برنامج التشريعات

الرقم	العنـــــــــــوان
01	علاقات العمل الفرديـــــــــــــة
02	عقد العمـــــــــــــــــــل
03	مدة العمـــــــــــــــــــل
04	العطلة السنويـــــــــــــــــة
05	مبادئ العامة-حقوق و واجبات العامل
06	الضمان الاجتماعـــــــــــــــي
07	التكوين المهني داخل المؤسســـــة
08	النقابة و الحركة النقابيـــــــــــة
09	الاتفاقيات الجماعية للعمـــــــــل
10	التسيير الذاتـــــــــــــــــي

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الأول
المـــــــادة: التشريعات
رقم الــدرس: 01
الوقت المحدد: 02ســـــا

العنوان:

علاقات العمل الفردية

01- موضوع و مجال التطبيق : إن القانون رقم 9011بتاريخ 21 أفريل 1990 و المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل ينظم جميع علاقات العمل القائمة بين العامل و المؤسسة المستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه و ينظم على وجه الخصوص جميع علاقات العمل القائمة بين :

- عامل جزائري و مؤسسة مستخدمة أجنبية أو منظمة دولية تمارس نشاطها على التراب الوطني ما عاد الأوضاع الخاصة بالاتفاقيات الدولية .
- عامل أجنبي و مستخدمة جزائرية طالما كانت علاقة العمل قائمة في الجزائر و ذالك طبقا للشروط و تشريعات العمل بها .

02- شروط التعيين:

-لا تستطيع أي مؤسسة مستخدمة تعيين عامل لديها ما لم يكن متحصل على شهادة .

-ممنوع الجمع بين عدة وظائف ما عدا الفائدة نشاط ثقافي أو البحث العلمي أو التعليم و التكوين .

-إن الإعفاء من الخدمة الوطنية لا يعطي المؤسسة الحق في رفض تعيين أحد.

-يتمتع المعوقون عند التعيين بالأولوية يحددها القانون و القواعد الخاصة لهذا الشأن.

03 - مستندات التعين: يجب على المؤسسة المستخدمة منذ اللحظة التي يتم فيها تعيين عامل أن تسلم له وثيقة تعاقد تنص على الأخص فيما يلي :

- تاريخ بداية علاقة العمل
- فترة الاختبار .
- الوظيفة المفتوحة
- الأجر المحدد.

04- مدة عقد العمل : بمجرد الحكم على العامل بعد فترة التجربة بأنه جيد أو متوسط يجب تثبيت علاقة العمل بعقد عمل تحرره المؤسسة المستخدمة يجب التفرقة بين العقد المحدد المدة و العقد الغير محدد المدة.

أ- المدة المحددة: بصفة استثنائية يمكن تحرير العقد لمدة محددة طالما كانت الضرورة أو طبيعة العمل تضمن ذالك

- كحاجة رب العمل الموسمية للعمل (المدة القصوى 3 أشهر)
- كحاجة رب العمل لاستخدام عامل بصفة مؤقتة ليحل محل عامل دائم يرغب بالاحتفاظ بوظيفته .
-بمناسبة عمل ذو طبيعة موسمية ًكل موسم 3 أشهر ً أو إذا وجد عمل وقتي.
- عن مدة عقد العمل المحددة المدة تثبت عند التقاعد في وثيقة التعيين .

ب- المدة الغير محددة : لكي تؤمن الاستقرار و أللأمان للعامل يتم تحرير عقد عمل لمدة غير محددة.

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الأول
المـــــــادة: التشريعات
رقــم الدرس: 01
الوقت المحدد: 02ســـــا

الغرض البيداغوجي: في نهاية الدرس تكون كل متربصة قادرة علي التعرف علي علاقات العمل الفردية . بذكر شروطها,مستنداتها,و مدتها إعتمادا علي القانون رقم 9011 علي أن لا تقل عن عاملين لكل عنصر.

العنوان:

علاقات العمل الفردية

مواد أولية - الأدوات - المعدات	
المكون:	**المتكون:**
* القانون رقم 9011بتاريخ 21 أفريل 1990 و المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل.	- أدوات مدرسية: * مسطرة. *قلم. *كراس.

الوسائل البيداغوجية:

* القانون رقم 9011بتاريخ 21 أفريل 1990 و المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل.

المراحل الأساسية للـــــــدرس	
نشاطات التعليم	نشاطات التعلم
التعرف علي مادة التشريعات. **-خلق مركز الاهتمـــــــام:** **عرض القانون:** القانون رقم 9011بتاريخ 21 أفريل 1990 و المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل. * ما نوع هذا النص؟ * علي ماذا ينص القانون ؟	
-استخراج عنـــــــــــوان الدرس: **العلاقات الفردية للعمل** كتابة العنوان علي السبورة.	- إجابة المتربـص. - المتربص يبحث.
- تبليغ الغرض البيداغوجي: كتابة الغرض البيداغوجي	
01-الوضع في تفكيـــــــــــر: ***ما موضوع و مجال تطبيق علاقات العمل ؟** - إن القانون رقم 9011بتاريخ 21 أفريل 1990 و المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل ينظم جميع علاقات العمل القائمة بين العامل و المؤسسة المستخدمة. *عامل جزائري و مؤسسة مستخدمة أجنبية أو منظمة دولية تمارس نشاطها على التراب الوطني ما عاد الأوضاع الخاصة بالاتفاقيات الدولية	- قراءة الغرض البيداغوجي.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

*عامل أجنبي و مستخدمة جزائرية طالما كانت علاقة العمل قائمة في الجزائر و ذالك طبقا للشروط و تشريعات العمل بها .

***إعادة.**

***تطبيق**

02-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما شروط التعيين ؟**

لا تستطيع أي مؤسسة مستخدمة تعيين عامل لديها ما لم يكن متحصل على شهادة .

- ممنوع الجمع بين عدة وظائف ما عدا الفائدة نشاط ثقافي أو البحث العلمي أو التعليم و التكوين

- إن الإعفاء من الخدمة الوطنية لا يعطي المؤسسة الحق في رفض تعيين أحد.

-يتمتع المعوقون عند التعيين بالأولوية يحددها القانون و القواعد الخاصة لهذا الشأن.

***إعادة.**

***تطبيق.**

03-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما نوع مستندات التعين؟**

يجب على المؤسسة المستخدمة منذ اللحظة التي يتم فيها تعيين عامل أن تسلم له وثيقة تعاقد تنص على الأخص فيما يلي :

- تاريخ بداية علاقة العمل
- فترة الاختبار .

***إعادة.**

*قم بذكر موضوع و مجال تطبيق علاقات العمل بين :

- عامل جزائري و مؤسسة مستخدمة أجنبية.
- عامل أجنبي و مستخدمة جزائرية .

- الوظيفة المفتوحة.
- الأجر المحدد.

***إعادة.**

***تطبيق.**

04-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما مدة عقد العمل؟**

- بمجرد الحكم على العامل بعد فترة التجربة بأنه جيد أو متوسط يجب تثبيت علاقة العمل بعقد عمل تحرره المؤسسة المستخدمة يجب التفرقة بين العقد المحدد المدة و العقد الغير محدد المدة.

أ- المدة المحددة: بصفة استثنائية يمكن تحرير العقد لمدة محددة طالما كانت الضرورة أو طبيعة العمل تضمن ذالك

- كحاجة رب العمل الموسمية للعمل (المدة القصوى 3 أشهر).

- كحاجة رب العمل لاستخدام عامل بصفة مؤقتة ليحل محل عامل دائم يرغب بالاحتفاظ بوظيفته .

-بمناسبة عمل ذو طبيعة موسمية ًكل موسم 3 أشهر ً أو إذا وجد عمل وقتي.

- عن مدة عقد العمل المحددة المدة تثبت عند التقاعد في وثيقة التعيين .

ب- المدة الغير محددة : لكي تؤمن الاستقرار و أللأمان للعامل يتم تحرير عقد عمل لمدة غير محددة.

***إعادة.**

***تطبيق.**

***إعادة.**

* عدد شروط التعيين بمؤسسة.

***إعادة.**

* أذكر كل مستندات التعيين.

- التقويم الشامل:

*ما موضوع و مجال تطبيق علاقات العمل ؟

*ما شروط التعيين ؟

*ما نوع مستندات التعين؟

*ما مدة عقد العمل؟

***إعادة.**

*حدد مدة عقد العمل.

الدرس رقم:01

ملاحظـــــــــــــة:

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الأول
المـــــــادة: التشريـــعات
رقـــم الدرس: 02
الوقت المحدد: 02ســـــــا

العنوان:

عقد العـــــمل

تعريف: يتعلق عقد العمل بالأجل المرتبط بصاحب العمل بواسطة عقد طبقا للقانون الوطني و الدستور نقصد بالعامل كل شخص يعيش من إنتاج عمله الفكري أو اليدوي و لا يستخدم لفائدته عمال آخرين.

مثال:العامل الذي يزاول مهنة حرة غير خاضع لهذا القانون و قد عبر القانون المدني رسالة 1804 عن العقد الذي يربط العمال بالمستخدم بثناء الخدمات أما الآن فقد أصبح يطلق عليه عقد العمل.

العلاقات العامة ما بين:

*جزائري و الهيئة المستخدمة الأجنبية أو المؤسسة دولية تمارس نشاطها على التراب الوطني ما عدا تدابر المخالفة و المتخذة في شكل اتفاقيات دولية .

*عامل أجنبي و هيئة مستخدمة جزائرية عندما توجد علاقة العمل بالجزائر و طبقا للحالات التشريعية السارية المتعلقة بشروط تسجيل العمال الأجانب.

الأحكام العامة علاقة العمل تتولد عن أداء العمل بحساب الهيئة المستخدمة.

مميزات عقد العمل: يتميز عن العقود الأخرى من حيث كونه:

ملزم الطرفين: تحديد واجبات الطرفين المشتركة تبادل ما بين الأعمال المتقدمة و الأجرة الملائمة

بالمقابل: لا يوجد عقد عمل إذا كانت الخدمات قد أدية بدون مقابل

انبثق قانون العمل من ضرورة الحماية الاجتماعية للعمال ، فان الدولة من الحماية الاجتماعية للعمال و للعائلة التي يتكفل بها بمواجهة الشيخوخة، و الحوادث، الوفاة... المادة 9 من القانون الأساس للعمال

*القانون لم يعطي تعريفا معينا لعقد العمل و ما يميزه هو كون الأجير لا يكتف بوعد تنفيذ العمل هذا ما يمكن العمال الأحرار و لكن الإجراء بوضع تحت تصرف المستخدم لتنفيذ العمل في المجال التطبيق يظهر صاحب العمل في إن واحد بوصفه صاحب الحق في إعطاء الأوامر للعامل و الاستفادة من إنتاج العمل و في دفع أجره العامل حتى و لو يتحصل في النهاية على أي ربح من العمل المنفذ عند إنتاج المتعاقدون على هذا الأساس نجد أنفسنا أمام «عقد العمل» عقد العمل : تبادل العامل الحرية مقابل أمن العمل.

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الأول
المـــــــادة: التشريعات
رقـــم الدرس: 02
الوقت المحدد: 02ســـــا

الغرض البيداغوجي: في نهاية الدرس تكون كل متربصة قادرة علي التعرف علي عقد العمل و ذكر مميزاته استنادا إلي لقانون العمل علي أن يكون بين المستخدم و الهيئة المستخدمة.

العنوان:

عقد العمـــــل

مواد أولية - الأدوات - المعدات	
المكون: *المادة رقم 09 من قانون العمل .	**المتكون:** - أدوات مدرسية: * مسطرة. *قلم. *كراس.

الوسائل البيداغوجية:

*المادة رقم 09 من قانون العمل .

المراحل الأساسية للـــــــتمرين	
نشاطات التعليم	نشاطات التعلم
-مراجعة الدرس السابق: - ماهو موضوع و مجال تطبيق علاقات العمل؟ - ما شروط التعيين؟ - ما نوع مستندات التعيين؟ - ما مدة عقد العمل؟	- إجابة المتربـص.
-خلق مركز الاهتمـــــــام: ***عرض المادة رقم 09 من قانون العمل .** *ما نوع النص المعروض ؟ * علي ماذا ينص؟	* المتربص يبحث. *إجابة المتربص.
-استخراج عنـــــــــــوان الدرس: **عقد العمـــــــل** كتابة العنوان علي السبورة.	
- تبليغ الغرض البيداغوجي: كتابة الغرض البيداغوجي	- قراءة الغرض البيداغوجي.

01-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***كيف يمكن تعريف عقد العمل؟**

يتعلق عقد العمل بالأجل المرتبط بصاحب العمل بواسطة عقد طبقا للقانون الوطني و الدستور نقصد بالعامل كل شخص يعيش من إنتاج عمله الفكري أو اليدوي و لا يستخدم لفائدته عمال آخرين.

مثال:العامل الذي يزاول مهنة حرة غير خاضع لهذا القانون و قد عبر القانون المدني رسالة 1804 عن العقد الذي يربط العمال بالمستخدم بثناء الخدمات أما الآن فقد أصبح يطلق عليه عقد العمل.

***إعادة:**

تطبيق:

*إعادة:

- عرف عقد العمل.

02-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما العلاقات العامة ما بين العمال و المستخدمين؟**

1- جزائري و الهيئة المستخدمة الأجنبية أو المؤسسة دولية تمارس نشاطها على التراب الوطني ما عدا تدابر المخالفة و المتخذة في شكل اتفاقيات دولية .

2- عامل أجنبي و هيئة مستخدمة جزائرية عندما توجد علاقة العمل بالجزائر و طبقا للحالات التشريعية السارية المتعلقة بشروط تسجيل العمال الأجانب.

الأحكام العامة علاقة العمل تتولد عن أداء العمل بحساب الهيئة المستخدمة.

