



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

البريئة الرسمية

اتفاقات دولية، قوانين، أوامر ومراسيم
قرارات مقررات، مناشير، إعلانات وإعلانات

الإدارة والتحرير الإمانة العامة للحكومة	قراج الجزائر	لؤلؤ داخل الجزائر المقسوط مورهبانيا	الاشترالك عتوي
الطبع والاشترالكات ادارة المطبعة الرسمية	صفحة	صفحة	النسخة الاصلية النسخة الاصلية ورجعتها
7 و 3 و 13 شارع عبد القادر بن مباركة - الجزائر الهاتف : 15 • 18 • 65 الى 17 حجج 30 - 3200	150 دج 300 دج بها فيها نفقات الاربعين	100 دج 200 دج	

نمن النسخة الاصلية 100 دج نمن النسخة الاصلية ورجعتها 100 دج نمن العدد نلتين السابقة : حسب التسعيره . وسلم الهارس
مجانا للمشركين . المطلوب منهم ارسال للاف الورق الاخيرة عند نجهد بد اشترالكهم والاعلام بمطالبهم . يؤدي عن نغير العنوان 300 دج نمن
التشر على اسماء 20 دج المطور .

فهرس

مراسيم تنظيمية

مرسوم رقم 85 - 58 مؤرخ في أول رجب عام 1405
الموافق 23 مارس سنة 1985 يحدد اجراءات
التطبيق الفورى للمرسوم رقم 85 - 59
المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن
القانون الاساسى النموذجى لعمال المؤسسات
والادارات العمومية. 359

مرسوم رقم 85 - 58 مؤرخ في أول رجب عام 1405
الموافق 23 مارس سنة 1985 يتعلق بتعمويض
الخبرة. 332
مرسوم رقم 85 - 59 مؤرخ في أول رجب عام 1405
الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون
الاساسى النموذجى لعمال المؤسسات والادارات
العمومية. 333

مَرَا سِير تَنْظِيمِيَّة

القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

المادة 4 : تكون نسبة تمويض الخبرة بعنوان السنوات الثلاث الأولى قابلة للجمع، وتصرف للعامل بعد استيفاء السنة الثالثة.

المادة 5 : يحتفظ العامل في حالة تغيير الدرجة بسبلغ تمويض الخبرة الممنوح له سابقا.

لا يمكن أن يرفع المبلغ المنصوص عليه في الفقرة السابقة إلا إذا بقيت درجة العامل الجديدة على حالها مدة تفوق ثلاث (3) سنوات.

المادة 6 : عندما يبدل العامل الهيئة المستخدمة تأخذ الهيئة المستخدمة الجديدة بعين الاعتبار سنوات الأقدمية في منصب عمله الأخير لحساب تمويض الخبرة.

والنسبة المطبقة هي النسبة المعمول بها في الهيئة التي قامت بالتوظيف.

المادة 7 : يكون تكويح العامل وتحسيح مستواة المهني المقرران في المادة 162 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه واجبا على العامل والهيئة المستخدمة والدولة.

الفصل الثاني أحكام خاصة

المادة 8 : تقوم سنوات الأقدمية التقضية في العمل قبل دخول نظام التصنيف الجديد حين التطبيق على النحو الآتي :

1 - في القطاع الاقتصادي :

1 - عن كل سنة عمل في قطاع النشاط الأخير

مرسوم رقم 85 - 58 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتعلق بتعويض الخبرة.

ان رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتان III - 10 و I52 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي للعام للعامل، لاسيما المواد 60، 160، 161، 162، 172 و 198 منه،

- وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء،

يرسم مايلي :

الفصل الاول أحكام عامة

المادة الأولى : يساوى المبلغ الأقصى لتعويض الخبرة المنصوص عليه في المادة 161 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل، نسبة 50 % من الاجر الاساسي في قطاع الادارة العمومية و 25 % من الاجر الاساسي في جميع القطاعات الاخرى.

المادة 2 : تختلف نسبة تمويض الخبرة اختلاف فترات العمل القصوى المقررة في المادة 161 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

المادة 3 : تحدد القوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط، كينيات تقويم الأقدمية التي تنجم الخبرة عنها وفترات العمل القصوى التي تدخل في احدى الفترات المقررة في المادة 161 من

والمتملق بالقانون الاساسى العام للعامل، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - I33 المؤرخ فى 12 صفر عام I386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه،

- وبمقتضى الامر رقم 69 - 27 المؤرخ فى 26 صفر عام I389 الموافق I3 مايو سنة 1969 والمتضمن القانون الاساسى للقضاء، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الامر رقم 69 - 96 المؤرخ فى 26 رمضان عام I389 الموافق 6 ديسمبر سنة 1969 والمتضمن القانون الاساسى لرجال الدين الاسلامى،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 7 المؤرخ فى 21 ذى الحجة عام I390 الموافق I7 فبراير سنة 1971 والمتضمن القانون الاساسى للموظفين الاداريين فى الحزب ومنظماته الجماهيرية،

- وبمقتضى الامر رقم 77 - 10 المؤرخ فى 11 ربيع الاول عام I397 الموافق اول مارس سنة 1977 والمتضمن القانون الاساسى الخاص بالموظفين الدبلوماسيين والقنصليين،

- وبمقتضى القانون رقم 80 - 05 المؤرخ فى 14 ربيع الثانى عام I400 الموافق اول مارس سنة 1980 والمتعلق بممارسة وظيفة المراقبة مع طرف مجلس المحاسبة، المعدل والمتمم بالامر رقم 81 - 03 المؤرخ فى 26 سبتمبر سنة 1981، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه،

- وبمقتضى القانون رقم 84 - 10 المؤرخ فى 9 جمادى الاولى عام 1404 الموافق 11 فبراير سنة 1984 والمتعلق بالخدمة المدنية،

- وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء،

يرسم ما يلى :

الباب الاول

احكام عامة

المادة الاولى : عملا بالمادة 2 مع القانون رقم

0,5 % عن كل سنة عمل فى قطاعات النشاط الاخرى.

2 - فى قطاع الادارة العمومية :

- تنقل الاقدمية المقومة حسب نظام الدرجات المعمول به حاليا الى النظام الجديد،

- واذا لم تقوّم الاقدمية حسب النظام المقرر فى الفقرة السابقة تطبق النسب الآتية :

★ 1,4 % عن كل سنة عمل فى القطاع،

★ 0,7 % عن كل سنة عمل فى قطاعات النشاط الاخرى.

المادة 9 : تضاعف، لدى اعادة تكوين ملف مهنة العمال الاعضاء فى جيش التحرير الوطنى والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطنى، كما هو محدد فى التنظيم المعمول به، كل سنة مشاركة فى حرب التحرير الوطنى طبقا للتشريع المعمول به. وتمثل هذه السنوات سنوات الخدمة فى القطاع وتؤخذ فى الحسبان بهذا الاعتبار.

المادة 10 : يسرى مفعول هذا المرسوم ابتداء مع اول يناير سنة 1985 وينشر فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى اول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985.

الشاذلى بن جديد

مرسوم رقم 85 - 59 مؤرخ فى اول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الاساسى النموذجى لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

ان رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 37 و 44 و III - 10 و 152 و 164 و 182 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ فى اول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978

78 - I2 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسى العام للعامل، يحدد هذا المرسوم القطاع الذى تعمل فيه المؤسسات والادارات العمومية، كما يحدد القواعد القانونية التى تنطبق على العمال الذين يمارسون عملهم فى المؤسسات والادارات المذكورة.

المادة 2 : يشتمل القطاع الذى تعمل فيه المؤسسات والادارات العمومية على المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الادارى التابعة لها ومصالح المجلس الشعبى الوطنى والمجلس الاعلى للمحاسبة.

وتتبع هذا القطاع أيضا الهيئات العمومية التى تخضع لقواعد المحاسبة العمومية.

المادة 3 : تنطبق أحكام هذا المرسوم أيضا على الموظفين الآتين :

- الموظفون الاداريون والتقنيون العاملون فى المؤسسات والاجهزة والمنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطنى باستثناء المنتخبين منهم،

- رجال القضاء مع مراعاة الاحكام التشريعية الخاصة المتعلقة بتعيينهم وحركات نقلهم وانضباطهم ومسار حياتهم المهنية.

المادة 4 : تبين أحكام هذا القانون الاساسى النموذجى بالقوانين الاساسية الخاصة التى تنطبق على عمال المؤسسات والادارات العمومية.

كما تبين هذه القوانين الاساسية الخاصة التى تصدر فى مرسوم بدقة الاحكام النوعية التى تطبق على بعض اصناف العمال تبعا لخصائص الوظيفة والمنصب المرتبطين بطبيعة المهمة التى تضطلع بها المؤسسة أو الإدارة العمومية.

المادة 5 : تطلق على العامل الذى يثبت فى منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، تسمية «الموظف».

ويكون حينئذ فى وضعية قانونية اساسية وتنظيمية ازاء المؤسسة أو الإدارة.

المادة 6 : تكون وضعية المستخدمين المؤقتين فى المؤسسات والادارات العمومية، حسب مفهوم الفقرة الثانية من المادة 50 من القانون رقم 78 - I2 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978، خاضعة للتشريع والتنظيم المعمول بهما والمطبقين فى هذا المجال.

المادة 7 : يعد فهرس مناصب العمل فى المؤسسات والادارات العمومية طبقا لاحكام المواد من 99 الى I23 من القانون رقم 78 - I2 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

يحدد، فى اطار اعداد الفهرس المذكور فى الفقرة السابقة، استجابة لمتطلبات تنظيم العمل وتسييره، ما يأتى :

- تجمع مناصب العمل فى وظائف، ويقصد بالوظائف فى مفهوم هذا المرسوم، جميع مناصب العمل التى تكون مهامها الرئيسية متماثلة،

- ترتب مناصب العمل المتماثلة أو النظرية فى مستوى واحد وتكون لها رتبة واحدة،

- تصاغ، فى اسلاك، الوظائف التى تتحد فى طبيعة العمل الواحد، وكل سلك يمكن أن يشتمل على رتبة واحدة أو على عدة رتب.

المادة 8 : تحدد جميع مناصب العمل التى جمعتها عند الاقتضاء الوظائف والاسلاك المنصوص عليها فى المادة 7 أعلاه، فى فهرس المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، ويضبطها القانون الاساسى الخاص.

يتم الفهرس ويعدل حسب الاشكال نفسها.

