يرسم مايلي :

المادة الاولى : ينشأ في تيزى وزو معهد وطني للتعليم العالى فى البيولوجيا، يخضع لاحكام المرسوم رقم 83 ـ 543 المؤرخ فى 24 سبتمبر سنة 1983 المذكور أعلاه.

المادة 2 : يتكون مجلس التوجيه التابع للمعهد الوطنى للتعليم العالى فى البيولوجيا بتيزى وزو، بعنوان القطاعات المستخدمة الرئيسية من :

ـ ممثل وزير الفلاحة والصيد البحرى،
ـ ممثل وزير الرى والبيئة والغابات،
ـ ممثل وزير الصحة العمومية،
ـ ممثل وزير الصناعات الخفيفة.

المادة 3 : ينشر هذا المرسوم فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى 7 رجب عام 1406 الموافق 18 مارس سنة 1986.

الشاذلى بن جديد

مرسوم رقم 86 ـ 52 مؤرخ فى 7 رجب عام 1406 الموافق 18 مارس سنة 1986 يتضمن القانون الاساسى النموذجى لعمال قطاع البحث العلمى والتقنى.

ان رئيس الجمهورية،

ـ بناء على تقرير وزير التكوين المهنى والعمل،

ـ وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 111 ـ 10 و 152 منه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسى العام للعامل،

ـ وبمقتضى القانون رقم 81 ـ 03 المؤرخ فى 16 ربيع الثانى عام 1401 الموافق 21 فبراير سنة 1981 الذى يحدد المدة القانونية للعمل،

ـ وبمقتضى القانون رقم 81 ـ 08 المؤرخ فى 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالعطل السنوية،

ـ وبمقتضى القانون رقم 82 ـ 06 المؤرخ فى 3 جمادى الاولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 77 ـ 115 المؤرخ فى 20 شعبان عام 1397 الموافق 6 غشت سنة 1977 والمتضمن تحديد الشروط المتعلقة بممارسة مهام البحث التى يقوم بها اعضاء أسلاك المدرسين فى التعليم العالى،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 82 ـ 184 المؤرخ فى 21 رجب عام 1402 الموافق 15 مايو سنة 1982 والمتعلق بالراحات القانونية،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 82 ـ 298 المؤرخ فى 16 ذى القعدة عام 1402 الموافق 4 سبتمبر سنة 1982 والمتعلق بتنظيم التكوين المهنى فى المؤسسة وتمويله،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 82 ـ 300 المؤرخ فى 16 ذى القعدة عام 1402 الموافق 4 سبتمبر سنة 1982 الذى يحدد شروط توظيف المكونين فى المؤسسة وعملهم ومرتباتهم.

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 82 ـ 302 المؤرخ فى 23 ذى القعدة عام 1402 الموافق 11 سبتمبر سنة 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 83 ـ 455 المؤرخ فى 12 شوال عام 1403 الموافق 23 يوليو سنة 1983 والمتعلق بوحدات البحث العلمى والتقنى،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 83 ـ 521 المؤرخ فى 3 ذى الحجة عام 1403 الموافق 10 سبتمبر سنة 1983 والذى يحدد القانون الاساسى لمراكز البحث المحدثة لدى الادارات المركزية،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 84 ـ 159 المؤرخ فى

8 شوال عام 1404 الموافق 7 يوليو سنة 1984 والمتضمن انشاء محافظة البحث العلمي والتقني،

ـ وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء،

يرسم ما يلى :

الباب الاول
أحكام عامة

المادة الاولى : عملا بالمادة 2 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسى العام للعامل، يحدد هذا المرسوم الاحكام المطبقة على العمال الذين يمارسون عملهم فى قطاع البحث العلمى والتقنى .

المادة 2 : يشمل قطاع البحث العلمى والتقنى هياكل البحث وهيئاته، المحدثة فى اطار المخططات والبرامج الوطنية الخاصة بالبحث العلمى، حسب الشروط والكيفيات المحددة فى التنظيم المعمول به.

المادة 3 : تبين القوانين الاساسية الخاصة بالهيئات المستخدمة، أحكام هذا القانون الاساسى النموذجى المطبقة على عمال البحث الذين يمارسون عملهم فى هياكل البحث العلمى والتقنى وهيئاته المنصوص عليها فى المادة 2 أعلاه.

