الإستناد إلى شهود.

ويجب إستدعاء العون كتابياً وفي أجل أدناه خمسة عشر يوماً قبل إجتماع مجلس التأديب.

الفصل 82 . إذا رأى مجلس التأديب أنه لم يحصل على ما يكفي من الوضوح في شأن الأفعال المنسوبة للعون المعني أو الظروف التي ارتكبت فيها تلك الأفعال، يمكن له أن يأذن بإجراء بحث.

الفصل 83 . بناء على الملاحظات الكتابية المقدّمة وعند الإقتضاء على البيانات الشفاهية التي أدلى بها المعني بالأمر والشهود ومن تولى الدفاع عنه وكذلك على نتائج البحث في صورة إجرائه، يقترح مجلس التأديب عقاباً معللاً حسب الأفعال المنسوبة للعون محلّ التتبع ويحيل هذا الإقتراح إلى رئيس الهيئة.

ويجب على مجلس التأديب أن يقدم مقترحه في أجل شهر من تاريخ تعهده بالملف. ويمدّد هذا الأجل إلى شهرين في صورة إجراء بحث بطلب منه.

الفصل 84 . في صورة إرتكاب العون خطأ جسيماً طبقاً لأحكام الفصل 12 من هذا النظام الأساسي، يمكن إيقافه حالاً عن مباشرة مهامه من قبل رئيس الهيئة.

إذا كان الخطأ المرتكب يمثل جنحة أو جناية وخاصة إذا تعلق الأمر بالإرتشاء أو إختلاس أموال عمومية أو الشهادة زوراً أو إفشاء السرّ المهني، يجب إعلام النيابة العمومية فوراً.

وفي جميع الحالات، يجب دعوة مجلس التأديب في أجل أقصاه شهر وتقع تسوية وضعية العون الموقوف عن العمل في أجل أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ إجراء العمل بقرار الإيقاف عن العمل.

إذا لم يعزل العون عند انتهاء أجل الثلاثة أشهر المذكورة أعلاه يكون له الحقّ في إسترجاع كامل مرتبه الموافق لمدّة الإيقاف بعد طرح المرتب الموافق لمدّة الرقت المؤقت عند الإقتضاء.

الفصل 85 . تحفظ القرارات المتعلقة بالعقوبات التأديبية بالملف الشخصي للعون المعني كما تحفظ به أيضاً الآراء التي يبيدها مجلس التأديب وجميع الحجج والوثائق الملحقة بها.

الفصل 86 . يمكن للعون الذي ناله عقاب تأديبي غير العزل وبعد مدّة خمس سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وعشر سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية أن يقدم لرئيس الهيئة مطلباً يرمي إلى أن يمحي من ملفه كل أثر للعقاب الذي ناله.

وإذا تبين أن السلوك العام للمعني بالأمر أصبح مرضياً منذ تسليط العقاب عليه فإنه يستجاب لطلبه ويعاد عندئذ تكوين ملفه الشخصي حسب وضعه الجديد.

ويمكن للعون الذي تمّ عزله إثر عقوبة جزائية والذي استرجع حقوقه المدنية بعفو عام أو بعفو تشريعي خاص أن يطلب إرجاعه للعمل خلال السنة التي تلي تاريخ استرداد الحقوق. وفي هذه الحالة فإنه يمكن لرئيس الهيئة أن يعيد إدماجه برتبته الأصلية و في الدرجة التي تحصل عليها في تاريخ العزل.

العنوان السابع

## نظام العمل والعطل

الباب الأول

### نظام العمل

الفصل 87 . يضبط رئيس الهيئة نظام العمل بالهيئة طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

ويحتوي نظام العمل على وجه الخصوص على مدّة العمل العادية وعطلة الراحة الأسبوعية والساعات الإضافية وكل أمر يهمّ تنظيم العمل.

الباب الثاني

### عطل الإستراحة

الفصل 88 . لكل عون مباشر لعمله الحقّ :

في عطلة راحة أسبوعية تضبط مدتها بيوم.

في عطلة سنوية للإستراحة خالصة الأجر تحتسب طبقاً لأحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرّخ في 12 ديسمبر 1983 والمشار إليه أعلاه.

الفصل 89 . يمكن لرئيس الهيئة أن يقرّر لأسباب تحتمها ضرورة العمل تأجيل العطلة السنوية للإستراحة المخولة للأعوان وذلك لسنة واحدة تلي مباشرة سنة استحقاق العطلة.