المادة 9 : يمكن أن تحدث، زيادة على مناصب العمل والوظائف والاسلاك المذكورة فى المادة 7 أعلاه، مناصب عليا فى المؤسسات والادارات العمومية وفيما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الاخرى.

يخصص التعيين فى هذه المناصب للموظفين التابعين للاسلاك وللعمال المنتدبين اليها، الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المطلوبة للالتحاق بالمناصب المذكورة.

الموظفين ولجان الطعن المنصوص عليها في المواد 11 و 12 و 13 أعلاه، وتشكيلها وتنظيمها وعملها، مع مراعاة الاحكام التشريعية المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

الباب الثاني

الحقوق والواجبات

المادة 15 : تبين المواد من 16 الى 29 أدناه بدقة بعض حقوق العمال الخاضعين لهذا القانون الاساسى النموذجى وواجباتهم، فى اطار أحكام الباب الاول والمادة 51 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

المادة 16 : يتمتع العمال، فى اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالحق فيما يأتى خاصة :

— الراتب بعد أداء الخدمة،

— الحماية الاجتماعية،

— الاستفادة من الخدمات الاجتماعية،

— الراحة والعطل القانونية،

— التكوين وتحسين المستوى،

— الترقية الصنفية.

المادة 17 : يتمتع الموظفون بضمان الاستقرار والامن فى وظيفتهم.

المادة 18 : يمارس العمال الحق النقابى حسب الشروط المقررة فى التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 19 : عملا بأحكام المادة 8 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، يجب على المؤسسة أو الادارة العمومية أن تحمى العمال مما قد يتعرضون له خلال قيامهم بمهامهم من تهديد أو اهانة أو شتم أو قذف أو أى اعتداء عليهم، كيفما كان نوعه، كما يجب عليها أن تعوض لهم، ان اقتضى الامر، الضرر الذى يلحقهم من جراء ذلك.

تقوم المؤسسة أو الادارة العمومية فى هذه الاحوال مقام الضحية فى الحصول على الحقوق من مرتكبى التهديد أو الاعتداء، وتسترد المبالغ

لا يدوم التعيين فى هذه المناصب الا قدر المدة التى يستخدم فيها العامل المعنى فى المنصب المذكور.

تبقى رتبة العامل الذى يشغل منصبا عاليا مرتبطة بمنصب عمله الاصلى.

المادة 10 : تحدد كفاءات احداث مناصب العمل والوظائف والاسلاك المذكورة فى المادتين 7 و 9 أعلاه، والشروط الخاصة بالالتحاق بها، عن طريق ما يأتى :

— بمرسوم فيما يخص المناصب والوظائف والاسلاك المشتركة،

— بالقانون الاساسى الخاص فيما يهم المناصب والوظائف والاسلاك التى تختص بها المؤسسة أو الادارة المعنية.

المادة 11 : تحدث لجان للموظفين فى المؤسسات والادارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الاخرى.

تنظر لجان الموظفين فى جميع القضايا ذات الطابع الفردى التى تهم الموظفين. وتتكون هذه اللجان من عدد متساو بين ممثلى المؤسسة أو الادارة المعنية وممثلين ينتخبهم الموظفون.

المادة 12 : يمكن أن تحدث لجان الموظفين حسب كل سلك أو مجموعة أسلاك، بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التى لها صلاحية التعيين.

المادة 13 : تحدث فى كل وزارة وفى كل ولاية لجنة للطعن يرأسها الوزير أو الوالى أو ممثل أحدهما تباعا، وتختص بالنظر فى الاجراءات التأديبية الآتية، لاسيما التسريح والتنزيل والنقل الاجبارى.

ويمكن أن تحدث لجان الطعن هذه فى المؤسسات العمومية.

كما يمكن أن تقدم طعون الادارة أو المعنيين أنفسهم الى هذه اللجان فى ظرف خمسة عشر (15) يوما.

المادة 14 : تحدد بمرسوم اختصاصات لجان

مع السلطة التي لها صلاحية التعيين، ما عدا الحالات المنصوص عليها صراحة في التنظيم الجارى به العمل.

المادة 24 : عملا بأحكام المادة 41 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، يمنع أى عامل أن يمارس عملا خاصا مربحا.

ولا ينطبق هذا المنع على انتاج الاعمال العلمية والادبية أو الفنية.

غير أنه يمكن السلطة التي لها صلاحية التعيين، اذا اقتضت مصلحة الخدمة ذلك، أن تمنع الموظف من اضافة بيان رتبته الى ذكر اسمه على هذه الاعمال.

ويمكن الموظفين - خلافا لاحكام الفقرة الاولى من هذه المادة - أن يتولوا مهام التدريس أو التكوين حسب الشروط المحددة بمرسوم.

المادة 25 : يمكن أن يدعى الموظفون الذين لهم مستوى التأهيل المطلوب الذى يسمح لهم بانجاز أشغال الدراسات أو الابحاث لفائدة المؤسسات والادارات العمومية، الى القيام بالاشغال المذكورة بصفتهم مستشارين، زيادة على المهام المنصوص عليها فى المادة السابقة.

وتحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بمرسوم.

المادة 26 : عملا بأحكام المواد 39 و 40 و 41 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، يمنع أى عامل مهما يكن موقعه فى السلم الادارى، أن يمتلك داخل التراب الوطنى أو خارجه مباشرة أو بواسطة شخص مسخر، بأى صفة من الصفات، مصالح أو أموالا فى أية شركة أو مؤسسة صناعية أو تجارية أو زراعية.

وإذا كان زوج أحد العمال يمارس مهنة أو عملا خاصا مربحا أو يحوز داخل التراب الوطنى أو خارجه، مصالح مالية أو صناعية أو تجارية، وجب عليه أن يصرح بذلك حتى يمكن السلطة المختصة من اتخاذ التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصالح الخدمة، عند الاقتضاء.

التي تدفع للمعامل، ويمكنها، زيادة على ذلك وللغرض نفسه، أن ترفع قضية مباشرة أمام القضاء الجزائى عند الحاجة بغية المطالبة بالحق المدنى.

المادة 20 : يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائى، ان اقتضى الامر، اذا صدر منه أى اخلال بواجباته المهنية أو أى مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أى خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة.

اذا تعرض العامل لمتابعة قضائية من الغير بسبب ارتكابه خطأ فى الخدمة وجب على المؤسسة أو الادارة العمومية التي ينتمى اليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب الى هذا العامل نفسه خطأ شخصى يمكن أن يفصل عن ممارسته مهامه.

المادة 21 : يجب على العمال أن يلتزموا بخدمة الحزب والدولة.

ويجب عليهم أن يساهموا بكفاءة وفعالية فى الاعمال التي تباشرها القيادة السياسية، ويحترموا سلطة الدولة ويفرضوا احترامها، ويراعوا مصالح الامة ويدافعوا عن مكاسب الثورة.

المادة 22 : يجب على العمال أن يتجنبوا جميع الافعال التي تتنافى والحرمة المرتبطة بمهامهم، ولو كان ذلك خارج الخدمة.

المادة 23 : يتعين على العمال أن يلتزموا بالسر المهني، طبقا لاحكام المادة 37 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

كما يجب عليهم ألا يفشوا محتوى أية وثيقة أو حدث أو خبر يحوزونه أو يطلعون عليه بحكم ممارسة مهامهم، وألا يمكنوا غيرهم من الاطلاع عليه ما عدا ما تقتضيه ضرورات الخدمة.

ويمنع اخفاء ملفات الخدمة وأوراقها ووثائقها أو اتلافها وتحويلها واطلاع الغير عليها.

لا يحزر أى عامل من السر المهني، ولا يرفع عنه المنع الوارد فى هذه المادة الا بموافقة كتابية

الفصل الاول

التوظيف

المادة 31 : لا يحق لاحد أن يوظف في مؤسسة أو ادارة عمومية الا اذا توفر فيه ما ياتي :

- 1 - أن يكون جزائري الجنسية،
- 2 - أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، وذا أخلاق حسنة،
- 3 - أن يثبت مستوى التأهيل الذي يتطلبه منصب العمل،
- 4 - أن تتوفر فيه شروط السن واللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة،
- 5 - أن يوضح وضعيته أزاء الخدمة الوطنية.

تنص القوانين الاساسية الخاصة، عند الاقتضاء، على شروط الاقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية للتمعيين في بعض أسلاك الموظفين.

المادة 32 : عملا بأحكام المادة 45 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، يمنع أي توظيف لا يستهدف شغل وظيفة شاغرة شغلا نظاميا.

يعد أي خرق لاحكام النقرة السابقة يرتكبه المسير، خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بأحكام القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالعلاقات الفردية في العمل، لاسيما المادة 81 منه.

المادة 33 : يمنع توظيف المترشحين الذين لا تتوفر فيهم الشروط المطلوبة في القوانين الاساسية الخاصة.

غير أنه يمكن أن يسمح برخص استثنائية، في اطار أحكام المادة 59 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، قصد شغل منصب شاغر، ولاسباب قاهرة تحتتمها ضرورات الخدمة، بعد استنفاد الاجراءات العادية.

يعد عدم التصريح المنصوص عليه في المادتين 39 و 40 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، خطأ جنسيما قد يؤدي الى عقوبة من الدرجة الثالثة.

المادة 27 : يتعين على أي عامل جنديد التعيين أن يلتحق بالمنصب الذي عين فيه.

كما يتعين على أي موظف اتخذ في شأنه اجراء النقل أن يلتحق بالمنصب الذي عين فيه، مع مراعاة أحكام المادة 49 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

ويعد عدم تنفيذ مقرر النقل أو التعيين خطأ جسيما قد يؤدي الى التسريح.

المادة 28 : يمنع تعيين أي عامل في منصب يجعله متصلا اتصالا سلميا مباشر في عمله بزوجه أو قريبه حتى الدرجة الثانية.

غير أنه يمكن السلطة التي لها صلاحية التعيين ان ترخص بمخالفة هذا الحكم، اذا تطلبت ذلك ظروف الخدمة الملحة وضرورتها.

وفي حالة ما اذا كانت هذه السلطة المذكورة هي المعنية نفسها بذلك، فان الترخيص بالمخالفة تمنحه السلطة الاعلى منها التي لها صلاحية التعيين.

المادة 29 : تبين القوانين الاساسية الخاصة بدقة عند الحاجة، الحقوق والواجبات التي تختص بها بعض أسلاك الموظفين.