المادة 4 : ينقسم عمال البحث العلمى والتقنى، فى مفهوم هذا المرسوم، الى مستخدمى البحث ومستخدمى الدعم :

ـ مستخدمو البحث الذين يوظفون حسب الشروط المنصوص عليها فى أحكام المواد من 22 الى 27 ادناه مدعوون لشغل مناصب العمل الآتية :

★ مدير البحث،
★ المشرف على البحث،
★ المكلف بالبحث،
★ الملحق بالبحث،
★ المكلف بالدراسات.

ـ مستخدمو الدعم هم جميع العمال الذين يساعدون على أعمال البحث ولا يشغلون مناصب العمل المنصوص عليها فى الفقرة السابقة.

يبقى مستخدمو دعم البحث خاضعين للاحكام المطبقة على منصب العمل الذى يشغله كل واحد منهم الا اذا خالفت ذلك أحكام ينص عليها هذا المرسوم.

المادة 5 : يشارك عمال قطاع البحث العلمى والتقنى، فى اطار المخطط الوطنى للتنمية كل حسب منصب عمله فى النشاط الوطنى الخاص بالبحث العلمى والتقنى بغية ايجاد الحلول النوعية والاصلية للمشاكل التى تتولد عن الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية والتكنولوجية.

تتمثل مهام عمال البحث على الخصوص فيما يأتى :

ـ المساهمة فى اعداد معارف جديدة،

ـ السعى الى الزيادة فى قدرات فهم العلوم والتقنيات والتحكم فيها،

ـ المشاركة فى حماية التراث الثقافى والفنى والتاريخى والرفع من شأنه،

ـ المشاركة فى ضبط مواد جديدة، ومنتجات، واجهزة، واساليب، ونماذج، وتقنيات، وطرائق ونظريات أو المشاركة فى تحسينها.

المادة 6 : يجب أن تتخذ المصالح. والهيئات العمومية، فى اطار التنظيم المعمول به، أى اجراء من شأنه ان يسهل عمل الباحث ويشجعه، لاسيما تمكينه من الوصول الى ما يحتاج اليه لانجاز مهامه من اعلام ووثائق.

المادة 7 : يجب على العمال التقيد بالسن المهنى، طبقا لاحكام المادة 37 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

تبين نصوص شروط مناهج البحث واساليبه ونتائجه وكيفيات ذلك حسب نوعية اعمال البحث وطابعها.

المادة 8 : يجب أن تقوم الهيئة المستخدمة، في اطار انجاز مخططات التكوين السنوية والمتعددة السنوات وقصد تحسين كفاءات العمال ومؤهلاتهم وضمان ترقيتهم الاجتماعية والمهنية، على الخصوص بما يأتي :

- ضمان تكوين مستخدمي دعم البحث العلمي والتقني،

- تنظيم أعمال تجديد معلومات مستخدمي البحث العلمي والتقني وتحسين مستواهم .

يجب على العمال أن يتابع دروس التكوين والدورات او الاعمال التكوينية التي تنظم لاجله.

يمكن الباحث أن يدعى، في الحدود التي تتماشى مع أعماله في البحث، الى المشاركة في اعمال التكوين التي تبرمجها هيئته المستخدمة

المادة 9 : يمكن أن يرخص للباحث بالمشاركة في ملتقيات او أيام دراسية او مؤتمرات ذات طابع علمي التي لها علاقة بأعماله، سواء عبر التراب الوطني او في الخارج، ويستفيد، لهذا الغرض مدة أقصاها 20 يوما مدفوعة الاجر في السنة تستعمل حسب الشروط والكيفيات التي تحددها الهيئة المستخدمة.

المادة 10 : يجب على العامل الباحث، في اطار البرنامج الذي تسطره الهيئة المستخدمة وحسب الاجراءات المقررة وبغية ضمان انسجام اعمال البحث وتكاملها مع اعمال التنمية ان يؤدي فترات عمل لدى مؤسسات وهيئات عمومية.

ويظل العامل الباحث في هذه الوضعية منتميا الى هيئته المستخدمة الاصلية بما في ذلك ما يخص مرتبه.

تحدد كيفيات تنظيم هذه الفترات ومدتها في القوانين الاساسية الخاصة بالهيئات المستخدمة.