***إعادة.**

تطبيق:*

***إعادة.**

- حدد العلاقات العامة ما بين العمال و المستخدمين

03-الوضع في تفكيـــــــــــر:

*** ما مميزات عقد العمل؟**

- ملزم الطرفين: تحديد واجبات الطرفين المشتركة تبادل ما بين الأعمال المتقدمة و الأجرة الملائمة

- بالمقابل: لا يوجد عقد عمل إذا كانت الخدمات قد أدية بدون مقابل

- انبثق قانون العمل من ضرورة الحماية الاجتماعية للعمال ، فان الدولة من الحماية الاجتماعية للعمال و للعائلة التي يتكفل بها بمواجهة الشيخوخة و الم ، و الحوادث، الوفاة، المادة 9 من قانون أساس للعمال

- القانون لم يعطي تعريفا معينا لعقد العمل و ما يميزه هو كون الأجير لا يكتف بوعد تنفيذ العمل هذا ما يمكن العمال الأحرار و لكن الإجراء يوضع تحت تصرف المستخدم لتنفيذ العمل في مجال التطبيق يظهر صاحب العمل في إن واحد بوصفه صاحب في إعطاء الأوامر للعامل و الاستفادة من إنتاج العمل و في دفع أجره العامل حتى و لو يتحصل في النهاية على أي ربح من العمل المنفذ عند المتعاقدون على هذا الأساس نجد أنفسنا أمام «عقد العمل» عقد العمل : تبادل الحرية مقابل الأمن العامل.

***إعادة.**

***تطبيق**

- التقويم الشامل:

*كيف يمكن تعريف عقد العمل؟

*ما العلاقات العامة ما بين العمال و المستخدمين؟

* ما مميزات عقد العمل؟

***إعادة.**

- حدد مميزات عقد العمل.

الدرس رقم:02

ملاحظـــــــــــة:

الاختصاص: جذع مشترك **السداســـــي : الأول**

المـــــــــادة: التشريعات
رقم الـــدرس: 03
الوقت المحدد: 02ســـــا

العنوان:

مدة العـــــمل

1-/تعريف : مدة العمل هي الوقت الذي يكون فيه العمال تحت أسرة المؤسسة المستخدمة سواء في مكان العمل نفسه أو في مكان أخر لكي يعد أو ينفذ المهام التي يؤكلها إليه منصب العمل الخاص به .

2-/ساعات العمل الأسبوعية : حددت ساعات العمل الأسبوعية ب:40 ساعة و يمكن تخفيض مدة العمل للأشخاص الذين يشتغلون بأعمال خاصة تكون شاقة من الناحية الجسدية أو العقلية أو العصبية غير صحي خطير أو يؤدي إلى إرهاق خاص
-و تتمتع العاملات الغير مطلوبات للخدمة الوطنية المدنية بحق اختيار العمل نصف الوقت .

3-/مدة العمل اليومية : يمكن تقسيم مدة العمل الأسبوعية إلى ما يلي :
*تسعة ساعات يوميا لمدة أربعة أيام من أيام العمل
*أربع ساعات ليوم العمل الخامس
*ثمانية ساعات لمدة 05 أيام عمل
*تقسم بدون تساوي بين أيام العمل بحيث لا يزيد عدد ساعات العمل في اليوم الواحد عن 10 ساعات
*إذا تم تقسيم ساعات العمل حسب الطرق التي تخضع لنظام الفترة المستمرة يكون على المؤسسة المستخدمة أن تخصصه نصف ساعة للراحة.

4-/العمل الليلي : يعد العمل الليلي جميع الأعمال التي تنفذ بين الساعة الواحدة و العشرين حتى الخامسة صباحا
*يمنع العمال من الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة بأي أعمال ليلية
*يمنع على النساء اللواتي تزدن أعمارهن عن 19 سنة الاشتغال بالأعمال الليلية ما عدا في بعض وحدات الإنتاج التي يصدر منها منتوج خاص
*تستطيع المؤسسة المستخدمة إن تشتغل فترة عمل ليلي بعد استشارة ممثلي عن العمال .

5-/ الساعات الإضافية : من المقرر في إطار الأوضاع المقررة في المواد -79-70 من قانون 12-78 /05 أوت 1978 و المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال -التصريح بعمل ساعات إضافية

- يتم الحصول على الموافقة من المفتش العمل المختص فيما يخص الأربع ساعات الإضافية الأولى في الأسبوع و في حدود ستة أشهر

-الرجوع في الساعات الإضافية غلا بعد استشارة ممثل العمال

-يمكن تشغيل الساعات الإضافية دون الحصول على تصريح في الحالات التالية :

لإتمام الأعمال التي يؤدي توقيفها إلى خسائر مادية .

-أن يوكل العمال بصفة فردية أو جماعية أعمالا ذات صفة طارئة استثنائية و محددة

-يكون على المؤسسة المستخدمة إبلاغ تفتيش العمل المختص خلال 48 ساعة من بداية الأعمال .

6-/ العقوبات :كل مخالفة للأوضاع المقررة بالقانون يعاقب عليها بغرامة تتراوح من 100 دج إلى 1000 دج في كل مرة تتحقق فيها مخالفة و تكوين هناك عمال معنيين و في حالة تكرر المخالفة يعاقب مرتكبها بغرامة تتراوح بين 200دج إلى 2000 دج و في كل مرة تتحقق فيها مخالفة و تكون هناك عمال لمدة شهر واحد على ستة اشهر .

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الأول
المـــــــــادة: التشريعات
رقـــم الدرس: 03
الوقت المحدد: 02ســـــا

الغرض البيداغوجي: في نهاية الدرس تكون كل متربصة قادرة علي تعريف مدة العمل,ساعات العمل الأسبوعية منها و اليومية,العمل الليلي و الساعات الإضافية و العقوبات بالاعتماد علي قانون العمل بدقة.

العنوان:

مدة العمـــــــــل

مواد أولية - الأدوات - المعدات	
المكون: القانون العمل.	**المتكون:** - أدوات مدرسية: * مسطرة. *قلم. *كراس.

الوسائل البيداغوجية:

* القانون العمل.

المراحل الأساسية للـــــــــــدرس	
نشاطات التعليم	نشاطات التعلم
-مراجعة الدرس السابق: *كيف يمكن تعريف عقد العمل؟ *ما العلاقات العامة ما بين العمال و المستخدمين؟ * ما مميزات عقد العمل؟	
-خلق مركز الاهتمـــــــام: **عرض بند من قانون العمل.** قانون العمل *ما نوع هذا النص؟ * علي ماذا ينص؟	- إجابة المتربـص. - إجابة المتربـص.
-استخراج عنـــــــــــوان الدرس: **مـــــــــدة العمل** كتابة العنوان علي السبورة.	- إعادة المتربص.
- تبليغ الغرض البيداغوجي: كتابة الغرض البيداغوجي	
01-الوضع في تفكيـــــــــــر: ***ما معني عبارة مدة العمل؟** - مدة العمل هي الوقت الذي يكون فيه العمال تحت أسرة المؤسسة المستخدمة سواء في مكان العمل نفسه أو في مكان أخر لكي يعد أو ينفذ المهام التي يؤكلها إليه منصب العمل الخاص به . ***إعادة.** ***تطبيق**	- قراءة الغرض البيداغوجي.

02-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما مدة ساعات العمل الأسبوعية ؟**

- حددت ساعات العمل الأسبوعية ب:

* 40 ساعة و يمكن تخفيض مدة العمل للأشخاص الذين يشتغلون بأعمال خاصة تكون شاقة من الناحية الجسدية أو العقلية أو العصبية غير صحي خطير أو يؤدي إلى إرهاق خاص.

* تتمتع العاملات الغير مطلوبات للخدمة الوطنية المدنية بحق اختيار العمل نصف الوقت .

***إعادة.**

***تطبيق.**

03-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما مدة العمل اليومي؟**

- يمكن تقسيم مدة العمل الأسبوعية إلى ما يلي :

*تسعة ساعات يوميا لمدة أربعة أيام من أيام العمل

*أربع ساعات ليوم العمل الخامس

*ثمانية ساعات لمدة 05 أيام عمل

*تقسم بدون تساوي بين أيام العمل بحيث لا يزيد عدد ساعات العمل في اليوم الواحد عن 10 ساعات

*إذا تم تقسيم ساعات العمل حسب الطرق التي تخضع لنظام الفترة المستمرة يكون على المؤسسة المستخدمة أن تخصصه نصف ساعة للراحة.

***إعادة.**

***تطبيق.**

04-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***إعادة.**

- عرف مدة العمل.

***أعادة.**

- حدد مدة ساعات العمل الأسبوعية للعامل.

***ما مدة العمل الليلي ؟**

- يعد العمل الليلي جميع الأعمال التي تنفذ بين الساعة الواحدة و العشرين حتى الخامسة صباحا

*يمنع العمال من الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة بأي أعمال ليلية

*يمنع على النساء اللواتي تزدن أعمارهن عن 19 سنة الاشتغال بالأعمال الليلية ما عدا في بعض وحدات الإنتاج التي يصدر منها منتوج خاص

*تستطيع المؤسسة المستخدمة إن تشتغل فترة عمل ليلي بعد استشارة ممثلي عن العمال .

***إعادة.**

***تطبيق.**

05-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما مدة العمل الساعات الإضافية ؟**

- من المقرر في إطار الأوضاع المقررة في المواد - 70-79 مـــن قـــانون 12-78 /05 أوت 1978 و المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال .

-التصريح بعمل ساعات إضافية

- يتم الحصول على الموافقة من المفتش العمل المختص فيما يخص الأربع ساعات الإضافية الأولى في الأسبوع و في حدود ستة أشهر

-الرجوع في الساعات الإضافية غلا بعد استشارة ممثل العمال

-يمكن تشغيل الساعات الإضافية دون الحصول على تصريح في الحالات التالية :

لإتمام الأعمال التي يؤدي توقيفها إلى خسائر مادية .

-أن يوكل العمال بصفة فردية أو جماعية أعمالا ذات

***إعادة.**

- حدد مدة العمل اليومي.

***إعادة.**

- حدد ما مدة العمل الليلي.

صفة طارئة استثنائية و محددة

-يكون على المؤسسة المستخدمة إبلاغ تفتيش العمل المختص خلال 48 ساعة من بداية الأعمال .

***إعادة.**

***تطبيق.**

06-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما هي عقوبات مخالفة مدة العمل ؟**

- كل مخالفة للأوضاع المقررة بالقانون يعاقب عليها بغرامة تتراوح من 100 دج إلى 1000 دج.

- في كل مرة تتحقق فيها مخالفة و تكوين هناك عمال معنيين و في حالة تكرر المخالفة يعاقب مرتكبها بغرامة تتراوح بين 200دج إلى 2000 دج

- و في كل مرة تتحقق فيها مخالفة و تكون هناك عمال لمدة شهر واحد على ستة اشهر .

***إعادة.**

***تطبيق.**

- التقويم الشامل:

*ما معني عبارة مدة العمل؟

*ما مدة ساعات العمل الأسبوعية ؟

*ما مدة العمل اليومي؟

*ما مدة العمل الليلي ؟

*ما مدة العمل الساعات الإضافية ؟

*ما هي عقوبات مخالفة مدة العمل ؟

***إعادة.**

-حدد مدة العمل الساعات الإضافية .

***إعادة.**

- أذكر عقوبات مخالفة مدة العمل.

رقم الدرس:03

ملاحظـــــــــــــة:

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الأول
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الـــدرس: 04
الوقت المحدد: 02ســـا

العنوان:

العطلة السنويه

1-/موضوعها و القواعد العامة : قررت العطلة السنوية تسمح للعامل بالراحة بهدف ضمان الحفاظ على صحته و تجديد طاقته و قدرته على العمل .

2-/ مدتها : جميع العاملين لهم الحق في العطلة السنوية تحددها المؤسسة المستخدمة و يتمتع العمال الصغار من سن 16 سنة إلى سن البلوغ المدني بنفس الحق كالعمال الآخرين و تحسب العطلة المدفوعة تاجر لا تتعدى المدة الإجمالية 30 يوم متتاليين من كل سنة عمل و يمكن أن تزيد مدة العطلة الرئيسية للعمال الذين يستغلون بنشاطات تؤدي إلى معدل مرتفع من الجهد العقلي و الجسدي و العصبي و قد تتغير كما في حالة موظفي بعض ولايات الجنوب .

3-/تحديد مدة العطلة السنوية : لتحديد مدة العطلة السنوية يمكن اعتبار المجالات الموالية فترات عمل :

1- فترات العمل الحقيقي المنجز
2- مدة أو فترة الغابات المدفوعة الأجرة و المؤذونة
3- مدة الغيابات المرضية أو حوادث العمل
4- فترات استدعاء للخدمة الوطنية يجب أن يكون العامل مطلعا على تاريخ عطلته شهر على الأقل قبل بداية عطلته و لهذا الغرض يتم إعداد قرار العطلة الذي بين تاريخ بداية العطلة المفتوحة و مدتها ثم يسلم إلى العامل على كل هيئة مستخدمة يجب أن تمسك سجلا خاص بالعطلة الصيفية المدفوعة الأجر يجب أن يحدد فيه :

- مدة العطلة السنوية

- تاريخ بداية التعيين لكل عامل
- مدة العطلة السنوية لكل عامل
- تاريخ بداية العطلة السنوية لكل عامل
- تاريخ رجوع كل عامل
- يجب أن يوقع سجل من المسؤولين في المؤسسة المستخدمة و كذالك من الممثلين العمال.

4-/ تأجيل و تجزئة العطل السنوية :تأجل العطلة السنوية الموالية بالنسبة للعامل أو مجموع العطلة السنوية و لا يؤذن إلا .بعطلة واحدة في حدود سنة واحدة على الأكثر غلا في الحالات الاستثنائية التالية :

أ- في حالة الضرورة القصوى لأداء الخدمة الوطنية أو لصحة العامل

ب-لأجراء تربصا مهنيه نقابيا أو سياسيا

ج-الواجبات العائلية المنصوص عليها قانونيا و التعرف عليها مثل :ولادة زواج

مرض

د-الإصابة بمرض لمدة طويلة أو التعرض لحادث حقيقي معترف بها.