كما تبين بدقة عند الحاجة في النظام الداخلي الذي يعد طبقا للتنظيم المعمول به، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والانضباط العام، ومقاييس النظافة والامن، والتصوير المهني، وكذلك العقوبات المطبقة.

الباب الثالث

صلاقة العمل

المادة 30 : يبين هذا القانون الاساسي النموذجي كيفيات تطبيق الشروط العامة للاتحاق بمناصب العمل في المؤسسات والادارات العمومية.

★ اما لاحداث سلك جديد،

★ واما لتوفير احتياجات استثنائية أو خاصة ببعض الاسلاك التي تحدد قائمتها، حسب الحالة، بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو بقرار مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة المذكورة والسلطة أو الهيئة المركزية التي لها صلاحية التعيين.

على أن كيفية التوظيف المنصوص عليها في المقطع «ج» من الفقرة 5 أعلاه، لا يمكنها أن تمثل السبيل الوحيدة للتوظيف بأية حال من الاحوال.

المادة 35 : تحدد القوانين الاساسية الخاصة لكل سلك، نسب العمال الذين يمكن توظيفهم في اطار هذه الكيفية أو تلك مما نصت عليه المادة 34 أعلاه، وكذلك قائمة مؤسسات التكوين المتخصصة المنصوص عليها في المقطعين (أ) و (ب) من الفقرة 5 من المادة المذكورة.

المادة 36 : تحدد بمرسوم كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية المذكورة في المادة 34 أعلاه.

المادة 37 : تملك صلاحية التعيين السلطة التي ينص عليها الدستور، والقوانين، والتنظيمات المعمول بها، أما صلاحية التعيين في المؤسسات والهيئات العمومية، فينص عليها قانونها الاساسي.

المادة 38 : يجب على كل مترشح أن يقدم قبل توظيفه ملفا يشتمل على ما يأتي :

- طلب خطي مصحوبا عند الاقتضاء ببيان مؤهلاته العلمية وخدماته السابقة مع شهادة العمل،

- نسخة مصدقة طبق الاصل من مؤهلاته وشهاداته العلمية،

- شهادة الميلاد،

- شهادة الجنسية،

- نسخة من سجل السوابق القضائية،

وتحدد بمرسوم كفايات تطبيق الفقرة السابقة.

تكون المدة القصوى لشغل المنصب المذكور بهذه الكيفية سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة. ويصدر التعيين في هذا المنصب بمقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين.

يتقاضى الموظف مدة شغله المنصب المذكور، الاجر الاساسي لصنف هذا المنصب مع زيادة المكافآت والتعويضات الخاصة به، عند الاقتضاء، وكذلك الزيادة الاستدلالية المرتبطة بمنصبه الاصل.

وبعد انتهاء المدة القصوى المنصوص عليها في الفقرة الرابعة أعلاه، يثبت الموظف حسب الشروط التي يحددها المرسوم المنصوص عليه في الفقرة الثالثة السابقة، أو يعاد تعيينه في منصبه الاصل أو في منصب مماثل له.

المادة 34 : يجرى التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدة كفايات مما يأتي :

1 - المسابقة على أساس الاختبارات،

2 - المسابقة على أساس الشهادات،

3 - الامتحان أو الاختبارات المهنية،

4 - الاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر لهم خبرة مهنية كافية، عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد استشارة لجنة الموظفين،

5 - عن طريق التوظيف المباشر حسب الشروط الآتية :

(أ) مع بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الادارات العمومية المعنية،

(ب) مع بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الاخرى غير التي سبق ذكرها في المقطع «أ» أعلاه،

(ج) وعلى سبيل الاستثناء، مع بين المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المحددة للاتحاق بمناصب العمل، وهذا في الحالات الآتية :

المادة 41 : يتم تثبيت المترين في مناصب عملهم اثر انقضاء المدة التجريبية التي يمكن تجديدها عند الاقتضاء، أو ينزلون، أو يسرحون بعد اخبارهم مسبقا بمدة خمسة عشر (15) يوما.

غير أن المترين الذين لهم صفة الموظفين يعاد ادراجهم في سلكهم الاصلى، اذا لم يتم تثبيتهم في منصب عملهم الجديد.

المادة 42 : يخضع المترنون للواجبات المفروضة على الموظفين ويتمتعون بالحقوق نفسها مع مراعاة أحكام هذا القانون الاساسى النموذجى.

المادة 43 : لا يمكن أن يوضع المترنون في حالتى الانتداب أو الاستيداع.

المادة 44 : لا يمكن أن ينتخب المترنون في لجان الموظفين لكنهم يشاركون في الانتخابات لتعيين ممثلى السلك الذى لهم قابلية التثبيت فيه.

المادة 45 : تعرض المسائل المتعلقة بوضعية أحد المترين على لجنة الموظفين المختصة بالسلك الذى تكون له قابلية الانتساب اليه.

المادة 46 : يتعين على المترين الذين يتخرجون من مؤسسة تكوين متخصصة تحضر لاسلاك الموظفين، أن يبقوا فى خدمة المؤسسة أو الادارة العمومية مدة تساوى المدة التى التزموا بها عند قبولهم فى المؤسسة المذكورة، وذلك مع مراعاة الاحكام المقررة فى القانون رقم 84 - 10 المؤرخ فى II فبراير سنة 1984 والمتعلق بالخدمة المدنية.

ويترتب على المعنيين اذا لم يحترموا هذا الالتزام، وجوب رد كامل الاجر أو الاجر المسبق الذى تلقوه طوال دراستهم، زيادة على مصاريف الدراسة حسب الكيفيات المحددة فى التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 47 : لا يخول تسريح أحد المترين الحق فى أى تعويض.

شهادة طبية تثبت بأن المعنى غير مصاب بأية علة تتنافى وممارسة مهامه.

يتعير على المؤسسة أو الادارة العمومية أن تجرى، قبل قبول الترشيح، تحقيقا اداريا للالتحاق ببعض المناصب أو الاسلاك المحددة فى القوانين الاساسية الخاصة.

المادة 39 : يعين المترشحون الذين استوفوا الالتزامات المذكورة فى المادتين 31 و 38 أعلاه ممرين.

تصدن وثيقة التعهد المنصوص عليها فى المادة 56 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، فى شكل مقرر توظيف يبين بدقة ما يأتى :

- منصب العمل،
- الرتبة والصف وقسم تصنيف المنصب المذكور،
- الراتب،
- المصلحة التى عين فيها.

تخضع مقررات التوظيف لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية التى يجب أن تبت فيها خلال الايام العشرة (10) الموالية لتاريخ قيام المصالح المسيرة بايداع الملف الادارى لدى الاجهزة المذكورة.

الفصل الثانى

المدة التجريبية

المادة 40 : يقضى المترنون فترة تجريبية تحدد مدتها فى القوانين الاساسية الخاصة طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

أما المترنون الذين لهم صفة الموظفين فينتدبون قانونا من سلكهم ورتبتهم الاصيلين لقضاء المدة التجريبية المنصوص عليها فى الفقرة السابقة.

الفصل الثالث

التثبيت

المادة 48 : يتوقف التثبيت المنصوص عليه في المادة 58 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، على التسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة، اثر انقضاء المدة التجريبية، وتضبط هذه القائمة لجنة بناء على تقرير الرئيس السلمي، أو بناء على نتيجة الامتحانات أو الاختبارات المهنية، أو على أساس هديع المنصرين.

تحدد القوانين الاساسية الخاصة تكويح اللجان وكيفيات التثبيت. وتشتمل اللجان على عدد متساو مع ممثلي الموظفين المنتخبين وممثلي المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية.

المادة 49 : يتم تثبيت المعنى اذا أعربت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة، بقرار أو بمقرر تتخذه السلطة أو الهيئة التي لها صلاحية التعيين.

ويخضع القرار أو المقرر المتضمن التثبيت لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية التي يجب عليها أن تبت خلال الايام الخمسة عشر (15) يوما الموالية لتاريخ قيام المصالح المسيرة بإيداع الملف لدى الاجهزة المذكورة.

المادة 50 : يتعين على المصلحة المسيرة أن تفتح لكل موظف ملفا فرديا يشتمل على جميع الوثائق التي تهم وضعيته الادارية، ويجب أن تكون هذه الوثائق مسجلة ومرقمة ومرتبطة.

كما تدرج في ملف المعنى مقررات العقوبات التأديبية. ويمكن سحبها منه حسب الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به وهذا القانون الاساسي النموذجي.

المادة 51 : تنشر جميع المقررات التي تتضمن تثبيت الموظفين وترقيتهم، وحركة انتقالهم، وانهاء مهامهم حسب الشروط التي تحددها القوانين الاساسية الخاصة، وتبلغ لهم في جميع الحالات.

الباب الرابع

التكوين والترقية

الفصل الاول

التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات

المادة 52 : عملا بالمادة 172 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، يتعين على المؤسسات والادارات العمومية، بغية تحسين مردود المصالح العمومية وضمان الترقية الداخلية للموظفين، أن تقوم بما يأتي :

- تتولى أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات لتحسين تأهيل العمال تحسينا دائما وذلك بالتناسق مع متطلبات التنمية،
- تضمن ترقية العمال حسب استعداداتهم والجهود التي يبذلونها،

- تنجز أو تشارك في انجاز الاعمال المخصصة لضمان تكييف المترشحين مع الوظيفة العمومية.

وتحدد بمرسوم كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.

المادة 53 : يتمتع أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجهة التحرير الوطني وأرامل الشهداء وأبنائهم بأولوية القبول في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات المنصوص عليها في المادة السابقة.

الفصل الثاني

الترقية

المادة 54 : عملا بالمادة 117 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي.

وتترجم اما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك.

تجرى الترقية حسب القواعد العامة الواردة في هذا القانون الاساسي النموذجي ووفق الكيفيات التي تحددها القوانين الاساسية الخاصة.

الذي يشترطه القانون الاساسي الخاص المنطبق على السلك الاصلى.

المادة 59 : يستفيد الموظف الذي يمارس عمله فى بعض مناطق التراب الوطنى، تخفيضاً فى الاقدمية للاتحاق بالمنصب الاعلى، حسب الشروط والاشكال المقررة فى التنظيم المعمول به.

المادة 60 : يستفيد أعضاء جيش التحرير الوطنى والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطنى كما ورد تحديدهم فى التنظيم المعمول به، وكذلك أرامل الشهداء تخفيض ثلث الاقدمية المطلوبة للاتحاق بالسلك الاعلى عن طريق الامتحان المهنى.