المادة 11 : يمكن الباحث أن يدعى طوال حياته المهنية، في اطار البرنامج الذي تسطره الهيئة المستخدمة حسب التنظيم المعمول به والاجراءات المقررة، الى قضاء فترة عمل علمي تتراوح بين 6 أشهر و11 شهرا، لدى مؤسسات أو هيئات اجنبية للبحث ويبقى تابعا خلال هذه الفترة لهيئته المستخدمة الاصلية، ويتقاضى الاجر الاساسي وتعويض الخبرة.

يضبط هيكل هيئة البحث كيفيات تنظيم هذه الفترات بعد استشارة المجلس العلمي.

لاتطبق أحكام هذه المادة على الباحثين غير المتفرغين.

المادة 12 : تكون اختراعات الباحث واكتشافاته ملكا للهيئة المستخدمة مع مراعاة أحكام التنظيم المعمول به فيما يتعلق بجعل العامل مستفيدا من النتائج.

المادة 13 : يمكن الباحث، في اطار التنظيم الجاري به العمل، ان ينشر نتائج اعماله العلمية وبهذه الصفة يتمتع بحماية حقوقه كمؤلف .

المادة 14 : يخضع الباحث للتعليم التقني المنتظم الذي تمارسه الاجهزة المحدثة لهذا الغرض، زيادة على كيفيات التقويم الاخرى المقررة في النصوص التنظيمية.

المادة 15 : يخضع مدير البحث واستاذ البحث للتقويم الذي تمارسه هيئة وطنية تبين كيفيات تنظيمها وعملها في نص لاحق.

الباب الثاني

علاقة العمل

الفصل الاول

التوظيف

القسم الاول

أحكام عامة

المادة 16 : يجب ان يشتمل ملف التوظيف على الوثائق الاثباتية الخاصة بالمترشح من حيث حالته المدنية وجنسيته، ومؤهلاته، وخبرته، المهنية، وأهليته البدنية والمعنوية، وان اقتضى الامر

الاعمال والدراسات والابحاث ومنشوراته العلمية التكنولوجية التى أنجزها.

كما يجب على المترشح ان ينجح فى مسابقة أو اختبار توظيف.

يتوج توظيف العامل باعداد الهيئة المستخدمة وثيقة التزام.

المادة 17 : يخضع العامل الموظف لفترة تجريب مدتها شهر واحد (01) على الاقل وستة (06) اشهر على الاكثر.

غير ان فترة التجربة تحدد بتسعة (09) أشهر اذا تعلق الامر بمناصب المسؤولية ومناصب عمل الباحثين تبين كيفيات تطبيق هذه المادة فى القوانين الاساسية الخاصة بالهيئات المستخدمة.

المادة 18 : يمكن أحد الطرفين أن ينهى علاقة العمل، خلال فترة التجربة، بما يأتى :

ـ اشعار مسبق لعمال التأطير والعمال الباحثين مدته خمسة عشر (15) يوما،

ـ دون اشعار مسبق للعمال الآخرين.

المادة 19 : يجب على الهيئة المستخدمة، عقب انتهاء فترة التجربة عندما تكون هذه الفترة ناجحة، أن تثبت العامل فى منصب عمله بمقرر يبين خاصة منصب العمل وتصنيف المنصب والاجر الذى يرتبط به ومكان العمل.

المادة 20 : يمكن العامل فى قطاع البحث العلمى والتقنى فى اطار أحكام المادة 117 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، أن يستفيد ترقية، اذا توفرت فيه الشروط المطلوبة للالتحاق بنمصب العمل المطلوب شغله.

يتم الالتحاق بمنصب العمل الجديد على أساس مسابقات أو اختبارات أو امتحانات مهنية تجرى على العمال المسجلين فى قائمة التأهيل.

المادة 21 : عملا بالمادة 59 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، يمكن الهيئة المستخدمة التى يتعذر عليها أن تجد عاملا تتوفر فيه الشروط المطلوبة لشغل منصب شاغر لديها أن تستخدم استثناء، عاملا لاتتوفر فيه شروط الالتحاق بهذا المنصب ولا يجوز أن تتجاوز مدة شغل منصب العمل المذكور ستة (6) أشهر.

لا تنطبق أحكام هذه المادة على مناصب الباحثين.

