

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLICUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère de l'Education Nationale

Direction de la Gestion des Ressources
financières et Matérielles

وزارة التربية الوطنية

مديرية تسيير الموارد المالية و العادية

الرقم: 39/ويت.و.م.ت.م.م/2015

الجزائر في: 2015/03/08

إلى

- السيدات والسادة مديري التربية بالولايات - للتطبيق -
- السيدات والسادة المفتشين - للإعلام والمتابعة -
- السيدات والسادة مديري المؤسسات التعليمية - للتنفيذ -

مديرية التربية • مستفانم
في: 17 مارس 2015
رقم: 15/2015

**الموضوع: تذكير بخصوص كيفية تقييم وصرف منحة تحسين
الأداء التربوي لموظفي التعليم**

- المراجع: - المرسوم التنفيذي رقم 122/91 المؤرخ في 04/05/1991 المتضمن إحداث منحة تحسين الأداء التربوي المعدل والمتم.
- القرار الوزاري رقم 614/ويت.م.ت.م.م.م/91 المؤرخ في 14/07/1991 المحدد لمقاييس تحسين الأداء التربوي.
- المنشور الوزاري رقم 2427 المؤرخ في 11/05/1993 المتعلق بكيفية تقييم منحة تحسين الأداء التربوي.

صلا بأحكام المرسوم التنفيذي المذكور بالمرجع، وتنفيذا لمضموني القرار والمنشور المشار إليهما في المرجع أعلاه، يشرفني أن أذكركم بكيفية تقييم وصرف هذه المنحة من 0 إلى 40 % على النحو التالي:

1 - المواظبة: من 0 إلى 16 نقطة وتشمل:

- أ - الغيابات: من 0 إلى 12 نقطة وتخصم منها 06 نقاط عن كل غياب بحر مدفوع الأجر، وتخصم 12 نقطة عن غياب يومين فأكثر في الشهر.
- ب - التأخرات: من 0 إلى 4 نقاط تخصم منها نقطتين عن كل تأخر - وبحرم من النقاط الأربعة إذا بلغت التأخرات مرتين فأكثر في الشهر.
- و بحرم من نقاط المواظبة السنة عشرة، كل موظف استفاد من عطلة مرضية يفوق عدد أيامها 7 فأكثر في الشهر.

2 - التكوين: من 0 إلى 12 نقطة وتوزع وفقا لمابلي:

- أ - الندوات: من 0 إلى 6 نقاط وبحرم منها كل موظف يتغيب عن حضور ندوة تربوية واحدة في الشهر.

ب- النشاط التربوي: من 0 إلى 6 نقاط ويستفيد منها كل موظف يثبت مشاركته في النشاط التربوي للمؤسسة والتحضير الجدي للدروس.

3- المبادرة : من 0 إلى 12 نقطة وتمنح للموظف الذي يعمل على :

- تشخيص وإثراء وتنويع التحضير التربوي 3 نقاط

- استعمال وسائل الإيضاح 3 نقاط

- المشاركة في تجميل القسم 3 نقاط

- المحافظة على نظافة المؤسسة والوسائل والتجهيزات 3 نقاط .

بحرم الموظف من 20 نقطة في الشهر في حالة غيابه بدون مبرر قانوني عن الامتحانات والمسابقات التي استدعي إليها كموظر أو مصحح أو حارس أو عضو في الأمانة .

يتم التقييم شهريا على استمارة فردية، توقع من طرف الموظف وتحفظ بالملفين الإداري والمالي للمعني ، وتصرف هذه المنحة بعد نهاية كل ثلاثي محل التقييم، وتحسب على أساس عدد أيام العمل الفعلية في الثلاثي (بعد طرح عدد أيام الغياب) .

مثال: أستاذ تغيب يوم واحد في شهر جانفي ويومين في شهر مارس يكون تقييم منحة الأداء التربوي على النحو التالي :

شهر جانفي : 34 % ، شهر فيفري : 40 % ، شهر مارس : 28 %

التقييم الثلاثي: $34 + 40 + 28 = 102$ %

حساب منحة الأداء التربوي يتم كما يلي :

(الأجر القاعدي + منحة الخبرة المهنية) x 87 يوم عمل خلال الثلاثي x 34 %
30 يوم

النتاج يمثل المبلغ الخام للمنحة خلال الثلاثي

مثال تطبيقي : أستاذ تعليم ثانوي : الرتبة 13 الدرجة 06

26010.00 دج + 7785.00 دج = 33.795.00 دج

33.795.00 دج x 87 يوم = 2940.165 دج x 34 % = 1009.655 دج

30

ملاحظة: طريقة الحساب هذه تطبق على منحنى تحسين الأداء التسييري ومنحة المردودية.

المطلوب من الجميع كل في ما يخصه إيلاء العناية في تطبيق هذه الترتيبات .

عن وزارة التربية الوطنية : بتفويض منها
مدير تسيير الموارد البشرية والعمالية

بالتفويض بوقشور



مستفتم في 2015/03/11

ولاية مستفتم

مديرية التربية

الأماسة الخاصة

الرقم: 2015/1.1/040

مديرة التربية
إلى السيدات و السادة
- مديري مؤسسات التعليم الثانوي والمتوسط
- مديري التعليم الابتدائي
- للتفويض -

مديرة التربية

بوقشور