الباب الخامس التصنيف والاجر

الفصل الاول التصنيف

المادة 61 : تنشأ لجنة تصنيف لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، لضمان تطبيق المادة 104 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

المادة 62 : تطلق تسمية «لجنة التصنيف» على لجنة تصنيف مناصب العمل والوظائف وأسلاك قطاع المؤسسات والادارات العمومية، وترأسها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتتكون من ممثلى الجهات الآتى ذكرها :

- حزب جبهة التحرير الوطنى،
- الوزير المكلف بالمالية،
- الوزير المكلف بالتخطيط،
- الوزير المكلف بالعمل،

- الامين العام للاتحاد العام للعمال
الجزائريين،

- المؤسسة المعنية أو الوزير المعنى.

ويمكن لجنة التصنيف أن تستعين بأى شخص ترى فائدة فى الاستعانة به حسب الشروط المحددة

المادة 55 : تتم الترقية حسب الكيفيات الآتية :
- عن طريق المسابقات أو الامتحانات المهنية التى تنظم، ان اقتضى الحال، عقب تدريب للتكوين أو لتحسين المستوى،

- بالاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض شروط الاقدمية، ويثبتون الخبرة المهنية الكافية، عن طريق التسجيل فى جدول سنوى للترقية، بعد استشارة لجنة الموظفين،

- على أساس الشهادات، من بين الموظفين الذين أحرزوا المؤهلات والشهادات المطلوبة، فى حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد.

المادة 56 : يتمتع الموظفون الذين لهم مؤهلات وشهادات تسمح لهم أن يلتحقوا بسلك أعلى فى فرعهم المهنى، بحق الاولوية فى الاستفادة من التدابير الواردة فى المادة السابقة.

المادة 57 : يمكن الموظف أن يحصل على ترقية استثنائية اذا أثبت تأهيلا خاصا.

يقدر التأهيل بعد الاطلاع على ملف المعنى، وعلى تقرير المصلحة المسيرة، واستشارة لجنة الموظفين قانونا.

ومهما يكن الامر، فان التعيينات التى تتم بناء على التأهيل، لا يمكن أن تتجاوز 5 ٪ من عدد المناصب المطلوب شغلها.

تبين القوانين الاساسية الخاصة بدقة الرتب والاسلاك التى يمكن أن تطبق عليها هذه الترقيات.

المادة 58 : يمكن أن تخفض الاقدمية المنصوص عليها فى القوانين الاساسية الخاصة بالاتحاق بالسلك الاعلى، عن طريق الامتحان المهنى، أو الترقية الداخلية بعد التسجيل فى قائمة التأهيل، بسنة عن كل سنة تكوين عام أو متخصص له علاقة بالفرع المهنى، وبسنة عن كل سداسى فى الدراسات الجامعية التى تأتى بعد البكالوريا. ويقدر هذا التخفيض فى الاقدمية انطلاقاً من مستوى التكوين

المادة 66 : يحدد الوزير الاول بقرار اجراءات تصنيف مناصب العمل الخاصة بأسلاك رجال القضاء والامن والموافقة عليها، بصرف النظر عن أحكام المادتين 6I و 62 أعلاه، وفي اطار تطبيق الطريقة الوطنية للتصنيف.

المادة 67 : تعد كل مؤسسة أو ادارة عمومية، في اطار القانون الاساسي الخاص الذي ينطبق عليها فهرس مناصب العمل والوظائف والاسلاك التي تختص بها.

ويحدد هذا الفهرس على الخصوص ما يأتي :
- عنوان هذا العمل والوظيفة الجامعة، ان اقتضى الحال، وسلك الاستقبال،

- التحديد الدقيق للمهام المرتبطة بما سبق،
- شروط الالتحاق بذلك،
- صنف ترتيب المنصب أو الوظيفة وقسمه،
- قائمة مناصب العمل النوعية.

الفصل الثاني الاجر

المادة 68 : تحدد أجور العمال الرئيسية الخاضعة لهذا القانون الاساسي النموذجي طبقا لاصناف العشرين (20) المنصوص عليها في التنظيم المعمول به. وتشتمل الاصناف من الصنف الاول (I) الى الصنف التاسع (9) على ثلاثة (3) أقسام، ومن الصنف العاشر (IO) الى الصنف الثالث عشر (I3) على أربعة (4) أقسام، ومن الصنف الرابع عشر (I4) الى الصنف العشرين (20) على خمسة (5) أقسام.

ويشتمل كل قسم على رقم استدلالى وسطى وعلى عشر (IO) درجات استدلالية تطابق الترقية بالاقدمية.

تحدد الارقام الاستدلالية الوسطية والاصناف والاقسام والدرجات الاستدلالية طبقا للجدول الآتى :

في نظامها الداخلى الذى توافق عليه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 63 : يمكن السلطة المعنية أن تنشئ لدى المؤسسات العمومية والوزارات لجنة أو عدة لجان تصنيف خاصة تهتم بمناصب العمل النوعية التي تختص بها هذه المؤسسات والوزارات أو الاجهزة والمصالح والمؤسسات العمومية الاخرى التابعة لها.

المادة 64 : تتولى لجنة تصنيف مناصب العمل والوظائف وأسلاك المؤسسات والادارات العمومية المذكورة فى المادة 62 أعلاه، طبقا للتنظيم المعمول به، ما يأتي :

I - تقوم بأشغال وصف المهام المرتبطة بمناصب العمل والوظائف والاسلاك المشتركة بين المؤسسات والادارات العمومية وكذلك الاجهزة والمصالح والمؤسسات العمومية الاخرى التابعة لها، كما تقوم بترقيمتها وتصنيفها حسب القواعد التي تحددها الطريقة الوطنية للتصنيف، وطبقا للسلم الوطنى المرجعى للمناصب النموذجية،

2 - تنشط وتنسق أشغال اللجان المختصة بمناصب العمل والوظائف والاسلاك النوعية التي تختص بها هذه المؤسسات والوزارات وكذلك الاجهزة والمصالح والمؤسسات العمومية الاخرى التابعة لها،

3 - تفحص، وتأمّر عند الحاجة، باعادة النظر فى التصنيفات التي تقترحها اللجان الخاصة وتوافق عليها، وتعرضها على الجهاز المركزى المختص للتصديق عليها بغية تحقيق الانسجام بين القطاعات.

المادة 65 : يجب على المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية، فيما يتعلق بأى اقتراح لاحداث مناصب عمل ووظائف وأسلاك غير مصنفة، أن ترسل الى لجنة التصنيف تقريرا مسببا ومصحوبا بأية وثيقة تسمح بادراك مدى مناسبة الاحداث والتصنيف المقترحين.

جدول

الدرجات الاستدلالية										الارقام الاستدلالية الوسطية	الاقسام	الاصناف
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
52	47	42	37	32	27	22	17	12	6	103	1	
53	48	43	38	33	28	23	18	12	6	106	2	1
55	50	45	40	35	30	24	18	12	6	109	3	
57	52	47	42	36	30	24	18	12	6	113	1	
59	54	48	42	36	30	24	18	12	6	117	2	2
61	55	49	43	37	31	25	19	13	7	121	3	
63	57	51	45	39	33	27	21	14	7	125	1	
65	59	53	47	41	35	28	21	14	7	129	2	3
67	61	55	49	42	35	28	21	14	7	134	3	
70	63	56	49	42	35	28	21	14	7	139	1	
72	65	58	51	44	37	30	23	16	8	144	2	4
75	68	61	54	47	40	32	24	16	8	149	3	
77	70	63	56	48	40	32	24	16	8	154	1	
80	72	64	56	48	40	32	24	16	8	160	2	5
83	75	67	59	51	43	35	27	18	9	166	3	
86	78	70	62	54	45	36	27	18	9	172	1	
90	81	72	63	54	45	36	27	18	9	179	2	6
93	84	75	66	57	48	39	30	20	10	185	3	
96	87	78	69	60	50	40	30	20	10	192	1	
100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	199	2	7
103	93	83	73	63	53	43	33	22	11	205	3	

جدول (تابع)

الدرجات الاستدلالية										الارقام الاستدلالية الوسطية	الاقسام	الاصناف
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
107	97	87	77	66	55	44	33	22	11	213	1	8
111	100	89	78	67	56	45	34	23	12	221	2	
114	103	92	81	70	59	48	36	24	12	228	3	
118	107	96	84	72	60	48	36	24	12	236	1	9
123	111	99	87	75	63	51	39	26	13	245	2	
127	115	103	91	78	65	52	39	26	13	253	3	
130	117	104	91	78	65	52	39	26	13	260	1	10
134	121	108	95	82	69	56	42	28	14	267	2	
137	124	111	98	84	70	56	42	28	14	274	3	
141	127	113	99	85	71	57	43	29	15	281	4	11
144	130	116	102	88	74	60	45	30	15	288	1	
148	134	120	105	90	75	60	45	30	15	296	2	
152	137	122	107	92	77	62	47	32	16	304	3	12
156	141	126	111	96	80	64	48	32	16	312	4	
160	144	128	112	96	80	64	48	32	16	320	1	
162	146	130	114	98	82	66	50	34	17	323	2	13
168	152	136	119	102	85	68	51	34	17	336	3	
173	156	139	122	105	88	71	54	36	18	345	4	

جدول (تابع)

الدرجات الاستدلالية										الأرقام الاستدلالية الوسطية	الأقسام	الأصناف
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
177	160	143	126	108	90	72	54	36	18	354	1	13
182	164	146	128	110	92	74	56	38	19	364	2	
187	169	151	133	114	95	76	57	38	19	373	3	
192	173	154	135	116	97	78	59	40	20	383	4	
196	177	158	139	120	100	80	60	40	20	392	1	
200	180	160	140	120	100	80	60	40	20	400	2	14
204	184	164	144	124	104	84	63	42	21	408	3	
208	188	168	147	126	105	84	63	42	21	416	4	
212	191	170	149	128	107	86	65	44	22	424	5	
217	196	175	154	132	110	88	66	44	22	434	1	
222	200	178	156	134	112	90	68	46	23	443	2	15
226	204	182	160	138	115	92	69	46	23	452	3	
231	208	185	162	139	116	93	70	47	24	462	4	
236	213	190	167	144	120	96	72	48	24	472	5	
241	217	193	169	145	121	97	73	49	25	482	1	
246	222	198	174	150	125	100	75	50	25	492	2	16
251	226	201	176	151	126	101	76	51	26	502	3	
256	231	206	181	156	130	104	78	52	26	512	4	
261	235	209	183	157	131	105	79	53	27	522	5	