القسم الثانى

شروط توظيف الباحثين وترقيتهم

المادة 22 : يتم توظيف الباحث على أساس المسابقة، زيادة على الشروط المنصوص عليها فى المواد من 23 الى 27 ادناه.

المادة 23 : يمكن أن يوظف فى منصب مدير البحث الاشخاص الآتية اوصافهم :

ـ استاذ التعليم العالى الذى له ست (6) سنوات تجربة فى ممارسة مهنته على الاقل تؤكدها اعماله العلمية ومنشوراته.

ـ حامل شهادة الدرجة الثانية من الدراسات العليا أو شهادة معترف بمعادلتها وله ثمانى (8) سنوات تجربة فى تخصصه على الاقل، تؤكدها اعماله العلمية ومنشوراته.

ـ المشرف على البحث الذى قضى اربع (4) سنوات خدمة فعلية على الاقل، وسجل فى قائمة التأهيل للالتحاق بمنصب مدير البحث.

المادة 24 : يمكن أن يوظف فى منصب المشرف على البحث الاشخاص الآتية اوصافهم :

ـ حامل شهادة الدرجة الثانية من الدراسات العليا أو شهادة معترف بمعادلتها وقضى أربع (4) سنوات تجربة فى تخصصه على الاقل تؤكدها اعماله العلمية ومنشوراته.

ـ المكلف بالبحث الذى قضى أربع (4) سنوات خدمة فعلية على الاقل وسجل فى قائمة التأهيل للالتحاق بمنصب المشرف على البحث.

المادة 25 : يمكن أن يوظف فى منصب المكلف بالبحث الاشخاص الآتية اوصافهم :

ـ حامل شهادة الدرجة الثانية من الدراسات العليا، أو شهادة معترف بمعادلتها،

ـ حامل شهادة الدرجة الاولى من الدراسات العليا الذى قضى خمس (5) سنوات تجربة فعلية فى تخصصه على الاقل تؤكدها اعماله العلمية أو التكنولوجية،

ـ الملحق بالبحث الذى قضى أربع (4) سنوات خدمة فعلية على الاقل وسجل فى قائمة التأهيل للالتحاق بمنصب المكلف بالبحث.

المادة 26 : يمكن أن يوظف فى منصب الملحق بالبحث الاشخاص الآتية اوصافهم :

ـ حامل شهادة الدرجة الاولى من الدراسات العليا أو شهادة معترف بمعادلتها،

ـ المترشح الذى تتوفر فيه شروط الالتحاق بالتكوين لنيل الدرجة الاولى من الدراسات العليا، وقضى أربع (4) سنوات تجربة فى تخصصه، تؤكدها اعماله العلمية أو التكنولوجية.

ـ حامل شهادة مهندس الدولة أو شهادة معترف بمعادلتها أو قضى ثلاث (3) سنوات تجربة فى تخصصه على الاقل تؤكدها اعماله العلمية أو التكنولوجية.

ـ المكلف بالدراسات الذى قضى ثلاث (3) سنوات خدمة فعلية على الاقل ومسجل فى قائمة التأهيل للالتحاق بمنصب الملحق بالبحث.

المادة 27 : يمكن أن يوظف فى منصب المكلف بالدراسات المترشح الذى تتوفر فيه شروط الالتحاق بالتكوين لنيل الدرجة الاولى من الدراسات العليا.

المادة 28 : يحصل تثبيت علاقة العمل اثر فترة التجريب حسب مايأتى :

ـ لمنصبى مدير البحث والمشرف على البحث بناء على موافقة الهيئة الوطنية المنصوص عليها فى المادة 15 من هذا المرسوم،

ـ لمناصب المكلف بالبحث، والملحق بالبحث والمكلف بالدراسات بناء على موافقة المجلس العلمى التابع لهيكل البحث أو هيئته،

ـ يعين مدير البحث بقرار من الوزير الوصى على الهيئة المستخدمة،

ـ يثبت المشرف على البحث، والمكلف بالبحث، والملحق بالبحث، والمكلف بالدراسات بمقرر من الهيئة المستخدمة.

القسم الثالث
الباحثون غير المتفرغين

المادة 29 : يمكن هياكل البحث وهيئاته أن تستعين، فى اطار برامجها الخاصة بالبحث، وفى الحدود التى تسمح بها المادة 18 من القانون رقم 82 ـ 06 المؤرخ فى 27 فبراير سنة 1982 المذكور أعلاه بمساعدين يعملون بالتوقيت الجزئى، ويدعون «باحثين غير متفرغين».