الباب الثالث

### العطل الإستثنائية

الفصل 90 . يمكن أن يمنح رئيس الهيئة عطلة إستثنائية طبقاً لأحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرّخ في 12 ديسمبر 1983 والمشار إليه أعلاه .

الباب الرابع

### العطل لأسباب صحية

الفصل 91 . تمنح عطل المرض العادي وعطل المرض طويل الأمد من قبل رئيس الهيئة طبقاً للتشريع والتراتب الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية.

الفصل 92 . يمنح رئيس الهيئة عطل المرض العادي التي لا تتجاوز مدتها ثلاثين يوماً.

ويمنح رئيس الهيئة عطل المرض العادي التي تتجاوز مدتها ثلاثين يوماً وعطل المرض طويل الأمد بناءً على رأي بالموافقة من لجنة طبية تحدث بالهيئة لهذا الغرض وتتركّب من:

## العنوان التاسع

### أحكام إنتقالية

الفصل 98 - لغرض تكوين الإطار الأول لأعوان الهيئة العامة للتأمين المحدثة بالقانون عدد 08 لسنة 2008 المؤرخ في 13 فيفري 2008، يعاد ترتيب أعوان وزارة المالية التابعين للهيئة العامة للتأمين وفقا للجدول بالملحق عدد 4 لهذا النظام الأساسي.

ويقع احتساب الأقدمية في الرتب الجديدة انطلاقا من تاريخ نفاذ هذا الأمر.

الفصل 99 - بصرف النظر عن الشروط الواردة بالفصل 70 من هذا النظام الأساسي، يحتفظ الأعوان المكلفون بالخطط الوظيفية التالية في تاريخ نفاذ هذا الأمر بخططهم وبأقدميتهم فيها :

- خطة مدير عام إدارة مركزية

- خطة مدير إدارة مركزية

- خطة كاهية مدير إدارة مركزية

- خطة رئيس مصلحة إدارة مركزية.

الفصل 100 - وزير المالية مكلف بتنفيذ هذا الأمر الذي ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

تونس 23 ماي 2011.

رئيس الجمهورية المؤقت

فؤاد المبرع

- ممثل له صفة رئيس اللجنة يعينه رئيس الهيئة  
- طبيبين يقع إختيارهما من بين أطباء الصحة العمومية بصفتها عضوين

- ممثل عن العون في اللجنة الإدارية المتناصفة  
ويمكن لرئيس اللجنة أن يلجأ إلى طبيب أو أكثر من أطباء الاختصاص على سبيل الإستشارة. ويعين رئيس الهيئة مقررا يقوم بمهام كتابة اللجنة دون أن يكون له الحق في التصويت.  
ويتضمن الملف المعروض على اللجنة الطبية:

- تقرير من الهيئة يوضح بالخصوص الحالة المدنية والحالة الإدارية للعون المعني وعطل المرض العادي أو طويل الأمد التي قد يكون إنتفع بها سابقا.

- تقرير مفصل من الطبيب المباشر للمعني.

لا يمكن أن تجتمع اللجنة الطبية إلا بحضور عضوين على الأقل وتتخذ قراراتها بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين. إلا أنه إذا كان رأي الطبيب المباشر مخالفا، لا تبدي اللجنة رأيها إلا بحضور طبيب اختصاص في المرض المعروض على أنظارها ويكون رأيه مرجحا.

الفصل 93 - تمنح عطلة الأمومة وإستراحة الرضاعة وفق نفس الشروط المضبوطة بالقانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والمشار إليه أعلاه.

الفصل 94 - تمنح عطلة التكوين المستمر والعطلة بدون أجر والعطلة لبعث مؤسسة وفق نفس الشروط المضبوطة بالقانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والمشار إليه أعلاه.

وإذا كانت المؤسسة المزمع إحداثها ستتنشط في قطاع التأمين ويمكن أن تخضع لرقابة الهيئة ، فإن إسناد العطلة المذكورة يستوجب ترخيص مسبق من وزير المالية.

### العنوان الثامن

#### حالات أعوان الهيئة

الفصل 95 - يوضع كل عون قار في إحدى الحالات التالية:

1 - المباشرة

2 - الإلحاق

3 - عدم المباشرة

4 - تحت السلاح

الفصل 96 - تخضع حالات الإلحاق وعدم المباشرة لموافقة رئيس الهيئة طبقا لأحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والمشار إليه أعلاه .

و تخضع حالات الوضع تحت السلاح إلى أحكام القانون المشار إليه بالفقرة السابقة.

الفصل 97 - يخضع الانقطاع النهائي عن مباشرة العمل إلى أحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والمشار إليه أعلاه.