جدول (تابع)

الدرجات الاستدلالية										الارقام الاستدلالية الوسطية	الاقسام	الاصناف
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
267	241	215	189	162	135	108	81	54	27	534	1	17
273	246	219	192	165	138	111	84	56	28	545	2	
278	251	224	196	168	140	112	84	56	28	556	3	
285	257	229	201	173	145	116	87	58	29	569	4	
291	262	233	204	175	146	117	88	59	30	581	5	
297	268	239	210	180	150	120	90	60	30	593	1	18
303	273	243	213	183	153	123	93	62	31	606	2	
310	279	248	217	186	155	124	93	62	31	619	3	
316	285	254	223	192	160	128	96	64	32	632	4	
323	291	259	227	195	163	131	99	66	33	645	5	
329	297	264	231	198	165	132	99	66	33	658	1	19
336	303	270	237	204	170	136	102	68	34	672	2	
343	309	275	241	207	173	139	105	70	35	686	3	
350	315	280	245	210	175	140	105	70	35	700	4	
357	322	287	252	216	180	144	108	72	36	714	5	
365	329	293	257	221	185	148	111	74	37	730	1	20
373	336	299	262	225	188	151	114	76	38	746	2	
381	343	305	267	229	191	153	115	77	39	762	3	
389	351	312	273	234	195	156	117	78	39	778	4	
397	358	319	280	240	200	160	120	80	40	794	5	

قطاع المؤسسات والادارات العمومية بالترقية في الدرجة.

وتتطابق الدرجة مبلغ تعويض الخبرة، عن فترة ممارسة عمل في الصنف والقسم اللذين رتب فيهما منصب العمل أو الوظيفة أو السلك.

المادة 73 : يترجم تعويض الخبرة بزيادة استدلالية تبعا لوتيرة الترقية، كما تنص عليها المادتين 75 و 76 أدناه.

المادة 74 : توزع النسبة القصوى لتعويض الخبرة في كل صنف وفرع على عشر (10) درجات عن مدة أقدمية تتراوح بين 25 و 35 سنة.

المادة 75 : تحدد الاقدمية المطلوبة في كل درجة للترقية الى الدرجة التي تعلوها مباشرة على الاكثر، حسب ثلاث مدد ترقية تكون نسبها تباعا 4 و 4 و 2 من عشرة موظفين طبقا للجدول المرجعي المبين أدناه. وتتم الترقية عندما تتوفر للموظف الاقدمية المطلوبة في السنة المعينة.

المادة 69 : تحدد القوانيع الاساسية الخاصة ترتيب مناصب العمل والوظائف والاسلاك في احد الاصناف أو الاقسام المقررة في المادة السابقة.

المادة 70 : يتقاضى الموظف اجرا رئيسيا يرتبط بمنصب العمل الذي يشغله، طبقا لاحكام المادة 68 اعلاه، ويحصل على المكافآت والتعويضات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

الفصل الثالث

تعويض الخبرة والترقية

المادة 71 : عملا بأحكام المادتين 160 و 161 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور اعلاه، يمثل تعويض الخبرة ما يستفيده الموظف الذي لم تتغير رتبته طوال السنوات التالية لتاريخ توظيفه مكافأة عن اقدمية تقوم طبقا لاحكام المواد من 72 الى 85 أدناه.

المادة 72 : تترجم كيفية تقويم الاقدمية في

الترقية	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
مع الالتحاق بالمنصب الى الدرجة الاولى	3	3	3 سنوات
مع الدرجة الاولى الى الدرجة الثانية	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثانية الى الدرجة الثالثة	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثالثة الى الدرجة الرابعة	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الرابعة الى الدرجة الخامسة	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الخامسة الى الدرجة السادسة	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة السادسة الى الدرجة السابعة	3	3	3 سنوات و 6 أشهر

الجدول (تابع)

الترقية	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من الدرجة السابعة الى الدرجة الثامنة	3	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثامنة الى الدرجة التاسعة	3	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة التاسعة الى الدرجة العاشرة	3	3	4 سنوات
المجموع :	25 سنة	30 سنة	35 سنة

المادة 76 : تجدد القوانين الأساسية الخاصة وتائر الترقية حسب مدتين على الأقل من المدد الثلاث المقررة في الجدول المرجعي المبين أعلاه.

والذي يعطى مباشرة الزيادة الاستدلالية المكتسبة في منصبه الجديد.

وإذا تقررت وتيرتان للترقية فقط فإن نسبتيهما تكونان تباعا 6 و 4 من عشرة (10) موظفين.

يرتب الموظفون المعنيون بهذه الترفيات في مجموعتين أو ثلاث مجموعات تطابق النسبتين أو النسب الثلاث المحددة في الفقرة السابقة وفي المادة 75 أعلاه، وذلك تبعا لتنظيم السلطة التي لها صلاحية التنظيم وتقديمها.

المادة 77 : تكون الترقية من درجة الى درجة أخرى بالدرجة القصوى حقا مكنبا مع مراعاة أحكام المادة 124 أدناه.

المادة 78 : يتقاضى الموظف الذي يعين في منصب أعلى من المنصب الذي كان يشغله سابقا، الاجر المرتبط بالرقم الاستدلالي المطابق للصف والقسم الخاصين بمنصب الترقية الجديدة، كما يتقاضى، زيادة على ذلك، مبلغ الزيادة الاستدلالية المكتسبة بمقتضى الأقدمية في منصبه الأصلي.

يرتب الموظف المرقى في الدرجة التي تطابق الرقم الاستدلالي في الصف والقسم الجديدين،

المادة 79 : يحتفظ الموظف المذكور في المادة السابقة، بباقي أقدمية الدرجة التي اكتسبها، بعد اتمام ترقيته في صفه وقسم ترتيبه الأصلي.

يؤخذ باقى الأقدمية في الدرجة بعين الاعتبار للترقية في الصف والقسم الجديدين.

المادة 80 : ينتفع الموظف الذي يوظف وفق الاحكام القانونية الأساسية المنطبقة على مناصب العمل والوظائف والاسلاك بمقتضى هذا المرسوم، اذا سبق له أن مارس العمل لدى الهيئات المستخدمة غير الخاضعة لهذا القانون الأساسي النموذجي، بالخبرة التي اكتسبها في قطاعه أو فرعه بعد تثبيته في منصب عمله الجديد، طبقا لاحكام المادتين 60 و 160 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

وتقدر حسب شروط التأهيل نفسه المقررة للموظفين وطبقا للنسبة المحددة في التنظيم المعمول به وتبعا لكيفية التقويم المنصوص عليها في المادة 72 أعلاه.

المادة 77 : تكون الترقية من درجة الى درجة أخرى بالدرجة القصوى حقا مكنبا مع مراعاة أحكام المادة 124 أدناه.

يرتب الموظف المرقى في الدرجة التي تطابق الرقم الاستدلالي في الصف والقسم الجديدين،

- الخدمة الفعلية،
- الانتداب،
- الاحالة على الاستيداع،
- الخدمة الوطنية.

الفصل الاول

الخدمة الفعلية

المادة 87 : يكون العامل في حالة الخدمة الفعلية اذا كان يمارس فعلا الوظائف المطابقة لمنصب العمل الذي عين فيه.

المادة 88 : تحدد القوانين الاساسية الخاصة، في اطار أحكام المادتين 5 و 7 من القانون رقم 81 - 03 المؤرخ في 23 فبراير سنة 1981، الذي يحدد مدة العمل القانونية، مناصب العمل التي تكون على الخصوص شاقة أو متسخة أو خطيرة، أو التي تنطوي على ضغوط خاصة، ويمكن أصحاب هذه المناصب أن يستفيدوا تخفيفا في التوقيت أو تعديلا فيه.

المادة 89 : عملا بأحكام المواد 51 و 72 الى 87 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، والقانون رقم 81 - 08 المؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالعتل السنوية، والمواد من 30 الى 47 من المرسوم رقم 82 - 302 المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام القانونية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية، يحق للعامل الذي يكون في حالة الخدمة الفعلية أن ينتفع بالتغيبات والعتل القانونية والتغيبات الخاصة المدفوعة الاجر الآتية :

(1) في حدود عشرة (10) أيام عمل في السنة، للعمال الذين ينبتون أسبابا خطيرة أو استثنائية،

(2) في حدود عشرين (20) يوما رزناميا عن كل سنة خدمة يؤديها العمال الآتية أوصافهم :

(أ) الذين يمارسون عملهم في ولايات الجنوب، وذلك طبقا للتنظيم المعمول به،

المادة 81 : يسرى مفعول تدابير الترقية، التي تترتب على تطبيق المادتين 72 و 78 أعلاه، ابتداء من أول الشهر، في حالة ما اذا انتهى حساب هذه الترقية الى يوم يقع بين أول الشهر الى غاية الخامس عشر منه. أما في الحالات الاخرى فيؤخر سريان مفعول هذه التدابير الى أول الشهر الموالي.

المادة 82 : يرقى الموظف الذي يتولى وظيفة عليا في الحزب والدولة، وكذلك الموظف الذي يشغل منصبا عليا، ترقية قانونية بالمدة الدنيا، خارج النسب المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه.

المادة 83 : تتوقف ترقية الموظف، زيادة على شرط الاقدمية، على معدل النقط السنوية التي تمنح اياه خلال المدة المعتبرة مع اضافة تقدير عام من السلطة التي لها صلاحية التنقيط.

المادة 84 : تتراوح النقطة السنوية بين 0 و 10. وتراعى في تحديدها استعدادات الموظف، ومعلوماته، ونتائجه المهنية، وكيفية ادائه الخدمة، وسلوكه في المصلحة.

المادة 85 : تمنح النقطة السلطة التي لها صلاحية التعمين، بناء على اقتراح الرئيس السلمي. وتبلغ مذكرة التنقيط للموظف الذي يجب عليه أن يوقعها، كما يمكنه أن يسجل فيها أية ملاحظة يراها ضرورية.

وبعد أن يوقع الموظف مذكرة التنقيط، تكملها السلطة التي لها صلاحية التسيير بتقدير عام.

تحدد السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بقرار شروط تطبيق المادتين 83 و 84 أعلاه، وشروط تطبيق هذه المادة.