كما يمكن هياكل البحث وهيئاته أن تستعين بباحثين غير متفرغين من الجزائريين المقيمين فى الخارج.

المادة 30 : يتم توظيف الباحثين غير المتفرغين المذكورين فى المادة 29 أعلاه، فى اطار اتفاقيات تعقد بين الهيئات وتحدد خصوصا شروط عمل الباحثين غير المتفرغين لدى هيكل البحث أو هيئته.

على أنه يمكن هياكل البحث أو هيئته أن يوظفا بصفة فردية باحثين غير متفرغين ترخص لهم قانونا هيئتهم الاصلية.

وتحدد بمرسوم كيفيات مكافأة الباحثين غير المتفرغين.

المادة 31 : يستخدم الباحث غير المتفرغ طوال مدة انحياز برنامج البحث الذى وظف من اجله.

تعد الهيئة المستخدمة عقد بحث يحدد على الخصوص موضوع البحث وجدول تواريخ انجازه كما يبين كيفيات مشاركة الباحث فى مختلف اعمال هيكل البحث أو هيئته.

المادة 32 : يوظف الباحث غير المتفرغ حسب الشروط، الشهادة والتأهيل وحسب الاجراءات نفسها التي يوظف وفقها العمال الباحثون.

لايوظف الباحث المتفرغ الا ابتداء من مستوى تأهيل الملحق بالبحث.

الفصل الثاني
الوضعيات وحركات التنقل

المادة 33 : لا يمكن أن يتجاوز العدد الكلي لعمال قطاع البحث العلمي الذين ينتدبون من كل صنف، ماعدا الانتدابات التلقائية المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، مايأتي :

- الاصناف من 1 الى 13 : 3 ٪ من العدد الحقيقي لكل صنف،
- الاصناف من 14 الى 20 : 2 ٪ من العدد الحقيقي لكل صنف.

وبالاضافة الى هذا، لا يمكن أن ينتدب العمال الباحثون الا بعد قضائهم خمس (5) سنوات خدمة فعلية في هيكل البحث أو هيئته.

المادة 34 : لا يمكن تجاوز العدد الاقصى من العمال الذين يوضعون في حالة استيداع، ماعدا احالات الاستيداع التلقائية، في كل صنف ما يأتي :

- الاصناف من 1 الى 13 : 3 ٪ من العدد الحقيقي لكل صنف،
- الاصناف من 14 الى 20 : 2 ٪ من العدد الحقيقي لكل صنف.

المادة 35 : تتم الاستقالة حسب الشروط المحددة في المادتين 48 و 49 من المرسوم رقم 82 ـ 302 المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 1982 المذكور أعلاه.

الباب الثالث
شروط العمل

المادة 36 : عملا بالمادة 5 من القانون رقم 81 ـ 03 المؤرخ في 21 فبراير سنة 1981 المذكور أعلاه، يمكن أن تخفض مدة العمل الاسبوعية بست (6) ساعات على الاكثر، في مناصب العمل التي تخول هذا الحق.

تضبط الهيئة المستخدمة كيفيات تخفيض مدة العمل القانونية التي تطبق على مختلف المناصب بعد استشارة الجهات المعنية في الهيئة المستخدمة.

المادة 37 : اذا وجب أن تتواصل الخدمة دون انقطاع يأخذ العمال المعنيون راحتهم الاسبوعية بالتناوب حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

أما عمال البحث الذين يعينون في مناصب وأماكن عمل معزولة كما هي محددة في التنظيم المعمول به فان المدة القصوى لدورة العمل الفعلي المتواصل تكون واحدا وعشرين (21) يوما.

ويجب أن يمنح العامل في آخر كل دورة عمل راحة تعويضية قدرها ثلاثة (3) أيام مع زيادة مدة مسافة الطريق.

المادة 38 : عملا بالمادة 18 من القانون رقم 81 ـ 08 المؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 لا يجوز تقسيم العطلة السنوية الى أكثر من ثلاث فترات على ألا يقل احداها عن خمسة عشر (15) يوما.