5-/ تعويض العطلة السنوية : يعادل تعويض العطلة السنوية12/1 من الأجر الإجمالي الذي يتلقاه العامل خلال سنة.إذا أفلست الهيئة المستخدمة قبل دفع الحصص يكون تعويض العطلة من صندوق الضمان الاجتماعي .

6-/ العطلة الأسبوعية : لكل عامل الحق في العطلة الأسبوعية لمدة 24 ساعة متعاقبة على الأقل.

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــى : الأول
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الـــدرس: 04
الوقت المحدد: 02ســـــا

الغرض البيداغوجي: في نهاية الدرس تكون كل متربصة قادرة علي تعريف علي العطلة السنوية ,مدتها , تأجيل و تجزئتها و تعويضها ثم معني العطلة الأسبوعية استنادا إلي قانون العمل علي أن لا تقل علي عاملين لكل عنصر.

العنوان:

العطلة السنوية

مواد أولية - الأدوات - المعدات

المكون:	المتكون:
قانون العمل	- أدوات مدرسية: * مسطرة. *قلم. *كراس.

الوسائل البيداغوجية:

* القانون العمل.

المراحل الأساسية للـــــــــتمرين	
نشاطات التعليم	نشاطات التعلم
-مراجـــــــــــعة: *ما معني عبارة مدة العمل؟ *ما مدة ساعات العمل الأسبوعية ؟ *ما مدة العمل اليومي؟ *ما مدة العمل الليلي ؟ *ما مدة العمل الساعات الإضافية ؟ *ما هي عقوبات مخالفة مدة العمل ؟	- إجابة المتربـص.
-خلق مركز الاهتمـــــام: **عرض قانون العمل.** *ما نوع هذا النص؟	- إجابة المتربـص.

* ما مضمونه؟ **-استخراج عنـــــــــــوان الدرس:** **العطلة السنوية** كتابة العنوان علي السبورة. **- تبليغ الغرض البيداغوجي:** كتابة الغرض البيداغوجي **01-الوضع في تفكيـــــــــــر:** ***موضـوع العطلـة السـنوية و القواعـد العامـة** : قررت العطلة السنوية تسمح للعامل: - بالراحة بهدف ضمان الحفاظ على صحته. - و تجديد طاقته و قدرته على العمل . ***إعادة.** ***تطبيق.** **02-الوضع في تفكيـــــــــــر:** ***ما مدة العطلة السنوية؟** - جميـع العـاملين لهـم الحـق فـي العطلـة السـنوية تحددها المؤسسة المستخدمة . - و يتمتـع العمـال الصـغار مـن سـن 16 سـنة إلـى سن البلوغ المدني بنفس الحق كالعمال الآخرين	- إعادة المتربص. - قراءة الغرض البيداغوجي. ***إعادة.** - حدد موضوع العطلة السنوية و القواعد العامة.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

- و تحسب العطلة المدفوعة الأجر لا تتعدى المدة الإجمالية 30 يوم متتاليين من كل سنة عمل
- يمكن أن تزيد مدة العطلة الرئيسية للعمال الذين يستغلون بنشاطات تؤدي إلى معدل مرتفع من الجهد العقلي و الجسدي و العصبي.

- و قد تتغير كما في حالة موظفي بعض ولايات الجنوب .

***إعادة.**

***إعادة.**

-حدد مدة العطلة السنوية.

***تطبيق.**

03-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***متي يتم تحديد مدة العطلة السنوية ؟**

لتحديد مدة العطلة السنوية يمكن اعتبار المجالات الموالية فترات عمل :

1-فترات العمل الحقيقي المنجز

2-مدة أو فترة الغابات المدفوعة الأجرة و المؤذونة

3-مدة الغيابات المرضية أو حوادث العمل

4-فترات استدعاء للخدمة الوطنية يجب أن يكون العامل مطلعا على تاريخ عطلته شهر على الأقل قبل بداية عطلته و لهذا الغرض يتم إعداد قرار العطلة الذي بين تاريخ بداية العطلة المفتوحة و مدتها ثم يسلم إلى العامل و على كل هيئة مستخدمة يجب أن تمتثل خلال

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

بالعطلة الصيفية المدفوعة الأجر يجب أن يحدد فيه :

- مدة العطلة السنوية
- تاريخ بداية التعيين لكل عامل
- مدة العطلة السنوية لكل عامل
- تاريخ بداية العطلة السنوية لكل عامل
- تاريخ رجوع كل عامل
- يجب أن يوقع سجل من المسؤولين في المؤسسة المستخدمة و كذالك من الممثلين العمال.

***إعادة.**

***تطبيق.**

04-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***متي يتم تأجيل و تجزئة العطل السنوية؟**

يتم تأجل العطل السنوية الموالية بالنسبة للعامل أو مجموع العطلة السنوية و لا يؤذن إلا بعطلة واحدة في حدود سنة واحدة على الأكثر غلا في الحالات الاستثنائية التالية :

ب-في حالة الضرورة القصوى لأداء الخدمة الوطنية أو لصحة العامل

***أعادة.**

- حدد متي يتم الشروع في العطلة السنوية.

***أعادة.**

- أذكر متي يتم تأجيل و تجزئة العطل السنوية.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

ب-لأجراء تربصا مهنيه نقابيا أو سياسيا

ج-الواجبات العائلية المنصوص عليها قانونيا و التعرف عليها مثل :ولادة زواج

مرض

د-الإصابة بمرض لمدة طويلة أو التعرض لحادث حقيقي معترف بها.

***إعادة.**

***تطبيق.**

***أعادة.**

- أذكر متي يتم تعويض العطلة السنوية.

05-الوضع فى تفكيـــــــــــــر:

*** متي يتم تعويض العطلة السنوية ؟**

يعادل تعويض العطلة السنوية12/1 من الأجر الإجمالي الذي يتلقاه العامل خلال سنة.

إذا أفلست الهيئة المستخدمة قبل دفع الحصص يكون تعويض العطلة من صندوق الضمان الاجتماعي .

***إعادة.**

***تطبيق.**

***إعادة.**

- حدد معني العطلة الأسبوعية.

06-الوضع فى تفكيـــــــــــــر:

***ما معني العطلة الأسبوعية؟**

لكل عامل الحق في العطلة الأسبوعية لمدة 24 ساعة

الدرس رقم:04

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

متعاقبة على الأقل. ***إعادة.** ***تطبيق** **02-التقويم الشامل:** *موضوع العطلة السنوية و القواعد العامة : *ما مدة العطلة السنوية؟ *متي يتم تحديد مدة العطلة السنوية ؟ *متي يتم تأجيل و تجزئة العطل السنوية؟ * متي يتم تعويض العطلة السنوية ؟ *ما معني العطلة الأسبوعية؟	

ملاحظـــــــــــــة:

المـــــــــادة: التشريعات
رقم الــدرس: 05-أ
الوقت المحدد: 02ســـــا

العنوان:

المبادئ العامة لواجبات و حقوق العامل

موضوع و نطاق التطبيق:

القانون رقم 78 الموافق لـ 15/12 أوت 1975 المتعاقد بالعلاقة الفردية للعمل ينص :

المادة الثانية: القانون الحالي يسير كل العلاقات العملية القائمة بين العامل و الهيئة المستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه

01-حقوق و واجبات العمل:

1-/حقوق العامل:

أ - الانتداب:ويكون الانتداب عندما يطلب من العامل المثبتة في وظيفته القيام بمهام أو أنشطة أخرى في المؤسسة أو تنظيم أخر و يستريب.
العامل المنتدب و يستفيد العامل في المؤسسة بحقوق الأقدمية و كذالك بفرض الترقية و المعاش و يتوقف الانتداب على طلب العامل بعد موافقة مدير الهيئة المستخدمة و تكون المدة 5 سنوات
ب- أجر العامل: تتحمل الجهة المنتدب إليها العامل بكافة الرواتب و للمنح الاجتماعية و العائلية طوال
ج- انتهاء فترة الانتداب : بعد إنهاء فترة الانتداب إما أن ينخرط العامل المنتدب في المنظمة المستخدمة التي انتدب إليها و ذلك بعد موافقة المؤسسة الأصلية و له الأولوية في الالتحاق بعملة الأصلي إن حق العامل المستدعي للخدمة الوطنية في العودة إلى عمله يكون في خلال فترة التي تلي ترشيحه .و بعد أقصى شهرين ابتداء من هذا التاريخ
د- تجميد علاقة العمل: هو تعطيل مؤقت لعلاقة العمل لعمل مثبت في وظيفته و يكون مصاحبا له بتوفيق الأجر و تعطيل و خلاله يتمتع العامل بحقوقه في الأقدمية و الترقية و المعاش
- يتقرر تجميد علاقة العمل بناءا على طلب العامل بالشروط التالية:
- حالة المرض الخطير أو الحادث الذي يقع لطرف الأخر أو لأحد الأبناء
- لكي يقوم بدراسات أو أبحاث يكون لها نفع عام أو الشؤون الخاصة بعد عامين من الخدمة
- في نطاق المؤسسة المستخدمة
- و تكون تجميد علاقة العمل لمدة لا تتجاوز السنة إذا رغب الشخص في تمديد الفترة فعليه أن يطلب ذالك كتابيا إلى المؤسسة المستخدمة شهر على الأقل قبل تاريخ إنهاء مدة التجميد علاقة العمل.

2-/ واجبات العامل:يجب على العامل تنفيذ أوامر رب العمل بطريقة صحيحة و يجب احترام سر المهنة سواء فيما يتعلق بتضييع المواد و الأدوات المعدات و كذالك القوانين الداخلية للمؤسسة .

3-/حقوق و واجبات رب العمل :

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

أ-الحقوق :يمتلك سلطة الإدارة و الطاعة وفقا للقواعد المعمول بها
ب-الواجبات : يجب أن يوكل الأجير عملا يتناسب مع مؤهلاته و إمكانياته الجسدية منحه الأجرة المناسبة و التأمينات .

02-/إنهاء علاقة العمل :

أ-عقد محدد المدة :ينتهي عند حلول نهاية المدة المحددة للعقد و في جميع الحالات يجب على العامل (إشعار-إخبار)أسبوعان قبل انتهاء العقد
و يستطيع العامل الموسمي إن ينهي علاقة العمل قبل نهاية المدة 10 أيام (العامل الموسمي) و في الحالة القصوى نتيجة حكم قضائي .

ب-العقد غير محدد المدة : يمكن إلغاء هذا العقد في أي وقت بإرادة أحد الطرفين و لكن نظرا لهذا الإلغاء يؤدي إلى أضرار الطرف الأخر العامل لذالك يجب مراعاة أخطاره بمدة (في الغالب شهر) و في كل مرة يتعاقد فيها العامل بعقد غير محدد المدة يكون له الحق في حالة الفصل الفردي أو الجماعي بعد عام من الخدمة الفعلية في نطاق المؤسسة المستخدمة في تعويض الفصل
أوضاع عامة تتعلق بانتهاء علاقة العمل :
الأحوال التي تنتهي بها علاقة العمل هي:
-الانتهاء القانوني لعقد العمل
-إنهاء علاقة العمل عند نهاية الأجل في العقد المحدد المدة
-الاستقالة
-الفصل ذو صفة تأديبية
-العجز الكلي عن العمل كما هو مذكور في القواعد الخاصة
-التقاعد
-حالة وفاة
عندما تنتهي علاقة العمل على المؤسسة المستخدمة . تسلم لها شهادة العمل تتضمن بيانات إجبارية عن حقوق التعيين و قطع علاقة العمل و كذالك مناصب العمل التي تدرج فيها العامل و المدة التي قضاها في كل منصب و قي جميع الأحوال يجب أن لا تتضمن شهادات العمل و أي ملاحظات تضرهم .

03-/الأوضاع الخاصة المتعلقة ببعض فئات العمال :

1-العمال الصغار :يمنع تشغيل العمال الذي يقل سنهم عن 18 سنة يستفيد العمال القصر من حماية خاصة و على الخصوص فيما يتعلق بالشروط العامة للعمل و الوقاية من الأخطار المهنية يتم تعيين العمال القصر ألا بعد تقديم تسريح مسبق و مصادق عليه من ولي أمره الشرعي.

2-/تشغيل النساء :يمنع تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة الغير صحية أو الضارة بصحتهم تستفيد النساء العاملات من حقوق معينة 03 طبق عليهن و هي محددة في أطر تشريعات قوانين و خصوصا فيما يتعلق بالشروط العامة للتشغيل و الحماية من الأخطار المهنية.

المـــــــــادة: التشريعات
رقم الـــدرس: 05-أ
الوقت المحدد: 02سـاعـــــا

الغرض البيداغوجي: في نهاية الدرس تكون كل متربصة قادرة علي التعرف علي حقوق.واجبات العامل و رب العمل.صلاحيه عقد عمله.الأوضاع المتعلقه ببعض فئات العمال بالإعتماد علي قانون العمل علي أن لاتقل تكون مرتبه حسب أهميتها.

العنوان:

المبادئ العامة لواجبات و حقوق العامل

مواد أولية - الأدوات - المعدات	
المكون:	**المتكون:**
* القانون رقم 78 الموافق لـ 15/12 أوت 1975 المتعاقد بالعلاقة الفردية للعمل.	- أدوات مدرسية:

الوسائل البيداغوجية:

*** القانون رقم 78 الموافق لـ 15/12 أوت 1975 المتعاقد بالعلاقة الفردية للعمل.**

المراحل الأساسية للـــــــدرس	
نشاطات التعليم	نشاطات التعلم
-مراجعه الدرس السابق: **-العطله السنويه.** -االدرس رقم:04 *موضوع العطلة السنوية و القواعد العامة : *ما مدة العطلة السنوية؟ *متي يتم تحديد مدة العطلة السنوية ؟ *متي يتم تأجيل و تجزئة العطل السنوية؟ * متي يتم تعويض العطلة السنوية ؟ *ما معني العطلة الأسبوعية؟	
	- إجابة المتربـص.
-خلق مركز الاهتمـــــــام: **عرض القانون رقم 78 الموافق لـ 15/12 أوت 1975 المتعاقد بالعلاقة الفردية للعمل.** *ما نوع هذا النص؟	-المتربص يكتشف.
* ما بنوده؟	- إجابه المتربص.
-استخراج عنـــــــــــوان الدرس: **المبادئ العامة لواجبات و حقوق العامل** كتابة العنوان علي السبورة.	
- تبليغ الغرض البيداغوجي: كتابة الغرض البيداغوجي	- قراءة الغرض البيداغوجي.