الباب السادس

حالات العمال وحركات تنقلهم

المادة 86 : يوضع كل عامل، في اطار القوانين والتنظيمات المعمول بها، في احدي الحالات الآتية :

بالتغيبات الخاصة غير المأجورة في حدود ثلاثة (3) أشهر، إذا كانت ضرورات الخدمة تسمح بذلك. وتمدد الفترة التجريبية في هذه الحالة بمدة تساوى مدة التغيب.

الفصل الثاني

الانتداب

القسم الأول

انتداب الموظفين

المادة 94 : يتم انتداب الموظفين، كما هو منصوص عليه في المادتين 63 و 64 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، وفي المواد من 37 الى 50 من القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، وفي التنظيمات المتخذة لتطبيقها، حسب ما يأتي :

(1) يكون الانتداب قانونا في الحالات وحسب الشروط المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما،

(2) يكون الانتداب من المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية الى قطاعات عمل أخرى عمومية بنسبة 5٪ من العدد الحقيقي للسلك،

(3) تبلغ نسبة الانتداب من قطاع العمل الذي يخضع لهذا القانون الاساسى النموذجى 10٪ من العدد الحقيقى للسلك المعنى، وذلك في الحالات الآتية :

(أ) من أسلاك الوظائف المشتركة الى أسلاك الوظائف النوعية والعكس بالعكس،

(ب) من سلك وظائف نوعية الى سلك آخر لوظائف نوعية،

(ج) في الحالات المنصوص عليها في المادة 39 من القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 7 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية.

(ب) الذين يكلفون بأعمال تنطوى على نسبة عالية من المشقة الفكرية، أو البدنية، أو العصبية والخطورة أو الاتساع الخطير، وذلك طبقا للمادة 7 من القانون رقم 81 - 08 المؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالعتل السنوية.

(ج) الذين يمارسون عملهم في بعض المناطق خارج الوطن.

وتبين بمرسوم كيفيات تطبيق الفقرة 2 أعلاه.

المادة 90 : تحدد كيفيات الترخيص للرياضيين بالتغيبات الخاصة المدفوعة الاجر كما نصت عليها الفقرة الثالثة من المادة 78 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، بقرار وزارى مشترك بين السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالرياضة.

المادة 91 : يجب أن يقدم المعنى طلب التغيبات الخاصة المدفوعة الاجر المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، قبل 48 ساعة على الاقل، الا اذا منعت من ذلك ظروف قاهرة.

ويجب أن تدفع الاوراق الاثباتية الى المصلحة المسيرة في ظرف ثمانية (8) أيام.

تمنح مهل الطريق تبعا لظروف النقل ومدة السفر ذهابا وايابا المثبتة قانونا، وذلك في حدود يومين (2) رزناميين.

المادة 92 : يخضع مع الاجر مع أى تغيب غير مبرر.

ويترتب على كل تغيب غير مبرر تتجاوز مدته 48 ساعة، توجيه تنبيه الى المعنى مع اشعار بالاستلام ليلتحق بمنصبه.

واذا لم يستجب بعد انقضاء مدة ثمانية وأربعين (48) ساعة من تسلمه رسالة التنبيه، أحييت المسألة على لجنة الموظفين.

المادة 93 : يمكن أى عامل خلال الفترة التجريبية، أن ينتفع، في حالة الظروف القاهرة،

المادة 100 : لا يحق أن ينتدب الا العمال الذين تتوفر فيهم شروط الشهادات العلمية أو المؤهلات التي تسمح لهم أن يلتحقوا بسلك مرتب على الاقل في الصنف 13 المنصوص عليه في المادة 68 أعلاه.

غير أنه يمكن، ان اقتضت ضرورة الخدمة، اللجوء الى انتداب عمال مرتبين في مستوى أدنى لكن لهم تأهيل خاص.

تحدد السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بقرار قائمة الوظائف التي يمكن أن يشغلها العمال المذكورون في الفقرة السابقة.

المادة 101 : يتم الانتداب لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر وقصوى قدرها خمس (5) سنوات بناء على مقرر تتخذه الهيئة المستخدمة الاصيل بوافق عليه بما يأتي :

– بقرار من الوزير المعنى أو الوزيرين المعنيين بالنسبة الى المؤسسات أو الهيئات العمومية الوطنية،

– بقرار من الوالى بالنسبة الى المؤسسات والهيئات العمومية المحلية.

يمكن أن يجدد الانتداب بمقرر يتخذ من الاشكال نفسها التي تم وفقها الانتداب الاول.

لا يمكن أن تتجاوز مدة الانتداب الكلية، بما في ذلك تجديده، خمس (5) سنوات.

المادة 102 : يمكن اجراء الانتداب التلقائي حسب الاشكال نفسها التي نصت عليها المادة السابقة بناء على ثبوت الضرورة الملحة في الخدمة العمومية، وبطلب من السلطة المعنية بالاتفاق مع السلطة الوصية، وبمقرر تتخذه الهيئة المستخدمة بعد استشارة لجنة الموظفين المختصة.

المادة 103 : يمكن انتهاء الانتداب، اثر انتهاء المدة التي قرر لها أو خلال المدة ذاتها، بناء على طلب العامل المنتدب، بعد موافقة الهيئة الاصلية والهيئة المستقبلية.

يمكن أن تخفض القوانين الاساسية الخاصة بالنسب المحددة في هذه المادة تبعا لخاصيات المؤسسة او الادارة العمومية المعنية.

المادة 95 : يتم الانتداب بقرار وزاري مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية في حدود اختصاصات كل منها تباعا، وذلك دون المساس بالاحكام التشريعية المتعلقة باللامركزية وتوزيع المسؤوليات.

المادة 96 : يمكن أن يعوض الموظف المنتدب في الحين.

يترقى الموظف المنتدب، طوال مدة انتدابه، بالمدة المتوسطة في سلكه الاصلى، مع مراعاة احكام تنظيمية أكثر نفعا له.

المادة 97 : يتقاضى الموظف المنتدب راتبه على أساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد مع اضافة الزيادة الاستدلالية التي تكافىء الاقدمية في منصبه الاصلى وكذلك عناصر الراتب المرتبطة بالمنصب الجديد.

غير أن الموظف الذى ينتدب تلقائيا في حالة ضرورة ملحة تقتضيها المصلحة العامة، يتقاضى راتبا على أساس رتبته الاصلية على الاقل.

المادة 98 : يعاد ادراج الموظف، بعد انتهاء مدة انتدابه، في سلكه ويعين في منصبه الاصلى أو في منصب مماثل، ان اقتضى الامر، ولو كان زائدا على العدد المطلوب.

القسم الثانى

انتداب عمال المؤسسات والهيئات العمومية وادماجهم

المادة 99 : يمكن المؤسسات والادارات العمومية، زيادة على الانتداب القانونى للعمال المنتخبين في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن تطلب، حسب الكيفيات الآتى بيانها، انتداب عمال مثبتين تابعين للمؤسسات والهيئات العمومية.

– الراتب المرتبط بالمنصب الاعلى ان اقتضى الامر.

– المكافآت والتعويضات التي تخصص، ان اقتضى الامر، لموظفي أسلاك الاستقبال. واذ انتدب العامل انتدابا تلقائيا يتقاضى راتبا على أساس أجر منصب رتبته الاصلية على الاقل.

المادة 110 : اذا توفر في العامل المنتدب منذ ثلاث (3) سنوات على الاقل شرط الاقدمية للترقية بالمدة المتوسطة في سلك الاستقبال، حقه ان يستفيد تعويض الخبرة المخصص للموظف المثبت الذي ينتمى الى السلك المذكور.

المادة 111 : يمكن العامل المنتدب منذ سنتين (2)، الذي تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في الاحكام القانونية الاساسية التي يخضع لها الالتحاق بالسلك الذي انتدب اليه، ان يدمج نهائيا في هذا السلك، بناء على طلبه، بعد موافقة الهيئة الاصلية، وقبول السلطة التي لها صلاحية التعيين في سلك الاستقبال واستشارة لجنة الموظفين الخاصة بالسلك نفسه.

ويحتفظ بأقدمية تساوي اقدمية الخدمات الفعلية التي اداها في منصبه الاصلى ومنصبه الجديد وتستعمل في الترقية حسب الشروط المحددة في المادة 80 أعلاه.

غير أن الاقدمية المكتسبة في المنصب الاصلى لاتحسب الا في حدود ما يطابق وقت ممارسة العمل بالتأهيل المطلوب لمنصب الاستقبال.

الفصل الثالث

الاحالة على الاستيداع

المادة 112 : تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين الاحالة على الاستيداع في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 113 : تنحصر مدة الاحالة على الاستيداع في الفترة التي يحددها التشريع والتنظيم المعمول بهما. وتجدد الاحالة على الاستيداع حسب الشروط والاشكال نفسها التي تقررت بها أولا.

ويماد ادراج العامل المنتدب بعد انتهاء مدة الانتداب قانونا في هيئته الاصلية.

كما يعاد ادراجه اولويا في منصب عمله الاصلى او في منصب مماثل، ان اقتضت الحاجة ذلك، ولو كان زائدا على العدد المطلوب.

المادة 104 : يخضع العامل المنتدب لجميع الحقوق والواجبات المرتبطة بسلك الاستقبال. ويجب عليه خاصة أن يمثل الاحكام القانونية والتنظيمية المنطبقة على موظفي الهيئة المستقبلية.

المادة 105 : لا يمكن أن يتم الانتداب الا في سلك ورتبة تساويان تأهيل العون المنتدب.

ومستوى التأهيل هو الذي حدده القانون الاساسى المطبق على سلك الاستقبال.

المادة 106 : تعد مدة الانتداب وقتا مقضيا في الخدمة الفعلية لدى الهيئة المستخدمة الاصلية، وتخول حسب شروط المدة التي يحددها التنظيم المنطبق على هذه الهيئة المستخدمة، الحق في الاستفادة تعويض الخبرة والترقية، طبقا للمادة 45 من القانون رقم 82 – 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية.

المادة 107 : لا تتجاوز نسبة العمال القصوى الذين يمكن انتدابهم تطبيقا لهذا القانون الاساسى النموذجى 5٪ من العدد الحقيقى لسلك الاستقبال.

المادة 108 : يتقاضى العامل الذي ينتدب حسب الشروط المحددة في المواد من 99 الى 107 من هذا القانون الاساسى النموذجى، راتبا يساوى راتب موظف مثبت، يماثله في مستوى التأهيل والاقدمية.