المادة 39 : اذا تغيب العامل بسبب المرض، وجب عليه أن يبرر غيابه بارسال شهادة طبية خلال الثماني والاربعين (48) ساعة الى الهيئة المستخدمة التي يمكنها، اذا اقتضى الامر أن تجري عليه فحصا مضادا يتعين على العامل الخضوع له.

المادة 40 : يجب أن تقدم فيما بعد مبررات الغيابات الخاصة المدفوعة الاجر والمتعلقة بالاحداث العائلية والمقررة في التنظيم المعمول به الى الهيئة المستخدمة في أجل لا يتجاوز خمسة (5) أيام بعد استئناف العمل.

ويمكن أن تضاف مدة مسافة الطريق الى مدة الغياب الخاص المدفوع الاجر.

وتمنح مدة مسافة الطريق تبعا لظروف النقل وبعد المكان المقصود ومدة السفر ذهابا وايابا وفي حدود يومين (2) كاملين.

المادة 41 : يحق لعمال البحث الذين ينتمون الى وضعية الرياضيين الذين يلعبون دورا نشيطا في احدى المنافسات الوطنية أو الدولية التي تعتمدها الوزارة المكلفة بالرياضة، أن يحصلوا على غياب خاص مدفوع الاجر مدة المنافسات التي يشارك فيها، مع اضافة مدة مسافة الطريق. ويمد استدعاء السلطة التي تنظم المنافسة وثيقة تبرير الغياب.

المادة 42 : يحق لكل عامل يدعى لاجتياز امتحانات أن يحصل على غياب خاص مدفوع الاجر تساوي مدته مدة اجراء الامتحان، مع زيادة مدة مسافة الطريق وهذا في حدود يومين (2) كاملين. ويجب أن يرفق طلب التغيب الذي يقدمه العامل بالوثائق الاثباتية.

المادة 43 : يخضع العامل المرخص له بغيابات خاصة مدفوعة الاجر، من أجل متابعة التكوين أو تحسين المستوى المنصوص عليهما في المادة 44 من المرسوم رقم 82 ـ 302 المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 1982 المذكور أعلاه، لرقابة الهيئة المستخدمة، لاسيما رقابة التسجيل والمواظبة والنتائج.

المادة 44 : يجب على العامل المرخص له بغيابات خاصة غير مدفوعة الاجر أن يقدم طلبه قبل أربع وعشرين (24) ساعة على الاقل من التاريخ المقرر لغيابه، الا اذا كان هناك مانع قاهر.

المادة 45 : يجب على العامل أن يبرر غيابه حسب الآجال والاشكال المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم وان لم يقع ذلك أنذرته الهيئة المستخدمة ليلتحق بمنصبه.

يتم الانذار بواسطة رسالة مسجلة مع اشعار بالاستلام. واذا لم يستجب العامل لهذا الانذار بعد ثمان وأربعين (48) ساعة يرفع أمره الى لجنة التأديب المتساوية الاعضاء.

الباب الرابع
الانضباط

المادة 46 : تصنف الاخطاء المهنية حسب الدرجات الآتية :

- أخطاء من الدرجة الاولى،
- أخطاء من الدرجة الثانية،
- أخطاء من الدرجة الثالثة.

تبين الاخطاء المهنية من الدرجة الاولى والثانية والثالثة في القوانين الاساسية الخاصة بالهيئات المستخدمة.

المادة 47 : تصنف العقوبات التي تسلط على العمال تبعا لخطورة الاخطاء المرتكبة في ثلاث درجات :

الدرجة الاولى :

- الانذار الشفوي،
- الانذار الكتابي،
- التوبيخ،
- الايقاف عن العمل من يوم واحد الى ثلاثة أيام.

الدرجة الثانية :

- الايقاف عن العمل من أربعة (4) الى ثمانية (8) أيام.

الدرجة الثالثة :

- التنزيل في الرتبة على سبيل التأديب،
- التسريح مع الاشعار المسبق والتعويضات،
- التسريح دون الاشعار المسبق ومن غير تعويضات.

يمكن أن تقرر القوانين الاساسية الخاصة بالهيئات المستخدمة، زيادة على العقوبات المنصوص عليها أعلاه، عقوبات أخرى تناسب طبيعة عملها.

تقرر العقوبات المنصوص عليها أعلاه حسب الشروط المحددة في المواد من 61 الى 76 من المرسوم رقم 82 ـ 302 المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 1982 المذكور أعلاه.