01-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما هي حقوق العامل؟**

أ - الانتداب:ويكون الانتداب عندما يطلب من العامل المثبتة في وظيفته القيام بمهام أو أنشطة أخرى في المؤسسة أو تنظيم أخر و يستريب.

العامل المنتدب و يستفيد العامل في المؤسسة بحقوق الأقدمية و كذالك بفرض الترقية و المعاش

و يتوقف الانتداب على طلب العامل بعد موافقة مدير الهيئة المستخدمة و تكون المدة 5 سنوات

ب- أجر العامل: تتحمل الجهة المنتدب إليها العامل بكافة الرواتب و للمنح الاجتماعية و العائلية طوال

ج- انتهاء فترة الانتداب : بعد إنهاء فترة الانتداب إما أن ينخرط العامل المنتدب في المنظمة المستخدمة التي انتدب إليها و ذلك بعد موافقة المؤسسة الأصلية و له الأولوية في الالتحاق بعملة الأصلي إن حق العامل المستدعي للخدمة الوطنية في العودة إلى عمله يكون في خلال فترة التي تلي ترشيحه .و بعد أقصى شهرين ابتداء من هذا التاريخ

د- تجميد علاقة العمل: هو تعطيل مؤقت لعلاقة العمل لعمل مثبت في وظيفته و يكون مصاحبا له بتوفيق الأجر و تعطيل و خلاله يتمتع العامل بحقوقه في الأقدمية و الترقية و المعاش

- يتقرر تجميد علاقة العمل بناءا على طلب العامل بالشروط التالية:

- حالة المرض الخطير أو الحادث الذي يقع لطرف الأخر أو لأحد الأبناء

- لكي يقوم بدراسات أو أبحاث يكون لها نفع عام أو الشؤون الخاصة بعد عامين من الخدمة

- في نطاق المؤسسة المستخدمة

- و تكون تجميد علاقة العمل لمدة لا تتجاوز السنة إذا رغب الشخص في تمديد الفترة فعليه أن يطلب ذالك كتابيا إلى المؤسسة المستخدمة شهر على الأقل قبل تاريخ إنهاء مدة التجميد علاقة العمل.

***إعادة.**

***تقويم.**

***إعادة.**

-أذكر حقوق العامل مرتبه حسب الأهميه.

02-الوضع في تفكيـــــــــــــر:

***ما هي واجبات العامل ؟**

-يجب على العامل تنفيذ أوامر رب العمل بطريقة صحيحة و يجب احترام سر المهنة سواء فيما يتعلق بتضييع المواد و الأدوات المعدات و كذالك القوانين الداخلية للمؤسسة .

***أعادة.**

- عدد واجبات العمال.

***إعادة.**

***تقويم.**

03-الوضع في تفكيـــــــــــــر:

***ما هي حقوق و واجبات رب العمل؟**

أ-الحقوق :يمتلك سلطة الإدارة و الطاعة وفقا للقواعد المعمول بها

ب-الواجبات : يجب أن يوكل الأجير عملا يتناسب مع مؤهلاته و إمكانياته الجسدية منعه

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الأجرة المناسبة و التأمينات . ***إعادة.** ***تقويم.** **4-الوضع في تفكيـــــــــــر:** ***متي يتم إنـهاء علاقه العمل؟** **أ-عقد محدد المدة :**ينتهي عند حلول نهاية المدة المحددة للعقد و في جميع الحالات يجب على العامل (إشعار-إخبار)أسبوعان قبل انتهاء العقد و يستطيع العامل الموسمي إن ينهي علاقة العمل قبل نهاية المدة 10 أيام (العامل الموسمي) و في الحالة القصوى نتيجة حكم قضائي . **ب-العقد غير محدد المدة :** يمكن إلغاء هذا العقد في أي وقت بإرادة أحد الطرفين و لكن نظرا لهذا الإلغاء يؤدي إلى أضرار الطرف الأخر العامل لذالك يجب مراعاة أخطاره بمدة (في الغالب شهر) و في كل مرة يتعاقد فيها العامل بعقد غير محدد المدة يكون له الحق في حالة الفصل الفردي أو الجماعي بعد عام من الخدمة الفعلية في نطاق المؤسسة المستخدمة في تعويض الفصل أوضاع عامة تتعلق بانتهاء علاقة العمل : الأحوال التي تنتهي بها علاقة العمل هي: -الانتهاء القانوني لعقد العمل	***إعادة.** - حدد حقوق و واجبات رب العمل.

-إنهاء علاقة العمل عند نهاية الأجل في العقد المحدد المدة

-الاستقالة

-الفصل ذو صفة تأديبية

-العجز الكلي عن العمل كما هو مذكور في القواعد الخاصة

-التقاعد

-حالة وفاة

عندما تنتهي علاقة العمل على المؤسسة المستخدمة . تسلم لها شهادة العمل تتضمن بيانات إجبارية عن حقوق التعيين و قطع علاقة العمل و كذالك مناصب العمل التي تدرج فيها العامل و المدة التي قضاها في كل منصب و قي جميع الأحوال يجب أن لا تتضمن شهادات العمل و أي ملاحظات تضرهم .

***إعادة.**

*** تقويم.**

5-الوضع فى تفكيـــــــــــــر:

***ماهي الأوضاع الخاصه المتعلقه ببعض فئات العمال؟**

1-العمال الصغار :يمنع تشغيل العمال الذي يقل سنهم عن 18 سنة يستفيد العمال القصر من حماية خاصة و على الخصوص فيما يتعلق بالشروط العامة للعمل و الوقاية من الأخطار المهنية يتم تعيين العمال القصر ألا بعد تقديم تسريح مسبق و مصادق عليه من ولي أمره الشرعي.

2-/تشغيل النساء :يمنع تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة الغير صحية أو الضارة

***أعاده.**

- عدد حالات إنهاء عقد العمل.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

بصحتهم تستفيد النساء العاملات من حقوق معينة 03 طبق عليهن و هي محددة في أطر تشريعات قوانين و خصوصا فيما يتعلق بالشروط العامة للتشغيل و الحماية من الأخطار المهنية.

- إن القانون رقم 9011بتاريخ 21 أفريل 1990 و المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل ينظم جميع علاقات العمل القائمة بين العامل و المؤسسة المستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه و ينظم على وجه الخصوص جميع علاقات العمل القائمة بين :

*عامل جزائري و مؤسسة مستخدمة أجنبية أو منظمة دولية تمارس نشاطها على التراب الوطني ما عاد الأوضاع الخاصة بالاتفاقيات الدولية .

*عامل أجنبي و مستخدمة جزائرية طالما كانت علاقة العمل قائمة في الجزائر و ذالك طبقا للشروط و تشريعات العمل بها .

***إعادة.**

***تقويم.**

- التقويم الشامل:

*ما هي حقوق العامل؟

*ما هي واجبات العامل ؟

*ما هي حقوق و واجبات رب العمل؟

*متي يتم إنهاء علاقه العمل؟

*ماهي الأوضاع الخاصه المتعلقه ببعض فئات العمال؟

***إعادة.**

- عدد الأوضاع الخاصه المتعلقه ببعض فئات العمال.

رقم الدرس:05-ا

ملاحظـــــــــــــــة:

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الأول
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الـــــدرس: 05-ب
الوقت المحدد: 02ســـا

العنوان:

المبادئ العامة لواجبات و حقوق العامل

تمهيد : لقد أشار القانون الأساسي العام للعامل في نصوص متفرقة إلى المبادئ العامة لواجبات و حقوق العامل و تبين واجبا اعتباره عاملا مسيرا و منتجا في أن واحد و يمكن إجمال هذه الحقوق و الواجبات في المادة 16 – 29 من القانون الأساسي العام للعامل قي 05 أوت 1978 .

1-/ المبادئ العامة لحقوق العامل :

- المساواة في الأجور و المزايا :يتساوى العمال في الحقوق و الواجبات و يستفيد من نفس الأجور و الفوائد الممنوحة في نفس العمل و عن نفس مؤهل و الإنتاج و هذا الحكم يعتبر نتيجة المبادئ تكافئ الفرص لأفراد المجتمع كما أنه يعد تطبيقا لمبادئ العدالة و المساواة
- ضمان الدخل الأدنى :((smic)) :لقد ضمن القانون العام للعامل حد أدنى لدخل الفرد تبعا للحاجيات الأساسية للعمال و تطور الإنتاج الوطني و السياسة الوطنية المتعلقة بالمواد
- الاستفادة من الضمانات الاجتماعية :إن العامل معرض في حياته المهنية إلى ثلاث أنواع من الإصابات –مرض مهني –إصابة حادث عمل –بطالة
- الحق في تعويض : مترتب في العجز المؤقت.
-الحق في العلاوة : وهي منحة أو علاوه مقابل صفقة خاصة بالعامل مثال
-نوعية جيدة
-الانضباط في الحضور في أيام العمل و هذه العلاوة يمكن أن تكون جزئية كما يمكن أن تكون إجمالية
-الحق النقابي: و هذا حق من الحقوق المقررة للعمال الجزائريين في القطاعين الخاص و العام
-الحق في الترقية و التكوين اجتماعيا و ثقافيا : لكل عامل الحق في الترقية و التكوين اجتماعيا و ثقافيا .

2-/المبادئ العامة لواجبات العامل :

واجبات العمال تعد مجردة و تقع على عاتق العامل و يمكن حصرها فيما يلي :

واجبات العامل :

أ-واجب الإسهام في زيادة الإنتاج : و هذا الالتزام مرتبط ارتباطا وثيقا بالتزام العمل أي عامل كان و ذالك للمساهمة في زيادة الإنتاجية

ت-واجب أداء العمل بأقصى جد ممكن :أي يذل العامل نشاطا معتادا و أن يكون مخلصا لهذا العمل

WWW.DZPEN.COM قلم الجزائر

ج- واجب صيانة أعمال المؤسسة :و هما
-يجب السهر على تحسين الإنتاج و تجنب كل تبذير و الالتزام بالكتمان و السرية في المهنة
د- يجب على العامل تنفيذ أوامر العم بطريقة صحيحة باحترامه لسر العمل و الالتزام بها و تنفيذها
و- واجب احترام قوانين العمل الداخلية

3-/وقف عقد العمل

واجب العامل يتمثل في أداء خدماته بينما يتمثل واجب المستخدم في منح هذا الأخير عملا قد يتوقف دون أن يؤدي ذالك إلى فسخ العقد بينهما و يبقى العامل تابع للمؤسسة حتى و إن كان عقد العمل فاقدا لفعاليته مؤقتا .

1-/ أسباب توقيف عقد العمل :

*عطلة الأمومة
*عطلة مرضية
*أداء الخدمة الوطنية

2-/شروط العمل :

أ- نظافة و أمن العمل : الاقتراحات العامة
*تنظيم الأماكن
*الحماية من الحوادث و الأمراض المهنية
*النظافة و السلوك

ب- المصالح الطبية للعمل : يشكل طب العمل واجب على الهيئة المستخدمة
*يمارس في نفس أماكن العمل
*الهيئة المستخدمة ملزمة بوضع مصلحة طب العمل طبقا للمعايير المحددة و بطرق منظمة.

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الأول
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الـــدرس: 05 -ب
الوقت المحدد: 02ســـــــا

الغرض البيداغوجي: في نهاية الدرس تكون كل متربصة قادرة علي تحديد المبادئ العامه لحقوق العامل و واجباته ووقف عقد عمله إعتمادا علي الماده 16 – 29 من القانون الأساسي العام للعامل قي 05 أوت 1978 .علي أن تتدرج حسب الأهميه.

العنوان:

المبادئ العامة لواجبات و حقوق العامل

تابع

مواد أولية - الأدوات - المعدات	
المكون:	**المتكون:**
المادة 16 – 29 من القانون الأساسي العام للعامل قي 05 أوت 1978 .	- أدوات مدرسية:

الوسائل البيداغوجية:

* المادة 16 – 29 من القانون الأساسي العام للعامل قي 05 أوت 1978 .

المراحل الأساسية للـــــــدرس	
نشاطات التعليم	نشاطات التعلم
-مراجعه الدرس السابق: المبادئ العامة لواجبات و حقوق العامل. الدرس رقم:05-أ *ما هي حقوق العامل؟ *ما هي واجبات العامل ؟ *ما هي حقوق و واجبات رب العمل؟ *متي يتم إنهاء علاقه العمل؟ *ماهي الأوضاع الخاصه المتعلقه ببعض فئات العمال؟	
-خلق مركز الاهتمـــــــام: عرض المادة 16 – 29 من القانون الأساسي العام للعامل قي 05 أوت 1978 . *ما نوع هذا النص؟ * ما نقائصه؟	- إجابة المتربــص. - المتربص يكتشف. -المتربص يجيب.
-استخراج عنـــــــــــوان الدرس: **المبادئ العامة لواجبات و حقوق العامل تابع** كتابة العنوان علي السبورة.	
- تبليغ الغرض البيداغوجي: كتابة الغرض البيداغوجي	
01-الوضع في تفكيـــــــــــر:	- قراءة الغرض البيداغوجي.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

***ما هي المبادئ العامه لحقوق العمال؟**

- المساواة في الأجور و المزايا :يتساوى العمال في الحقوق و الواجبات و يستفيد من نفس الأجور و الفوائد الممنوحة في نفس العمل و عن نفس مؤهل و الإنتاج و هذا الحكم يعتبر نتيجة المبادئ تكافئ الفرص لأفراد المجتمع كما أنه يعد تطبيقا لمبادئ العدالة و المساواة

- ضمان الدخل الأدنى :((smic)) :لقد ضمن القانون العام للعامل حد أدنى لدخل الفرد تبعا للحاجيات الأساسية للعمال و تطور الإنتاج الوطني و السياسة الوطنية المتعلقة بالمواد

- الاستفادة من الضمانات الاجتماعية :إن العامل معرض في حياته المهنية إلى ثلاث أنواع من الإصابات –مرض مهني –إصابة حادث عمل –بطالة

- الحق في تعويض : مترتب في العجز المؤقت.