المادة 109 : ينقسم الراتب المذكور في المادة السابقة الى ما يأتى :

– الاجر الاساسى المخصص للصنف والقسم والمرتب فيهما منصب الاستقبال، يضاف اليه تعويض الخبرة المرتبط بالاقدمية في منصب العمل الاصلى،

المادة 119 : تضبط جداول حركات التنقل دوريا بعد استشارة لجنة الموظفين، ويجب أن يراعى فيها التوفيق بين مصلحة الخدمة ورغبات المعنيين وقيمتهم المهنية وأقدميتهم ووضعيتهم العائلية.

المادة 120 : ينقل الموظفون المسجلون في جداول حركات التنقل بقرار أو بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

غير أن النقل يمكن أن يكون تلقائيا إذا تطلبت ذلك ضرورات الخدمة. وفي هذه الحالة تستشار لجنة الموظفين وجوبا ولو بعد صدور المقرر، ويفرض رأى لجنة الموظفين على السلطة التي اتخذت مقرر النقل.

المادة 121 : تبين القوانين الأساسية الخاصة بدقة، كيفية تطبيق المواد من 118 الى 120 أعلاه.

الباب السابع العقوبات التأديبية

المادة 122 : تطبق على الموظفين الاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، لاسيما الاحكام المنصوص عليها في المواد من 61 الى 76 من المرسوم رقم 82 - 302 المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 1982 السالف الذكر، والمتعلقة بالاختفاء المهنية وعقوباتها التأديبية.

تبين أحكام هذا القانون الاساسى النموذجى بدقة اجراءات تطبيق تلك القواعد.

المادة 123 : تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المنولة، أن اقتضى الامر، بالسلطة التأديبية، وتمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي مع مراعاة المادة 125 أدناه.

المادة 124 : تصنف العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون تبعا لخطورة الاختفاء المرتكب في ثلاث درجات :

غير أن الموظفين وأزواج الموظفين المعيّنين لدى الممثلات الجزائرية في الخارج، أو المنتخبين الى هيئات دولية، أو الى القيام بمهمة تعاون، يوضعون قانونا في حالة الاستيداع، في اطار الاحكام المنصوص عليها في المادة 52 من القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية.

وتساوى مدة هذه الاحالة على الاستيداع مدة مهمة الموظف الذي يعمل في الخارج.

المادة 114 : يعاد ادراج الموظف، بعد انتهاء مدة احالته على الاستيداع، في سلكه، ويعين في منصبه الاصلى أو في منصب مماثل.

المادة 115 : لا تتجاوز نسبة العمال القسوى الذين يمكن احالتهم على الاستيداع، 5٪ من العدد الحقيقي للسلك، ما عدا من يحالون على الاستيداع قانونا.

الفصل الرابع الخدمة الوطنية

المادة 116 : يوضع الموظفون المدعوون الى قضاء فترتهم في الخدمة الوطنية في حالة انتداب، ويماد ادراجهم حسب الشروط المحددة في التشريع المعمول به.

المادة 117 : تدخل مدة الخدمة الوطنية في حساب تعويض الخبرة، على أساس المدة المتوسطة المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه.

الفصل الخامس حركات التنقل

المادة 118 : تجرى المؤسسات والادارات العمومية حركات موظفيها، وتعد لهذا الغرض جداول دورية لحركات التنقل، دون المساس بالاساليب المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها في مجال حركة تنقل العمال، حرصا على تحقيق التوازن الداخلى في كل مؤسسة وادارة عمومية، وفي كل سلك ووظيفة.

المادة 127 : تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة، بعد موافقة لجنة الموظفين.

المادة 128 : يمكن أن ترفع عقوبات الدرجة الثالثة الى لجنة الطعن حسب الشروط المحددة في المرسوم المنصوص عليه في المادة 14 أعلاه.

المادة 129 : يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في اجراءات القضية التأديبية.

ويمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب، أو أمام لجنة الطعن، ان اقتضى الامر، أى توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهودا. كما يمكنه أن يستعين بأى مدافع يختاره للدفاع عنه.

المادة 130 : توقف السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما يمكن أن ينجر عنه تسريعه.

لايتقاضى المعنى أى راتب طوال مدة التوقيف المذكور فى الفقرة السابقة ما عدا التعويضات ذات الطابع العائلي.

ويجب أن تسوى وضعية هذا الموظف الموقف فى أجل شهرين (2) ابتداء من اليوم الذى صدر فيه مقرر توقيفه.

وخلال هذا الاجل، تطلب موافقة لجنة الموظفين على ذلك. واذا عارضت اللجنة التسريح يتقاضى المعنى كامل راتبه، وتعاد اليه حقوقه.

واذا لم تجتمع اللجنة فى الاجل المذكور أو لم يبلغ مقررهما للمعنى، تعاد اليه حقوقه ويتقاضى كامل راتبه.

الدرجة الاولى : - الانذار الشفوي،

- الانذار الكتابي،

- التوبيخ،

- الايقاف عن العمل مع يوم

الى ثلاثة (3) أيام.

الدرجة الثانية : - الايقاف عن العمل مع أربعة

(4) أيام الى ثمانية (8)

أيام،

- الشطب مع جدول الترقية.

الدرجة الثالثة : - النقل الاجباري،

- التنزيل،

- التسريح مع الاشعار المسبق

والتعويضات،

- التسريح دون الاشعار

المسبق ومن غير تعويضات.

يمكن أن تقرر القوانين الاساسية الخاصة

بالمؤسسات والادارات العمومية، زيادة على

العقوبات المنصوص عليها أعلاه، عقوبات أخرى

من الدرجتين الاولى والثانية تتناسب وطبيعة

العمل فى هذه المؤسسات والادارات العمومية.

تطبق عقوبات الدرجة الاولى على العمال

خلال فترتهم التجريبية.

المادة 125 : تقرر السلطة التي لها صلاحية

التعيين أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الاولى

بمقرر مبين الاسباب، دون استشارة لجنة الموظفين

مقديما.

المادة 126 : تقرر السلطة التي لها صلاحية

التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين

لاسباب.

ويمكن الموظف الذى يتعرض لهذه العقوبات أن

رفع قضيته خلال الشهر الذى يلي صدور المقرر،

لى لجنة الموظفين لتعطى رأيا فى ذلك.

بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قران السلطة المذكور.

المادة 134 : لا يكون للاستقالة مفعول الا اذا قبلتها السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويتعين على هذه السلطة أن تتخذ قرارها في أجل مدته ثلاثة (3) أشهر، ابتداء مع تاريخ ايداع الطلب. ويسرى مفعول الاستقالة ابتداء من التاريخ الذي تحدده السلطة المذكورة.

وقبول الاستقالة يجعلها أمرا لارجوع فيه.

المادة 135 : يمكن المعنى، اذا قررت السلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل قبول الاستقالة لضرورات تقتضيها الخدمة أو التزمت الصمت مدة ثلاثة (3) أشهر بعد ايداع الطلب لديها، أن يرفع عريضته الى لجنة الموظفين التي تبت فيها باعطاء رأى بالموافقة خلال الشهر الذي يلي رفع العريضة اليها، وترسل هذا الرأى الى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

غير أنه لا يمكن السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تؤجل قبول الاستقالة الى ما بعد المدة المطابقة للاشعار المسبق القانوني، مع زيادة فترة اضافية أقصاها ستة (6) أشهر، ان اقتضى الامر، عندما تسوغ ضرورات الخدمة ذلك، وحسب الشروط التي تحددها القوانين الاساسية الخاصة.

المادة 136 : كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 الى 135 أعلاه، يترتب عليه العزل بسبب أهمال المنصب، رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

الباب التاسع أحكام انتقالية

المادة 137 : يدمج الموظفون الذين ينتمون الى

المادة 131 : يوقف الموظف فورا اذا تعرض لمتابعات جزائية لاتسمح بابقائه في العمل نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسيها المهام المسندة الى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية.

ولا تسوى وضعيته نهائيا الا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

ويمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة (6) أشهر على الاكثر ابقاء جزء من الاجر الاساسي لايتجاوز ثلاثة ارباعه.

لاتطبق أحكام هذه الفقرة السابقة اذا حصلت المتابعات بعد ارتكاب خطأ مهني جسيم يمكن أن ينجر عنه التسريح.

الباب الثامن انتهاء علاقة العمل

المادة 132 : انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف هو ما تنص عليه أحكام المادة 92 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، ويقع حسب الكيفيات الواردة في القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بملاقات العمل الفردية، ووفقا الاحكام التي يحددها هذا القانون الاساسي النموذجي فيما يتعلق بالاستقالة.

المادة 133 : عملا بأحكام المادة 93 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، تمد الاستقالة حقا معترفا به لكل موظف يرغب في انتهاء علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة أو الادارة العمومية.

ويرسل الموظف طلبه عبر الطريق السلمى الى السلطة التي لها صلاحية التعيين. ويبقى ملزما

الاساسية الخاصة اذا ما توفر فيهم أحد الشرطين الآتيين أو كلاهما :

- أن يكون لهم مستوى تأهيل كاف وأقدمية في السلك أو في الوظيفة الاصلية،

- أن يجتازوا بنجاح أحد الامتحانات أو الاختبارات المهنية.

وتبين القوانين الاساسية الخاصة بدقة أحكام هذه المادة.

المادة 142 : يدمج الموظفون المرسمون والمتمرنون الذين لايتوفر فيهم الشرطان المنصوص عليهما في المادة السابقة، في الاسلاك المطابقة لمستوى تأهيلهم طبقا للاحكام التي تحددها القوانين الاساسية الخاصة.

ويثبتون ويعاد ترتيبهم حسب الشروط نفسها المنصوص عليها في المواد 138 و 139 و 140 أعلاه.

المادة 143 : يمكن أن يدمج الاعوان المتعاقدون، الذين وظفوا تطبيقا لاحكام المرسوم رقم 66 - 136 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، اذا كانوا يشغلون وظائف دائمة في تاريخ 31 ديسمبر سنة 1984، في المؤسسات والادارات العمومية بناء على طلبهم وفي حدود المناصب المالية المتوفرة، ويثبتون ويعاد ترتيبهم حسب مدة الترقية المتوسطة وفق الشروط نفسها المنصوص عليها في المواد 139 و 140 و 141 و 142 أعلاه، لفائدة الموظفين المتمرنين.