المادة 48 : تقرر عقوبات الدرجة الاولى السلطة العليا في الهيئة المستخدمة بناء على تقرير المسؤول السلمي المباشر للعامل، حسب الشروط المحددة في المادة 65 من المرسوم رقم 82 ـ 302 المذكور أعلاه.

المادة 49 : يمكن الهيئة المستخدمة أن تقرر ايقاف علاقة العمل اذا تعرض أحد العمال الذين ينتمون اليها لمتابعة جزائية لها صلة بعمله المهني ولا تسمح بابقائه في منصب عمله.

ويمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة (6) أشهر على الاكثر، ابقاء جزء من أجره الاساسي لا يتجاوز ثلاثة أرباع الاجر المذكور.

ولا تسوى وضعية العامل المهنية نهائيا الا اذا انتهت المتابعة الجزائية بقرار قضائي نهائي.

المادة 50 : عملا بالمادة 88 من القانون رقم 78 ـ 02 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، تعد الهيئة المستخدمة نظامها الداخلي وتصادق عليه بعد استشارة ممثلي العمال.

ويقدم الى الجهات المخولة قصد الموافقة عليه.

الباب الخامس

مناصب العمل والاجر

المادة 51 : تحدد الاجور الاساسية للعمال الخاضعين لهذا القانون الاساسي النموذجي طبقا للاصناف العشرين (20) المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

وتشتمل الاصناف من الصنف الاول (1) الى الصنف التاسع (9) على ثلاثة (3) أقسام ومن الصنف العاشر (10) الى الصنف الثالث عشر (13) على أربعة (4) أقسام ومن الصنف الرابع عشر (14) الى الصنف العشرين (20) على خمسة (5) أقسام.

تحدد الارقام الاستدلالية الوسيطة والاصناف والاقسام طبقا للجدول الآتي :

الاصناف	الاقسام				
	1	2	3	4	5
01	102	106	110		
02	114	118	122		
03	126	130	134		
04	139	144	149		
05	154	160	166		
06	172	179	185		
07	192	199	205		
08	213	221	228		
09	236	245	253		
10	260	267	274	281	
11	288	296	304	312	

الجـدول (تابع)

الاصناف	الاقسـام				
	1	2	3	4	5
12	320	328	336	345	
13	354	364	373	383	
14	392	400	408	416	424
15	434	443	452	462	472
16	482	492	502	512	522
17	534	545	556	569	581
18	593	606	619	632	645
19	658	672	686	700	714
20	730	745	762	778	794

المادة 52 : تحدد نسبة تعويض الخبرة بـ 1 ٪ من الاجر الاساسى عن كل سنة أقدمية دون أن تتجاوز هذه النسبة 25 ٪ من الاجر الاساسى.

المادة 53 : تدفع أجور العمال وعلاواتهم وتعويضاتهم على اختلاف أنواعها، التى ينص عليها التنظيم المعمول به، عند حلول أجلها وفى كل شهر.

الباب السادس
أحكام مختلفة

المادة 54 : يدمج العمال الذين يباشرون عملهم فى قطاع البحث العلمى والتقنى عند تاريخ نشر هذا القانون الاساسى النموذجى فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ويرتبون فى مناصب عمل قطاع البحث العلمى والتقنى حسب شروط التوظيف وكيفياته المحددة فى هذا المرسوم.

المادة 55 : تلغى جميع الاحكام المخالفة لاحكام هذا المرسوم، لاسيما أحكام المرسوم رقم 77 ـ 115 المؤرخ فى 6 غشت سنة 1977 المذكور أعلاه.

المادة 56 : ينشر هذا المرسوم فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى 7 رجب عام 1406 الموافق 18 مارس سنة 1986.

الشاذلى بن جديد

مرسوم رقم 86 ـ 53 مؤرخ فى 7 رجب عام 1406 الموافق 18 مارس سنة 1986 يتعلق بمكافأة الباحثين غير المتفرغين.

ان رئيس الجمهورية،

ـ بناء على تقرير وزير التكوين المهنى والعمل،

ـ وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 111 ـ 10 و 152 منه،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 86 ـ 52 المؤرخ فى 7 رجب عام 1406 الموافق 18 مارس سنة