-الحق في العلاوة : وهي منحة أو علاوه مقابل صفقة خاصة بالعامل مثال

-نوعية جيدة

-الانضباط في الحضور في أيام العمل و هذه العلاوة يمكن أن تكون جزئية كما يمكن أن تكون إجمالية

-الحق النقابي: و هذا حق من الحقوق المقررة للعمال الجزائريين في القطاعين الخاص و العام

-الحق في الترقية و التكوين إجتماعيا

WWW.DZPEN.COM قلم الجزائر

ثقافيـا : لكـل عامـل الحـق فـي الترقيـة و التكوين اجتماعيا و ثقافيا .

***إعادة.**

***تقويم.**

***إعادة.**

-عدد المبادئ العامه لحقوق العمال.

02-الوضع فى تفكيـــــــــــر:

***ما هي المبادئ العامه لواجبات العامل ؟**

واجبات العمـال تعد مجردة و تقع علـى عـاتق العامل و يمكن حصرها فيما يلي :

واجبات العامل :

أ-واجب الإسهام في زيادة الإنتاج : و هذا الالتزام مرتبط ارتباطا وثيقا بالتزام العمل أي عامل كان و ذالك للمساهمة في زيادة الإنتاجية

ث- واجب أداء العمل بأقصى حد ممكن :أي يبـذل العامـل نشـاطا معتـادا و أن يكـون مخلصا لهذا العمل

ج- واجب صيانة أعمال المؤسسة :و هما

-يجب السهر على تحسين الإنتاج و تجنب كل تبذير و الالتزام بالكتمان و السرية في المهنة

د- يجب على العامل تنفيذ أوامر العم بطريقة صحيحة باحترامه لسر العمل و الالتزام بها و تنفيذها

***أعادة.**

و- واجب احترام قوانين العمل الداخلية.

***إعاده.**

***تقويم.**

03-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما هي أسباب توقيف عقد العمل؟**

واجب العامل يتمثل في أداء خدماته بينما يتمثل واجب المستخدم في منح هذا الأخير عملا قد يتوقف دون أن يؤدي ذالك إلى فسخ العقد بينهما و يبقى العامل تابع للمؤسسة حتى و إن كان عقد العمل فاقدا لفعاليته مؤقتا .

1-/ أسباب توقيف عقد العمل :

*عطلة الأمومة

*عطلة مرضية

*أداء الخدمة الوطنية

2-/شروط العمل :

أ- نظافة و أمن العمل : الاقتراحات العامة

*تنظيم الأماكن

*الحماية من الحوادث و الأمراض المهنية

*النظافة و السلوك

ب- المصالح الطبية للعمل : يشكل طب العمل واجب على الهيئة المستخدمة

*يمارس في نفس أماكن العمل

*الهيئة المستخدمة ملزمة بوضع مصلحة طب العمل طبقا للمعايير المحددة و بطرق منظمة.

***إعادة.**

***تقويم.**

- التقويم الشامل:

*ما هي المبادئ العامه لحقوق العمال؟

*ما هي المبادئ العامه لواجبات العامل ؟

-حدد المبادئ العامه لواجبات العامل.

***إعادة**

-أذكر أسباب توقيف عقد العمل.

الدرس رقم:05 - ب

*ما هي أسباب توقيف عقد العمل؟	

ملاحظـــــــــــــة:

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الثاني
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الـــدرس: 06
الوقت المحدد: 02ســـــــا

العنوان:

الضمان الإجتماعي

تمهيد : تشترط المادة 187 من القانون المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل أن يستفيد العمال من حق الضمان الاجتماعي و قد تم توحيد الأنظمة و الامتيازات المتعلقة بالضمان الاجتماعي للعمال بموجب القانون.

1-/ واجبات العمال و الأجراء : ينتسب كل الأجراء اللذين يمارسون نشاطهم بالجزائر و بصورة إخبارية إلى الضمان الاجتماعي

أ-واجبات المستخدمين :

- تسجيل المؤسسات و الأجرة : يتعين على المستخدم تسجيل مؤسسته و مستخدميه و يلتزم بإرسال طلب انتساب المستفيدين إلى الضمان الاجتماعي خلال 10 أيام التالية لتشغيل العامل

-دفع الاشتراكات : يلتزم المستخدم بدفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي كما يلتزم عند دفع الأجرة مهما كان شكلها و مهما كانت طبيعتها باقتطاع الحصة المستحقة الدفع من العامل

-ليس من حق العامل أن يعارض هذا الاقتطاع.

يتضمن الاشتراك في الضمان الاجتماعي ما يلي :

*الاشتراك الذي يعرف بالعملة (أي 5% المقتطعة من الأجور)

*الاشتراك الخاص بأرباب العمل (أي ضمان اجتماعي 14 ..)

*التقاعد (أي 7..)

*حوادث العمل و الأمراض المهنية (أي 2..)

*الإعانات العائلية (أي6..)

*اشتراك حوادث العمل يكون على النفقة التامة للمستخدم على أساس الأجر القاعدي الذي يصل إلى 2000 دج في الشهر و هذه المجاميع تختلف قطاع النشاط

*يلتزم المستخدم بدفع مبلغ الاشتراكات لإحدى صناديق الجهوية التي يخضع لها

ب-واجبات الأجراء : يلتزم الإجراء بما يلي:

*تسجيل أنفسهم أو التعريف برقم تسجيلهم

*قبول خصم الاشتراك من حسابهم

*إعلام المستخدم عندما يتعرضون لحادث عمل .

2-/أداء الضمانات الاجتماعية :

أ-الضمان المرضي: المستفيدون من الإعانات المرضية هم :

*المؤمن له و ذوي الحقوق (الزوجة -الأولاد الذين لا يتقاضون أجرة)

و كل من يوجد تحت كفالة المؤمن له للاستفادة من هذه الإعانات يجب أن يكون قد مارس عملا لمدة 9 أيام أو 60 ساعة على الأقل خلال 3 أشهر التي تسبق تاريخ العلاج

الإعانات والخدمات تكون على نوعين :

1-التعويضات اليومية :و هي تعويض بصفة خاصة تلك الخسارة التي تلحق بالراتب من جراء مرض و تمنح للمؤمن له الذي اتضحت عدم قدرته على العمل طبيا و هي غير مستحقة الدفع في حالة الخطأ المتعمد الذي قد يسبب مرض أو إصابة بجروح

2-تعويضات العينية (رد مصروفات العلاج):نحن هنا بصدد تعويضات جزئية للمصاريف الطبية و الصيدلية و العمليات الجراحية و العلاج بالمياه المعدنية نتيجة المرض مؤمن له و ذوي الحقوق

-تعويض هذه المصاريف تجري على أساس تعويض الضمان الاجتماعي بنسبة 80..

3- تأمين الأمومة : تستفيد من هذا الضمان المؤمنة لها بنفسها إذا كانت عاملة أو زوجة للمؤمن له اجتماعيا يجب أن يثبت المؤمن له عشرة شهور من تاريخ تسجيل عن تاريخ المفترض للولادة و إعلان حالة الحمل للصندوق أربعة أشهر قبل التاريخ المفترض للولادة على الأقل

4- تأمين العجز :

أ-المستفيدون : يستفيد من تامين العجز المؤمن لهم اجتماعيا فقط باستثناء ذوي الحقوق

ب-الشروط المطلوبة :يجب أن لا يصل طالب التأمين من تمنح له الحق في الحصول على منحة التقاعد و أن يكون قد سجل نفسه منذ سنة عند تاريخ أول إثبات طبي لمرض أو حادث أو آفة التي تسبب في حالة العجز

ج- أداء الخدمات : يساوي المبلغ الإجمالي لمنحة العجز 80 ..من الدخل السنوي الخاضع للاشتراك

-5-/تامين الشيخوخة :السن الذي يسمح بتلقي منحة التقاعد هو كما يلي :

60 سنة للرجال و 55 للنساء

6-/ تأمين الوفاة :

مجموعة منحة الوفاة يساوي الدخل السنوي الخاضع للاشتراك

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الثاني
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الـــدرس: 06
الوقت المحدد: 02ســـــــا

الغرض البيداغوجي: في نهاية الدرس تكون كل متربصة قادرة علي التعرف علي واجبات العمال و الأجراء .أداه الضمانات الإجتماعيه بالإعتماد علي المادة 187 من القانون المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل بدقه.

العنوان:

الضمان الإجتماعي

مواد أولية - الأدوات - المعدات	
المكون: لمادة 187 من القانون المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل	**المتكون:** - أدوات مدرسية:

الوسائل البيداغوجية:

* لمادة 187 من القانون المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

المراحل الأساسية للـــــــدرس	
نشاطات التعليم	نشاطات التعلم
-مراجعه الدرس السابق: *** المبادئ العامة لواجبات و حقوق العامل تابع** ***الدرس رقم:05- ب.** *ما هي المبادئ العامه لحقوق العمال؟ *ما هي المبادئ العامه لواجبات العامل ؟ *ما هي أسباب توقيف عقد العمل؟	- إجابة المتربـص.
-خلق مركز الاهتمـــــــام: عرض * لمادة 187 من القانون المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.. *ما نوع هذا النص؟	-المتربص يكتشف القانون.
* ماذا يدرس؟	- إجابه المتربص.
-استخراج عنـــــــــوان الدرس:	

الضمان الإجتماعي كتابة العنوان علي السبورة. **- تبليغ الغرض البيداغوجي:** كتابة الغرض البيداغوجي **01-الوضع في تفكيـــــــــــر:** ***ما هي واجبات العمال و الأجراء؟** ينتسب كل الأجراء اللذين يمارسون نشاطهم بالجزائر و بصورة إخبارية إلى الضمان الاجتماعي أ-واجبات المستخدمين : - تسجيل المؤسسات و الأجرة : يتعين على المستخدم تسجيل مؤسسته و مستخدميه و يلتزم بإرسال طلب انتساب المستفيدين إلى الضمان الاجتماعي خلال 10 أيام التالية لتشغيل العامل -دفع الاشتراكات : يلتزم المستخدم بدفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي كما يلتزم عند دفع الأجرة مهما كان شكلها و مهما كانت طبيعتها باقتطاع الحصة المستحقة الدفع من العامل -ليس من حق العامل أن يعارض هذا الاقتطاع. يتضمن الاشتراك في الضمان الاجتماعي ما يلي : *الاشتراك الذي يعرف بالعملة (أي 5% المقتطعة من الأجور)	- قراءة الغرض البيداغوجي.

*الاشـتراك الخـاص بأربـاب العمـل (أي ضمان اجتماعي 14 ..)

*التقاعد (أي 7..)

*حـوادث العمـل و الأمـراض المهنيـة (أي 2..)

*الإعانات العائلية (أي6..)

*اشـتراك حـوادث العمـل يكـون علـى النفقـة التامـة للمسـتخدم علـى أسـاس الأجـر القاعـدي الـذي يصـل إلـى 2000 دج فـي الشـهر و هـذه المجاميع تختلف قطاع النشاط

*يلتـزم المسـتخدم بـدفع مبلـغ الاشـتراكات لإحدى صناديق الجهوية التي يخضع لها

ب-واجبات الأجراء : يلتزم الإجراء بما يلي:

*تسجيل أنفسهم أو التعريف برقم تسجيلهم

*قبول خصم الاشتراك من حسابهم

*إعـلام المسـتخدم عنـدما يتعرضـون لحـادث عمل .

***إعادة.**

***تقويم.**

02-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما هي آداه الضمانات الإجتماعيه؟**

أ-الضمان المرضـي: المستفيدون من الإعانات المرضية هم :

*المؤمن له و ذوي الحقوق (الزوجة -الأولاد الذين لا يتقاضون أجرة)

***إعادة.**

-حدد واجبات العمال و الأجراء.

و كل من يوجد تحت كفالة المؤمن له للاستفادة من هذه الإعانات يجب أن يكون قد مارس عملا لمدة 9 أيام أو 60 ساعة على الأقل خلال 3 أشهر التي تسبق تاريخ العلاج

الإعانات والخدمات تكون على نوعين :

1-التعويضات اليومية :و هي تعويض بصفة خاصة تلك الخسارة التي تلحق بالراتب من جراء مرض و تمنح للمؤمن له الذي اتضحت عدم قدرته على العمل طبيا و هي غير مستحقة الدفع في حالة الخطأ المتعمد الذي قد يسبب مرض أو إصابة بجروح

2-تعويضات العينية (رد مصروفات العلاج):نحن هنا بصدد تعويضات جزئية للمصاريف الطبية و الصيدلية و العمليات الجراحية و العلاج بالمياه المعدنية نتيجة المرض مؤمن له و ذوي الحقوق
-تعويض هذه المصاريف تجري على أساس تعويض الضمان الاجتماعي بنسبة 80..
3- تأمين الأمومة : تستفيد من هذا الضمان المؤمنة لها بنفسها إذا كانت عاملة أو زوجة للمؤمن له اجتماعيا يجب أن يثبت المؤمن له عشرة شهور من تاريخ تسجيل عن تاريخ المفترض للولادة و إعلان حالة الحمل للصندوق أربعة أشهر قبل التاريخ المفترض للولادة على الأقل
4- تأمين العجز :
أ-المستفيدون : يستفيد من تامين العجز المؤمن لهم اجتماعيا فقط باستثناء ذوي الحقوق.