المادة 144 : لا يترتب على إعادة ترتيب العمال المذكورين في المادتين 139 و 143 السابقتين أي أثر مالي رجعي يتعلق بالمدة السابقة لاول يناير سنة 1985.

الاسلاك المحدثه تطبيقا لاحكام الامر رقم 66 - 133 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه، ويثبتون ويعاد ترتيبهم في المناصب والوظائف والاسلاك التي تحدث تطبيقا لهذا القانون الاساسي النموذجي، حسب الشروط التي تحددها القوانين الاساسية الخاصة بالمؤسسات والادارات العمومية وأحكام المواد من 138 الى 146 أدناه.

المادة 138 : يدمج الموظفون المرسمون الذين كانوا ينتمون الى أحد اسلاك الموظفين في 31 ديسمبر سنة 1984، والذين تماثل شروط توظيفهم شروط الاسلاك التي أتوا منها تطبيقا لهذا القانون الاساسي النموذجي ويثبتون، ويعاد ترتيبهم في الدرجة التي تطابق الدرجة التي كانوا يحوزونها في سلكهم الاصلى، ويحتفظون بالاقدمية المكتسبة في هذه الدرجة.

المادة 139 : يدمج في الاسلاك الجديدة، حسب الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة، الموظفون المتمرنون الذين عينوا قبل اول يناير سنة 1984، بعد ترسيمهم واعادة ترتيبهم وفقا لاحكام قوانينهم الاساسية الخاصة.

ويرسمون قانونا رغم الاجراءات المعمول بها، ويعاد ترتيبهم استثناء في اسلاكهم الاصلية تبعا لاقدميتهم بالمدة الدنيا كما نص عليها التنظيم الجاري به العمل في اول يناير سنة 1984.

المادة 140 : يدمج الموظفون المتمرنون الذين عينوا بعد اول يناير سنة 1984 وفقا لاحكام التي تنطبق على اسلاكهم الجديدة.

المادة 141 : يدمج الموظفون المرسمون والمتمرنون الذين كانوا يعملون في 31 ديسمبر سنة 1984 وينتمون الى اسلاك ثقل شروط التوظيف فيها عن شروط الاسلاك التي أتوا منها، تطبيقا لهذا القانون الاساسي النموذجي، ويثبتون ويعاد ترتيبهم وفقا لاحكام التي تحددها القوانين

- المرسوم رقم 66 - I39 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 المحددة بموجبه قيمة العلامة الاستدلالية،

- المرسوم رقم 66 - I42 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بالمجلس الاعلى للوظيفة العمومية،

- المرسوم رقم 66 - I50 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بنظام بعض الاوضاع الخاصة بالموظفين،

- المرسوم رقم 66 - I51 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 المحددة بموجبه الاحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، المعدل بالمرسوم رقم 68 - 209 المؤرخ في 30 مايو سنة 1968.

كما تلغى جميع الاحكام التنظيمية الاخرى المخالفة لاحكام هذا المرسوم.

غير أن أحكام الفقرة السابقة تطبق تدريجيا كلما نشرت في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية النصوص التطبيقية المترتبة على هذا القانون الاساسي النموذجي، والنصوص المتضمنة التوفيق بين التنظيم المعمول به في المؤسسات والادارات العمومية وأحكام هذا المرسوم.

المادة I49 : يسرى مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 1985.

المادة I50 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985.

الشاذلي بن جديد

المادة I45 : يدمج عمال المؤسسات والادارات العمومية غير الذين كانوا يخضعون للامر رقم 66 - I33 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه، في مناصب العمل والوظائف والاسلاك الجديدة حسب الشروط نفسها المنصوص عليها في المواد من I37 الى I44 أعلاه.

المادة I46 : يرتب الموظفون الذين يشغلون وظائف نوعية تبعا لاسلاكهم الاصلية ويستمررون في القيام بالمهام المرتبطة بالوظائف المذكورة ريثما تحدد المناصب العليا في المؤسسات والادارات العمومية.

الباب العاشر أحكام ختامية

المادة I47 : تطبق أحكام هذا المرسوم على الخاضعين للخدمة المدنية الذين يمارسون عملهم لدى المؤسسات والادارات العمومية، مع مراعاة الاحكام الخاصة الواردة بشأن هذا الميدان، في القانون رقم 84 - IO المؤرخ في II فبراير سنة 1984 والمتعلق بالخدمة المدنية.

المادة I48 : تلغى المراسم الآتية :

- المرسوم رقم 66 - I34 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 المحددة بموجبه كيفيات تطبيق الامر رقم 66 - I33 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على المؤسسات والهيئات العمومية،

- المرسوم رقم 66 - I35 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بالعضل،

- المرسوم رقم 66 - I38 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 المحددة بموجبه المجموعات الخارجة عن السلم،

فهرس

الصفحات	المواد	
333	I الى I4	الباب الاول - أحكام عامة
335	I5 الى 29	الباب الثاني - الحقوق والواجبات
337	30 الى 5I	الباب الثالث - علاقة العمل
337	3I الى 39	الفصل الاول - التوظيف
339	40 الى 47	الفصل الثاني - المدة التجريبية
340	48 الى 5I	الفصل الثالث - التثبيت
340	52 الى 60	الباب الرابع - التكوين والترقية الفصل الاول - التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات
340	53 و 52	الفصل الثاني - الترقية
340	60 الى 6I	الباب الخامس - التصنيف والاجر
34I	6I الى 67	الفصل الاول - التصنيف
342	68 الى 70	الفصل الثاني - الاجر
347	7I الى 85	الفصل الثالث - تعويض الخبرة والترقية
349	86 الى I2I	الباب السادس - حالات العمال وحركات تنقلهم
349	87 الى 93	الفصل الاول - الخدمة الفعلية
350	94 الى III	الفصل الثاني - الانتداب
350	94 الى 98	القسم الاول - انتداب الموظفين القسم الثاني - انتداب عمال المؤسسات والهيئات العمومية وادماجهم
35I	99 الى III	الفصل الثالث - الاحالة على الاستيداع
352	II2 الى II5	الفصل الرابع - الخدمة الوطنية
353	II6 و II7	الفصل الخامس - حركات التنقل
353	I18 الى I2I	الباب السابع - العقوبات التأديبية
353	I32 الى I36	الباب الثامن - انتهاء علاقة العمل
355	I37 الى I46	الباب التاسع - أحكام انتقالية
357	I47 الى I50	الباب العاشر - أحكام ختامية

مرسوم رقم 85 - 60 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يحدد إجراءات التطبيق الفوري للمرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الاساسى النموذجى لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

ان رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتان III - 10 و 152 منه

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسى العام للعامل، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الاساسى النموذجى لعمال المؤسسات والادارات العمومية،

- وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء،

يرسم مايلي :

المادة الاولى : يتقاضى عمال المؤسسات والادارات العمومية، ريثما يتم اقرار القوانين الاساسية الخاصة، راتبهم على أساس الجدول الوطنى للاجور، حسب الاحكام المنصوص عليها فى المادة 68 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ فى 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الاساسى النموذجى لعمال المؤسسات والادارات العمومية، ووفق الشروط والاشكال المحددة فى المواء الآتية، دون المساس بتطبيق أحكام المواد من 137 الى 146 من المرسوم السالف الذكر.

المادة 2 : ترتب مناصب العمل والوظائف والاسلاك فى الاصناف والاقسام المنصوص عليها فى المادة 68 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ فى 23

مارس سنة 1985 المذكور أعلاه، بقرار وزارى مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالعمل والوزير المعنى أو السلطة المعنية.

المادة 3 : يرتب الموظفون المرسمون والمتمرنون الذين كانوا ينتمون الى أحد أسلاك الموظفين فى 31 ديسمبر سنة 1984 فى الصنف والقسم المطابقين لترقيم منصب العمل الذى يشغلونه، اذا كانت شروط توظيفهم تطابق شروط مناصب العمل والوظائف والاسلاك المرتبة بالقرار المنصوص عليه فى المادة 2 أعلاه، كما ينتفعون بتعويض الخبرة حسب كيفية التقويم المحددة فى التنظيم المعمول به.

المادة 4 : يرتب الموظفون المرسمون والمتمرنون الذين كانوا ينتمون الى أحد أسلاك الموظفين فى 31 ديسمبر سنة 1984 مؤقتا فى القسم الاول من صنف ترتيب المنصب الذى يشغلونه، اذا كانت شروط توظيفهم تقل عن شروط مناصب العمل والوظائف والاسلاك المرتبة بالقرار المنصوص عليه فى المادة 2 أعلاه. كما ينتفعون بتعويض الخبرة حسب كيفية التقويم المحددة فى التنظيم المعمول به.

تسوى وضعية الموظفين المرسمين والمتمرنين المذكورين فى الفقرة السابقة، بما فى ذلك الراتب، ابتداء من أول يناير سنة 1985، بمجرد اقرار القوانين الاساسية الخاصة.

المادة 5 : يرتب الاعوان المتعاقدون الذين كانوا يمارسون عملهم فى 31 ديسمبر سنة 1984 فى المؤسسات والادارات العمومية مؤقتا، مع مراعاة مستوى تأهيلهم، حسب الشروط المحددة فى المادة 4 أعلاه.

المادة 6 : لايجوز بأى حال من الاحوال أن ينجر عن أحكام المواد من 1 الى 5 أعلاه تخفيض الراتب المتقاضى طبقا للتنظيم المعمول به، فى تاريخ 31 ديسمبر سنة 1984.

المادة 7 : يمكن المؤسسات والادارات العمومية. ويشما يتم اقرار القوانين الاساسية الخاصة، ان توظف المستخدمين لديها حسب الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به في تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، ما عدا التوظيف عن طريق التعاقد، لاسيما في اطار المرسوم رقم 06 - 136 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966.

المادة 8 : يسرى مفعول هذا المرسوم ابتداء من اول يناير سنة 1985.

ويجب أن تتم عمليات تنفيذ هذا المرسوم في 31 يونيو سنة 1985 على الاكثر.

المادة 9 : ينتهي العمل بأحكام هذا المرسوم تدريجيا وتبعا لقرار القوانين الاساسية الخاصة، وعلى أية حال في 31 ديسمبر سنة 1985.

المادة 10 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في أول رجب عام 1405 الموافق 3 مارس سنة 1985.

الشاذلي بن جديد