ب-الشروط المطلوبة :يجب أن لا يصل طالب التأمين من تمنح له الحق في الحصول على منحة التقاعد و أن يكون قد سجل نفسه منذ سنة عند تاريخ أول إثبات طبي لمرض أو حادث أو آفة التي تسبب في حالة العجز

***أعادة.**

-أذكر أداه الضمانات الإجتماعيه.

ج- أداء الخدمات : يساوي المبلغ الإجمالي لمنحة العجز 80 ..من الدخل السنوي الخاضع للاشتراك -5-/تامين الشيخوخة :السن الذي يسمح بتلقي منحة التقاعد هو كما يلي : 60 سنة للرجال و 55 للنساء 6-/ تأمين الوفاة : مجموعة منحة الوفاة يساوي الدخل السنوي الخاضع للاشتراك. ***إعادة.** ***تقويم.** **- التقويم الشامل:** ***ما هي واجبات العمال و الأجراء؟** ***ما هي آداه الضمانات الإجتماعيه؟**	

ملاحظـــــــــــــــة:

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الثاني
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الـــدرس: 07
الوقت المحدد: 02 ســا

العنوان:

+ **التكوين المهني داخل المؤسسة**

1-/ أهداف و تعريف التكوين المهني داخل المؤسسة :طبقا للمواد 176 -177 من القانون رقم 78 - .المؤرخ في 5 أوت 1978 و المتعلق ب:ق إ ع ع ج (القانون الأساسي العام للعمال) وجود تكوين مهني داخل المؤسسة بهدف ضمان :

*توفير الكل أو جزء من احتياجات المؤسسة من اليد العاملة المؤهلة

WWW.DZIEN.COM | تعلم الجزائر

*المشاركة في توفير اليد العاملة على مستوى كل القطاعات أو على المستوى الوطني
*تكيف العمال مع مناصبهم –أخذ بعين الاعتبار التغيرات التقنية و كذا شروط العمل و ذالك لتحقيق الترقية الاجتماعية و المهنية للعمال و تطوير المؤسسة بالإضافة إلى نشاطات التكوين المرتبطة بالتكوين المهني فإن المؤسسة تنضم و تنفذ في إطار التدابير المعروفة –نشاطات مبرمجة في مجال :

- التكوين المهني المتخصص (إتقان مهني)
- رفع المستوى
- محو الأمية الوظيفية.

2-/ عقد التمهين :

أ –القانون المتعلق بالتمهين:صدر قانون رقم (81-07)في 1981/06/29 و المتعلق بالتمهين لينضم هذا الجانب و هو يعرف التمهين و ينضمه على أساس أنه تكوينا و عنصرا من مجموعة تدابير الواجبة في تنفيذ لتلبية احتياجات التكوين

ب- التعريف بالقانون :هو فرع من التكوين المهني وجد بهدف تلقي دروس خاصة بالتشغيل و تأهيلا مهنيا ابتدائيا معترف يسمح بممارسة الحرف في مختلف القطاعات و الأنشطة الاقتصادية المرتبطة بإنتاج الأموال

و الخدمات يتم اكتساب هذا التأمين من خلال التنفيذ التطبيقي التدريجي و المتكرر لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة العمل من خلال التكوين ألنضري و التكنولوجي الذي تقدمه المؤسسات التكوينية المعترف بها من قبل الإدارة المكلفة بالتكوين المهني و بموجب عقد التمهين تلتزم الهيئة المستخدمة بضمان تكوينا مهنيا نضريا و شامل للمتمهن الذي يلتزم بالمقابل بالعمل في هذه الهيئة أثناء مدة العقد مقابل شبه مرتب سابق التحديد.

3-/ شروط التكوين :

أ- الشروط التشكيلية : يقدم عقد التمهين كتابيا و يكون موقعا من قبل المستخدم و المتمهن و وليه الشرعي و يتم تسجيله من قبل البلدية التي يوجد فيها مكان التمهين و التي تعتبر أكثر قربا

ب-شروط الموضوعية :

- المستخدم :لا يمكن لأي مستخدم أن يستقبل أي متمهن إذا لم يكن راشدا أو حرا من كل القيود – مهمة التكوين لا تؤول لأشخاص حكم عليهم بالخيانة –خيانة الأمانة و مخالفة الأهلية انتهاك الآداب العالم بالسجن أكثر من 3 سنوات أو سلب ألأموال أو مخالفة القانون الشرعي.

4-/ الالتزام : الهيئة المستخدمة ملزمة ب :

*السهر على تحقيق التمهين تدريجيا يسمح باكتساب تأهيل مهني
*اختيار الوصي الشرعي للمتمهن في حالة وقوع حادث أو غياب
*اختيار المجلس البلدي المتمهن في الحالات التي يستدعي تدخله و يكون مسؤول مدينا على المتمهن خلال ساعات و جوده في المؤسسة.

5-/ التدابير الإيجابية : الهيئة المستخدمة معفية من :

أ- الاشتراكات المستحقة الدفع للمتمهن على أساس :

*الضمانات الاجتماعية

*التأمين ضد حوادث العمل

*المنح العائلية

ب- الدفع : ويكون على أساس ضريبة من شبه راتب للمتمهن

ج-المتمهن :لا يكون عمر المتمهن أقل من 15 سنة و يزيد عن 18 سنة كما يتمدد سن المعوقين جسميا إلى 20 سنة.

6-/ واجبات المتمهن : يجب على المتمهن أن :

*أن ينهي الواجبات التي وكلت له في أطار النشاطات المرتبطة بالتمهين

*احترام الساعات القانونية للعمل

*طاعة مستخدمه في حدود العقد

*مساعدة المستخدم في عمله حسب ما تسمح به مؤهلاته الجسمية و العقلية

*اجتناب إتلاف وسائل العمل

*تعويض الوقت الغير مستعمل بسبب صحي أو غياب.

7-/حقوق المتمهن : يتلقى المتمهن :

*شبه مرتب يمنح من طرف الدولة لمدة 6 أشهر حتى 12 شهر

*شبه مرتب تصاعدي مرتبط بالأجر الوطني

*يستفيد من تخفيضات المنافع الممنوحة على أساس النظام المدرسي

*يدفع للمتمهن المعوقين جسميا شبه مرتب محدد

8-/ الفسخ :يفسخ عقد التمهين في حالة :

*وفاة المستخدم أو المتمهن

*إفلاس المستخدم

*التوقيف الكامل لنشاطات الهيئة المستخدمة

*عدم الأهلية الجسمية الدائمة لأحد الطرفين

*حكم على المستخدم بإحدى العقوبات خلال مدة التمهين

*انضمام المستخدم إلى الخدمة الوطنية

*حالة انتهاء مدة التمهين

*طلب أحد الأطراف بالتراضي أو ينطق حكم قانوني يمكن فسخه خلال الشهرين الأولين من طرف احد أطراف العقد

*رفع الدعاوي الناتجة عن تنفيذ عقد التمهين إلى الهيئات المختصة التي ينص عليها تشريع العمل.

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الثاني
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الـــدرس: 07
الوقت المحدد: 02 ســا

الغرض البيداغوجي: في نهاية التمرين تكون كل متربصة قادرة علي التعرف علي التكوين داخل مؤسسه.عقده.شروطه.إلتزاماته.تدابيره الإيجابيه.واجباته و حقوقه ثم سبب فسخه بالإعتماد علي قانون العمل علي أن لاتقل علي عاملين.

العنوان:

التكوين المهني داخل المؤسسة

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

مواد أولية - الأدوات - المعدات	
المكون: * لمواد 176 -177 من القانون رقم 78 -.المؤرخ في 5 أوت 1978 و المتعلق ب:ق إ ع ع ج (القانون الأساسي العام للعمال) وجود تكوين مهني. * قانون رقم (81-07)في 1981/06/29 و المتعلق بالتمهين.	**المتكون:** - أدوات مدرسية:

الوسائل البيداغوجية:

* المواد 176 -177 من القانون رقم 78 -.المؤرخ في 5 أوت 1978 و المتعلق ب:ق إ ع ع ج (القانون الأساسي العام للعمال) وجود تكوين مهني.

* قانون رقم (81-07)في 1981/06/29 و المتعلق بالتمهين.

المراحل الأساسية للـــــــدرس	
نشاطات التعليم	**نشاطات التعلم**
-مراجعه الدرس السابق: **الضمان الإجتماعي.** **الدرس رقم:06** *ما هي واجبات العمال و الأجراء؟ *ما هي اداةالضمانات الإجتماعيه؟ **-خلق مركز الاهتمـــــــام:**	- إجابة المتربـــص.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

عرض : * المواد 176 -177 من القانون رقم 78 -.المؤرخ في 5 أوت 1978 و المتعلق ب:ق إ ع ع ج (القانون الأساسي العام للعمال) وجود تكوين مهني.

* قانون رقم (81-07)في 1981/06/29 و المتعلق بالتمهين.

*ما نوع هذا النص؟

* ما فحواه؟

-المتربص يكتشف.

-إجابه المتربص.

-استخراج عنـــــــــــوان الدرس:

التكوين المهني داخل المؤسسه

كتابة العنوان علي السبورة.

- تبليغ الغرض البيداغوجي:

كتابة الغرض البيداغوجي

- قراءة الغرض البيداغوجي.

01-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما أهداف و تعريف التكوين المهني داخل المؤسسه؟**

-طبقا للمواد 176 -177 من القانون رقم 78 -.المؤرخ في 5 أوت 1978 و المتعلق ب:ق إ ع ع ج (القانون الأساسي العام للعمال) وجود تكوين مهني داخل المؤسسة بهدف ضمان :

*توفير الكل أو جزء من احتياجات المؤسسة من اليد العاملة المؤهلة

*المشاركة في توفير اليد العاملة على مستوى كل القطاعات أو على المستوى الوطني

*تكيف العمال مع مناصبهم –أخذ بعين الاعتبار التغيرات التقنية و كذا شروط العمل و ذالك لتحقيق الترقية الاجتماعية و المهنية للعمال و تطوير المؤسسة بالإضافة إلى نشاطات التكوين المرتبطة بالتكوين المهني فإن المؤسسة تنضم و تنفذ في إطار التدابير المعروفة –نشاطات مبرمجة في مجال :

- التكوين المهني المتخصص (إتقان مهني)
- رفع المستوى
- محو الأمية الوظيفية.

***إعادة.**

***إعادة.**

- حدد أهداف و تعريف التكوين المهني داخل المؤسسه.

***تقويم.**

02-الوضع في تفكيـــــــــــــر:

***ما هو عقد التمهين ؟**

أ –القانون المتعلق بالتمهين:صدر قانون رقم (81-07)في 1981/06/29 و المتعلق بالتمهين لينضم هذا الجانب و هو يعرف

التمهين و ينضمه على أساس أنه تكوينا و عنصرا من مجموعة تدابير الواجبة في تنفيذ لتلبية احتياجات التكوين

ب- التعريف بالقانون :هو فرع من التكوين المهني وجد بهدف تلقي دروس خاصة بالتشغيل و تأهيلا مهنيا ابتدائيا معترف يسمح بممارسة الحرف في مختلف القطاعات و الأنشطة الاقتصادية المرتبطة بإنتاج الأموال

و الخدمات يتم اكتساب هذا التأمين من خلال التنفيذ التطبيقي التدريجي و المتكرر لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة العمل من خلال التكوين ألنضري و التكنولوجي الذي تقدمه المؤسسات التكوينية المعترف بها من قبل الإدارة المكلفة بالتكوين المهني و بموجب عقد التمهين تلتزم الهيئة المستخدمة بضمان تكوينا مهنيا نضريا و شامل للمتمهن الذي يلتزم بالمقابل بالعمل في هذه الهيئة أثناء مدة العقد مقابل شبه مرتب سابق التحديد.

***إعادة.**

***تقويم.**

03-الوضع في تفكيـــــــــــــر:

***ما شروط التكوين؟**

أ- الشروط التشكيلية : يقدم عقد التمهين كتابيا و يكون موقعا من قبل المستخدم و المتمهن و وليه الشرعي و يتم تسجيله مقر البلدية

***أعادة.**

- حدد ماهيه عقد العمل.

التي يوجد فيها مكان التمهين و التي تعتبر أكثر قربا أ- شروط الموضوعية : - المستخدم :لا يمكن لأي مستخدم أن يستقبل أي متمهن إذا لم يكن راشدا أو حرا من كل القيود –مهمة التكوين لا تؤول لأشخاص حكم عليهم بالخيانة – خيانة الأمانة و مخالفة الأهلية انتهاك الآداب العالم بالسجن أكثر من 3 سنوات أو سلب ألأموال أو مخالفة القانون الشرعي. ***إعادة.** ***تقويم.** **4-الوضع في تفكيـــــــــــر:** ***كيف يكون الإلتزام بعقد التمهين؟** الهيئة المستخدمة ملزمة ب : *السهر على تحقيق التمهين تدريجيا يسمح باكتساب تأهيل مهني *اختيار الوصي الشرعي للمتمهن في حالة وقوع حادث أو غياب *اختيار المجلس البلدي المتمهن في الحالات التي يستدعي تدخله و يكون مسؤول مدينا على المتمهن خلال ساعات و جوده في المؤسسة.	***إعادة.** -حدد شروط التكوين. ***إعادة.** -أذكر ألتزامات عقد التمهين.

*إعادة.

*تقويم:

5-الوضع فى تفكيـــــــــــر:

***كيف تكون التدابير الإيجابيه للتكوين؟**

الهيئة المستخدمة معفية من :

أ- الاشتراكات المستحقة الدفع للمتمهن على أساس :

*الضمانات الاجتماعية

*التأمين ضد حوادث العمل

*المنح العائلية

ب- الدفع : ويكون على أساس ضريبة من شبه راتب للمتمهن

ج-المتمهن :لا يكون عمر المتمهن أقل من 15 سنة و يزيد عن 18 سنة كما يتمدد سن المعوقين جسميا إلى 20 سنة.

*إعادة.

*تقويم:

6-الوضع فى تفكيـــــــــــر:

***ما هي واجبات المتمهن؟**

*إعادة.

-أذكر التدابير الإيجابيه للتكوين.

يجب على المتمهن أن :

*أن ينهي الواجبات التي وكلت له في أطار النشاطات المرتبطة بالتمهين

*احترام الساعات القانونية للعمل

*طاعة مستخدمه في حدود العقد

*مساعدة المستخدم في عمله حسب ما تسمح به مؤهلاته الجسمية و العقلية

*اجتناب إتلاف وسائل العمل

*تعويض الوقت الغير مستعمل بسبب صحي أو غياب.

***إعادة.**

***تقويم:**

7-الوضع فى تفكيـــــــــــر:

***ما هي حقوق المتمهن؟**

يتلقى المتمهن :

*شبه مرتب يمنح من طرف الدولة لمدة 6 أشهر حتى 12 شهر

*شبه مرتب تصاعدي مرتبط بالأجر الوطني

*يستفيد من تخفيضات المنافع الممنوحة

***إعادة.**

-عين واجبات المتمهن.

***إعادة.**

-حدد حقوق المتمهن .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

على أساس النظام المدرسي

*يدفع للمتمهن المعوقين جسميا شبه مرتب محدد

***إعادة.**

***تقويم:**

8-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***لماذا يقع فسخ عقد التمهين؟**

يفسخ عقد التمهين في حالة :

*وفاة المستخدم أو المتمهن

*إفلاس المستخدم

*التوقيف الكامل لنشاطات الهيئة المستخدمة

*عدم الأهلية الجسمية الدائمة لأحد الطرفين

*حكم على المستخدم بإحدى العقوبات خلال مدة التمهين

*انضمام المستخدم إلى الخدمة الوطنية

*حالة انتهاء مدة التمهين

*طلب أحد الأطراف بالتراضي أو ينطق حكم قانوني يمكن فسخه خلال الشهرين الأولين من طرف احد أطراف العقد

*رفع الدعاوي الناتجة عن تنفيذ عقد التمهين إلى الهيئات المختصة التي ينص عليها تشريع العمل.

***إعادة.**

-حدد أسباب فسخ عقد التمهين.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

*إعادة. *تقويم: - التقويم الشامل: *ما أهداف و تعريف التكوين المهني داخل المؤسسه؟ *ما هو عقد التمهين ؟ *ما شروط التكوين؟ *كيف يكون الإلتزام بعقد التمهين؟ *كيف تكون التدابير الإيجابيه للتكوين؟ *ما هي واجبات المتمهن؟ *ما هي حقوق المتمهن؟ *لماذا يقع فسخ عقد التمهين؟	

ملاحظـــــــــــــة:

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الثاني
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الــدرس: 08
الوقت المحدد: 02ســـا

العنوان:

الحركة النقابية

1-/التعريف النقابة: عبارة عن تجمع منضم من طرف العمال أو المستخدمين كما تقوم بتجميع و تنظيم و نشر المعلومات

- تمثيل مجموع الأشخاص الذين تجمعهم المصالح
- إحساس جماعي بضرورة الوحدة لتطوير الأوضاع
- الدفاع عن المصالح الزراعية و الصناعية و التجارية .....الخ

كما كان و مازال لها تأثير في تطوير قانون العمل (المادة 411-1) و لها مكانة هامة في الحياة الاقتصادية

-تأخذ النقابة بعين الاعتبار : *الجزائر مصالح البلاد و التجمعات

*القطاع الرأس مالي :الدفاع عن حقوق العمال

*القطاع الاشتراكي: حماية الحقوق المشروعة للعمال و السهر على نجاح التسيير الاشتراكي للمؤسسة.

2-/ مميزات نضام النقابة :

- التجمع الحر الذي لا يفرض على المنتسبين إليه بالإكراه
- حرية إنشاء و ممارسة النشاطات النقابية دون تدخل الدولة
- حق اختياري (الانخراط في النقابة عمل حر).

3-/القانون الأساسي للنقابة :

أ- تكوين النقابات :يسجل الإتحاد العام للعمال الجزائريين عمله في إطار مبادئ و أهداف أولية محددة من طرف الميثاق الوطني

ب-موضوع النقابة : (قانون 88-22-19-جويلية 1988) يساهم في تطبيق نصوص التشريع و نضام العمال الحالي كما يسهر على ضمان احترام حقوق العمال .

4-/تنظيم النقابة : تحتوي النقابة على فئات إدارية

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

أ- هياكل (أ ع ع ج) (قانون 88-28-19 جويلية 1988)

-أنشأت النقابة بالجزائر بشكل يجعلها قادرة على الإحاطة بجميع العمال و بصورة فعالة كما يعطي هذا القانون الحق في التمثيل النقابي للمؤسسات الصغيرة و العامة و التي تضم تسعة أعضاء على الأقل و التي تساعد العمال على :

*الحق في التنظيم على مستوى الإتحاد العام للعمال الجزائريين المعترف به لكل العمال (المادة 09 من نفس القانون)

*الانخراط الحر الاختياري للإتحاد العام للعمال الجزائريين المعترف به لكل العمال (المادة 10) .

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الثاني
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الــدرس: 08
الوقت المحدد: 02 ســـا

الغرض البيداغوجي: في نهاية التمرين تكون كل متربصة قادرة علي تمييز الحركه النقابيه.مميزاتها.قانونها و نظامها . إعتمادا علي قانون العمل بدقه .

العنوان:

الحركة النقابية

مواد أولية - الأدوات - المعدات	
المكون:	**المتكون:**
-(قانون 88-28-19 جويلية 1988) -(قانون 88-22-19-جويلية 1988) - قانون العمل (المادة 411-1)	أدوات مدرسية

الوسائل البيداغوجية:

-(قانون 88-28-19 جويلية 1988)

-(قانون 88-22-19-جويلية 1988)

- قانون العمل (المادة 411-1)

المراحل الأساسية للـــــــدرس	
نشاطات التعليم	نشاطات التعلم
-مراجعه الدرس السابق: **النقابه و الحركه النقابية.** الدرس رقم:07. *عرف التمهين و اهدافه. *أذكر شروط التمهين. *أذكر إلتزام التمهين. *كيف تكون التدابير الايجابيه لانجاح العمليه التمهينيه؟ *ما واجبات التمهين؟ *ما حقوق التمهين؟ *ما هي حالات فسخ عقد التمهين؟	- إجابة المتربـص.
-خلق مركز الاهتمـــــــام: **عرض ثلاثه بنودلعقود العمل.** *ما نوع هذه الوثيقة؟ * علي ماذا تنص؟	-المتربص يكتشف. -المتربص يبحث.
-استخراج عنـــــــــــوان الدرس:	

التكوين المهني داخل المؤسسه

كتابة العنوان علي السبورة.

- تبليغ الغرض البيداغوجي:

كتابة الغرض البيداغوجي

- قراءة الغرض البيداغوجي.

01-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما تعريف الحركه النقابيه؟**

عبارة عن تجمع منضم من طرف العمال أو المستخدمين كما تقوم بتجميع و تنظيم و نشر المعلومات

- تمثيل مجموع الأشخاص الذين تجمعهم المصالح

- إحساس جماعي بضرورة الوحدة لتطوير الأوضاع

- الدفاع عن المصالح الزراعية و الصناعية و التجارية .....الخ

كما كان و مازال لها تأثير في تطوير قانون العمل (المادة 411-1) و لها مكانة هامة في الحياة الاقتصادية

-تأخذ النقابة بعين الاعتبار : *الجزائر مصالح البلاد و التجمعات

*القطاع الرأس مالي

:الدفاع عن حقوق العمال

*القطاع الاشتراكي:

حماية الحقوق المشروعة للعمال و

السهر على نجاح

التسيير الاشتراكي للمؤسسة.

*اعادة:

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

*إعادة.

*تطبيق

-عرف الحركه النقابية.

02-الوضع فى تفكيـــــــــــر:

***ما مميزات نظام النقابه؟**

- التجمع الحر الذي لا يفرض على المنتسبين إليه بالإكراه

- حرية إنشاء و ممارسة النشاطات النقابية دون تدخل الدولة

- حق اختياري (الانخراط في النقابة عمل حر).

***أعادة.**

***أعادة.**

-أذكر مميزات الحركه النقابيه.

***تطبيق.**

03-الوضع فى تفكيـــــــــــر:

***ما هو القانون الداخلي للنقابه؟**

أ- تكوين النقابات :يسجل الإتحاد العام للعمال

الجزائريين عمله في إطار مبادئ و أهداف أولية محددة من طرف الميثاق الوطني

أ- موضوع النقابة : (قانون 88-22-19-جويلية 1988) يساهم في تطبيق نصوص التشريع و نضام العمال الحالي كما يسهر على ضمان احترام حقوق العمال .

***إعادة.**

***تقويم.**

4-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***كيف يكون تنظيم النقابه؟**

تحتوي النقابة على فئات إدارية

أ- هياكل (أ ع ع ج) (قانون 88-28-19 جويلية 1988)

-أنشأت النقابة بالجزائر بشكل يجعلها قادرة على الإحاطة بجميع العمال و بصورة فعالة كما يعطي هذا القانون الحق في التمثيل النقابي للمؤسسات الصغيرة و العامة و التي تضم تسعة أعضاء على الأقل و التي تساعد العمال على :

*الحق في التنظيم على مستوى الإتحاد العام للعمال الجزائريين المعترف به لكل العمال (المادة 09 من نفس القانون)

*الانخراط الحر الاختياري للإتحاد العام للعمال الجزائريين المعترف به لكل العمال (المادة 10) .

***إعادة.**

***إعادة .**

- ما هو القانون الداخلي للنقابه؟

***إعادة.**

- كيف يكون تنظيم النقابه؟

الدرس رقم :08

*تطبيق. **- التقويم الشامل:** *ما تعريف الحركه النقابيه؟ *ما مميزات نظام النقابه؟ *ما هو القانون الداخلي للنقابه؟ *كيف يكون تنظيم النقابه؟	

ملاحظـــــــــــــة:

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الثاني
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الـدرس: 09
الوقت المحدد: 02ســـــا

العنوان:

الإتفاقيات الجماعية للعمل

1-/ التعريف : الفرق بين العقد الفردي للعمل و الاتفاقية الجماعية هو الانتقال من الخاص إلى العام و يكون هدفها تجديد نضام عمل داخلي حيث توقع العقود الخاصة مع احترام القواعد الكبرى التي تحددها هذه الاتفاقية

-كما توقع هذه الاتفاقية دائما من قبل النقابة أو مستخدم أو عدة مستخدمين كما تلتزم الجماعات التي توقع عليها بعد المساس بها أو خرق تنفيذها كما يمكن أن تحصر في مؤسسة واحدة أو في فرع اقتصادي كامل على المستوى الوطني.

2-/ الأنواع المختلفة للاتفاقيات الجماعية:

أ- الاتفاقية الوطنية : تستعمل من طرف المنضمات الوطنية أكثر تمثيلا و تنظم العلاقات ما بين المستخدمين و عمال فرع نشاط محدد لكل إقليم

ب- الاتفاقية الجهوية أو المحلية : تستعمل من طرف المنظمات الوطنية أكثر تمثيلا لفرع نشاط و تنفذ على إقليم غير محدد

ج- تمديد الاتفاقية : تكون إجراء تمديد الاتفاقية الجماعية بتطبيقها بالإطار الإقليمي أو الوطني على كل أعضاء الفرع المهني و بواسطة قرار التمديد وزارة العمل تستطيع أن تقضي بتطبيقها على الفرع المهني و على كل التراب الوطني

د- اتفاقية المؤسسة :جماعية تطبق على مؤسسة واحدة .

3-/ الشروط :

أ- شروط صحة الاتفاقية الجماعية

*يجب أن تكون مكتوبة

*يمكن أن تبرم (تعقد) لمدة غير محددة و تنتهي بإرادة الأطراف بشرط أن يتم ذلك بعد سنتين من تاريخ إبرامها

*يجب أن تنص على إجراءات التنازل (مدة الإشعار) الاجتماع – التجديد

*أن يصادق عليها وزير العدل و توضع في ثلاث نسخ لدى قلم المحكمة في دائرة اختصاص المكان الذي أبرمت فيه

تنبيه : عندما يكون المستخدم مرتبط بشروط الاتفاقية تطبق الإجراءات على العمال كما يشمل مجال تطبيق الاتفاقية

العمال المستخدمين الذين ينتمون إلى محددة المؤسسة للمهنة أو إلى قطاع النشاط

*عندما يتم توقع اتفاقية جماعية على مستوى المهنة فإن كل المستخدمين الذين لم يستطيعوا توقيع الاتفاقية بأنفسهم ملزمون بتطبيقها

ب- الشروط الضرورية :عناصر الأجرة المطبقة بواسطة الصنف المهني :المرتب الأدنى للعمال المؤهلين

*العامل التدريجي و شروط دفع أجور العمال بالنسبة لمردود الساعات الإضافية و التعويضات

* شروط التشغيل و التسريح – فترة التجربة – مدة عطلة الإشعار (الإعلام – بلاغ)

* العطل المدفوعة الأجر

*شروط تشغيل النساء و الأحداث .

4-/إعداد اتفاقيات العمل الجماعي :

1- الإعداد :

أ- يلتزم مستخدم المؤسسة بتنظيم اجتماعات لإبرام اتفاقية جماعية إذا طلب الفرع النقابي ذلك

ب- على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي يبرم الاتفاقيات الجماعية و داخل لجنة مختلطة يتم استدعاؤها من طرف وزير العدل

-تشكل اللجنة المختلطة من

*ممثلي من الإتحاد العام للعمال الجزائريين

*مستخدمين و رؤساء مؤسسات الذين يتم تعيينهم من طرف وزير العدل
*ممثلين المحليين –الجهويين – الوطنيين لوزارة العدل
*اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية

2- دور استشاري :

-تقدم رأيها حول :

أ- سحب أو توزيع الاتفاقية الجماعية

ب- الصعوبات التي تتولد عند التفاوض

*دور التأسيس : توضع مشاريع الاتفاقية النموذجية

*أعضاء الاتفاقية الوطنية (العمال المستخدمين هم أعضاء أصحاب الحق للإتفاقية المختلطة)

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الثاني
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الــدرس: 09
الوقت المحدد: 02 ســـا

الغرض البيداغوجي: في نهاية التمرين تكون كل متربصة قادرة علي تمييز الاتفاقيات الجماعية للعمل .أنواعها.شروطها.و إعدادها. إعتمادا علي وثائق منجزه بدقه .

العنوان:

الإتفاقيات الجماعية للعمل

المكون:	المتكون:
مستندين مختلفين لنوعين من الإتفاقيات	أدوات مدرسية

الوسائل البيداغوجية:

* مستندين مختلفين لنوعين من الإتفاقيات.

المراحل الأساسية للـــــــدرس	
نشاطات التعليم	نشاطات التعلم
-مراجعه الدرس السابق: **النقابه و الحركه النقابية.** الدرس رقم:08. *عرف الحركه النقابيه. *أذكر مميزات نظام النقابه. *أذكر قانونها الأساسي. *كيف يتم تنظيم حركه نقابية؟ **-خلق مركز الاهتمـــــــام:** **عرض وثيقتين لاتفاقيتين.**	- إجابة المتربـص.

*ما نوع هذه الوثيقة؟ * علي ماذا ينص؟	-المتربص يكتشف. -المتربص يبحث.
-استخراج عنـــــــــــوان الدرس: **العلاقات الفردية للعمل** كتابة العنوان علي السبورة.	
- تبليغ الغرض البيداغوجي: كتابة الغرض البيداغوجي	- قراءة الغرض البيداغوجي.
01-الوضع في تفكيـــــــــــر: ***ما تعريف الفرق بين العقد الفردي للعمل و الإتفاقية الجماعية؟** - الفرق بين العقد الفردي للعمل و الاتفاقية الجماعية هو الانتقال من الخاص إلى العام و يكون هدفها تجديد نضام عمل داخلي حيث توقع العقود الخاصة مع احترام القواعد الكبرى التي تحددها هذه الاتفاقية -كما توقع هذه الاتفاقية دائما من قبل النقابة أو مستخدم أو عدة مستخدمين كما تلتزم الجماعات التي توقع عليها بعد المساس بها أو خرق تنفيذها كما يمكن أن تحصر في مؤسسة واحدة أو في فرع اقتصادي كامل على المستوى الوطني. ***إعادة.**	***إعادة.**

***تطبيق**

-عرف الفرق بين العقد الفردي للعمل و الإتفاقية الجماعية.

02-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما الانواع المختلفه للإتفاقيات الجماعية؟**

أ- الاتفاقية الوطنية : تستعمل من طرف المنضمات الوطنية أكثر تمثيلا و تنظم العلاقات ما بين المستخدمين و عمال فرع نشاط محدد لكل إقليم

ب- الاتفاقية الجهوية أو المحلية : تستعمل من طرف المنظمات الوطنية أكثر تمثيلا لفرع نشاط و تنفذ على إقليم غير محدد

ج- تمديد الاتفاقية : تكون إجراء تمديد الاتفاقية الجماعية بتطبيقها بالإطار الإقليمي أو الوطني على كل أعضاء الفرع المهني و بواسطة قرار التمديد وزارة العمل تستطيع أن تقضي بتطبيقها على الفرع المهني و على كل التراب الوطني

د- اتفاقية المؤسسة :جماعية تطبق على مؤسسة واحدة .

***أعادة.**

***أعادة.**

-أذكر الانواع المختلفه للإتفاقيات الجماعية.

***تطبيق.**

03-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما شروط صحه الاتفاقية الجماعيه؟**

1/ *يجب أن تكون مكتوبة

*يمكن أن تبرم (تعقد) لمدة غير محددة و تنتهي بإرادة الأطراف بشرط أن يتم ذلك بعد سنتين من تاريخ إبرامها

*يجب أن تنص على إجراءات التنازل (مدة الإشعار) الاجتماع – التجديد

*أن يصادق عليها وزير العدل و توضع في ثلاث نسخ لدى قلم المحكمة في دائرة اختصاص المكان الذي أبرمت فيه

تنبيه : عندما يكون المستخدم مرتبط بشروط الاتفاقية تطبق الإجراءات على العمال كما يشمل مجال تطبيق الاتفاقية

العمال المستخدمين الذين ينتمون إلى محددة المؤسسة للمهنة أو إلى قطاع النشاط

*عندما يتم توقع اتفاقية جماعية على مستوى المهنة فإن كل المستخدمين الذين لم يستطيعوا توقيع الاتفاقية بأنفسهم ملزمون بتطبيقها

2/- الشروط الضرورية :عناصر الأجرة المطبقة بواسطة الصنف المهني :المرتب الأدنى للعمال المؤهلين

*العامل التدريجي و شروط دفع أجور العمال بالنسبة لمردود الساعات الإضافية و التعويضات

* شروط التشغيل و التسريح – فترة التجربة – مدة عطلة الإشعار (الإعلام – بلاغ)

* العطل المدفوعة الأجر

*شروط تشغيل النساء و الأحداث .

***إعادة.**

***تطبيق.**

***إعادة .**

- أذكر شروط صحه الاتفاقية الجماعيه.

4-الوضع فى تفكيـــــــــــر:

*كيف تعد إتفاقية ا لعمل الجماعي؟

1- الإعداد :

أ- يلتزم مستخدم المؤسسة بتنظيم اجتماعات لإبرام اتفاقية جماعية إذا طلب الفرع النقابي ذلك

ب- على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي يبرم الاتفاقيات الجماعية و داخل لجنة مختلطة يتم استدعاؤها من طرف وزير العدل

-تشكل اللجنة المختلطة من

*ممثلي من الإتحاد العام للعمال الجزائريين

*مستخدمين و رؤساء مؤسسات الذين يتم تعيينهم من طرف وزير العدل

*ممثلين المحليين –الجهويين – الوطنيين لوزارة العدل

*اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية

2- دور استشاري :

-تقدم رأيها حول :

أ- سحب أو توزيع الاتفاقية الجماعية

ب- الصعوبات التي تتولد عند التفاوض

*دور التأسيس : توضع مشاريع الاتفاقية النموذجية

*أعضاء الاتفاقية الوطنية (العمال المستخدمين هم أعضاء أصحاب الحق للإتفاقية المختلطة)

**إعادة*.

- أذكر كيفية إعداد إتفاقية ا لعمل الجماعي.

الدرس رقم :09

*إعادة. *تطبيق. **- التقويم الشامل:** *ما تعريف الفرق بين العقد الفردي للعمل و الإتفاقية الجماعية؟ *ما الانواع المختلفه للإتفاقيات الجماعية؟ *ما شروط صحه الاتفاقية الجماعيه؟ *كيف تعد إتفاقية ا لعمل الجماعي؟	

ملاحظـــــــــــــــة:

المـــــــــادة: التشريعات
رقم الــدرس: 10
الوقت المحدد: 02 ســـا

العنوان:

التسيير الذاتي

1-/ مصدر التسيير الذاتي : جاء التسيير الذاتي بعد الاستقلال و هكذا عند مغادرة المستعمرين الجزائر فانتقلت المجالات و الأعمال التي كانت تحت سيطرتهم إلى العمال الزراعيين و جاء هذا المرسوم المؤرخ في :22 مارس 1963

-النضام القانوني لمجالات التسيير الذاتي : إن ميثاق التسيير الذاتي يتضمن العديد من النصوص منها : 30-12- 72- مع المراسيم التنفيذية المؤرخة في 15 فيفري1963

- كل الأملاك الشاغرة تعتبر أملاك دولة
- النتيجة الأولى للدولة المالكة
- النتيجة الثانية : الأملاك المسيرة من طرف جماعة من العمال .

2-/ إدارة التسيير الذاتي :طبقا للمرسوم المؤرخ في 63/03/33 فإن المؤسسات الصناعية المنجمية و الأراضي الزراعية الشاغرة (التي ليس لها مالك) تندمج في الهيئات التالية :

*المجلس العام للعمال
*مجلس العمال
*لجنة التسيير
*رئيس لجنة التسيير
*المدير

أ- المجلس العام للعمال : هو الهيئة العليا للمؤسسة و ينتخب مجلس العمال و رئيسه مجلس التسيير و يتبنى
*خطة تنمية المؤسسة
*يراقب كل هيئات التسيير الذاتي
*يوافق على حسابات المؤسسة

ب- مجلس العمال :ينتخب من طرف المجلس العام للعمال و لا يوجد إلا في المؤسسات التي تحتوي على أكثر من خمسين عامل كما يجتمع مرة واحدة على الأقل في الشهر
*مهمة المجلس :انتخاب و مراقبة لجنة التسيير
*يتخذ كل القرارات التابعة من التوجيهات و يتخذ التدابير المتعلقة ب:
-القانون الأساسي لأعضاء الجماعة العمالية بالتجهيز و التنمية و تطوير المؤسسة و تطبيق النظام الداخلي.

الاختصاص: جذع مشترك

السداســـــي : الثاني
المـــــــــادة: التشريعات
رقم الـــدرس: 10
الوقت المحدد: 02 ســـا

الغرض البيداغوجي: في نهاية الدرس تكون كل متربصة قادرة علي تمييز مصادر و و إدارة التسيير الذاتي بالاعتماد علي قانون التسيير الذاتي علي أن لا تقل علي ثلاثة عناصر.

العنوان:

التسيير الذاتي

مواد أولية - الأدوات - المعدات	
المكون:	**المتكون:**
- ميثاق التسيير الذاتي	-لاشئ

الوسائل البيداغوجية:

* ميثاق التسيير الذاتي يتضمن العديد من النصوص منها :

- 30- 12- 72- مع المراسيم التنفيذية.

- المؤرخة في 15 فيفري 1963 .

المراحل الأساسية للـــــــتمرين	
نشاطات التعليم	نشاطات التعلم
-مراجعه الدرس السابق: **إتفاقيات الجماعية للعمال.** الدرس رقم:09 * عرف الاتفاقيات الجماعية. * أذكر أنواعها. * عدد شروطها. * كيف تعد الاتفاقيات؟	- إجابة المتربـص.
-خلق مركز الاهتمـــــام: **عرض القانون الناص علي التسيير الذاتي من الميثاق.** *ما نوع هذا النص؟ * علي ماذا يـنص؟	- المتربص يكتشف. - إجابة الـــمتربص.
-استخراج عنـــــــــوان الدرس: **التسيير الذاتي** كتابة العنوان علي السبورة.	
- تبليغ الغرض البيداغوجي: كتابة الغرض البيداغوجي	- قراءة الغرض البيداغوجي.

01-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***ما مصدر التسيير الذاتي ؟**

- جاء التسيير الذاتي بعد الاستقلال و هكذا عند مغادرة المستعمرين الجزائر فانتقلت المجالات و الأعمال التي كانت تحت سيطرتهم إلى العمال الزراعيين و جاء هذا المرسوم المؤرخ في :22 مارس 1963

-النضام القانوني لمجالات التسيير الذاتي : إن ميثاق التسيير الذاتي يتضمن العديد من النصوص منها : 30- 12- 72- مع المراسيم التنفيذية المؤرخة في 15 فيفري1963

- كل الأملاك الشاغرة تعتبر أملاك دولة

- النتيجة الأولى للدولة المالكة

- النتيجة الثانية : الأملاك المسيرة من طرف جماعة من العمال .

***إعادة.**

***تطبيق**

***إعادة.**

- أذكر مصدر التسيير الذاتي.

02-الوضع في تفكيـــــــــــر:

***كيف تكون إدارة التسيير الذاتي ؟**

- المؤسسات الصناعية المنجمية و الأراضي الزراعية الشاغرة (التي ليس لها مالك) تندمج في الهيئات التالية :

*المجلس العام للعمال

*مجلس العمال

*لجنة التسيير

*رئيس لجنة التسيير

*المدير

*أعادة.

*إعادة.

- إشرح كيف تكون إدارة التسيير الذاتي.

*تطبيق

03-الوضع في تفكيـــــــــــــر:

***ما تعريف كل من:**

- مجلس العمال .
- العام العام للعمال.

أ- المجلس العام للعمال : هو الهيئة العليا للمؤسسة و ينتخب مجلس العمال و رئيسه مجلس التسيير و يتبنى

*خطة تنمية المؤسسة

*يراقب كل هيئات التسيير الذاتي

*يوافق على حسابات المؤسسة

ب- مجلس العمال :ينتخب من طرف المجلس العام للعمال و لا يوجد إلا في المؤسسات التي تحتوي على أكثر من خمسين عامل كما يجتمع مرة واحدة على الأقل في الشهر

*مهمة المجلس :انتخاب و مراقبة لجنة التسيير

*يتخذ كل القرارات التابعة من التوجيهات و يعد

*اعادة.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

التدابير المتعلقة ب: -القانون الأساسي لأعضاء الجماعة العمالية بالتجهيز و التنمية و تطوير المؤسسة و تطبيق النظام الداخلي. ***إعادة.** ***تطبيق.** **- التقويم الشامل:** *ما مصدر التسير الذاتي ؟ *كيف تكون إدارة التسيير الذاتي ؟ *ما تعريف كل من: - مجلس العمال . - العام العام للعمال.	- عرف مجلس العمال و المجلس العام للعمال. **الدرس رقم:10**

ملاحظـــــــــــــة: