



وزارة العمل.

4186/1/1/ج

11 جمادي الثانية 1438

الرقم

2017/03/09

التاريخ

الموافق

معالي وزير التربية والتعليم

الموضوع / عقد العمل الموحد للعاملين في التعليم الخاص

تحية طيبة وبعد،،،

ارفق لمعاليتكم طيا نسخة عن عقد العمل الجماعي الذي تم ابرامه بين النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص ونقابة اصحاب المدارس الخاصة، بعد مفاوضات سادها روح التعاون والتنسيق لما فيه مصلحة الطرفين والذي كان من اهم بنوده ما يلي :

- 1- علاوة تعليم (10) دنائير شهريا زيادة عن الحد الادنى للاجور .
- 2- زيادة سنوية لا تقل عن (5%) من الراتب الاجمالي .
- 3- الزام اصحاب المدارس الخاصة باشر اك كافة العاملين في الضمان الاجتماعي .
- 4- الزام اصحاب المدارس بتحويل رواتب العاملين لديهم الى البنوك.

ارجو معاليكم التكرم بالايجاز لادارة التعليم الخاص لتعميمه على كافة المدارس الخاصة ورياض الاطفال للالتزام به كشرط للتعيين ودون استثناء اي مؤسسة تعليمية، اعتبارا من بداية العام الدراسي القادم (2017-2018)، وضرورة متابعة التطبيق والتنفيذ لهذا العقد علما بانه اكتسب الصفة القانونية واصبح ملزما لاطرافه وفق احكام قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق الاحترام

وزير العمل  
علي ظاهر الغزالي

عطوفة الامين العام

نسخة/ مديرية علاقات العمل

معد الكتاب/ اصالح الرشدان

المملكة الأردنية الهاشمية

## عقد عمل جماعي

صادر استناداً لأحكام قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته

الفريق الأول: النقابة العامة لأصحاب المدارس الخاصة/ ويمثلها السيد منذر الصوراتي

الفريق الثاني: النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص/ ويمثلها السيد مازن المعايطة

### المقدمة:-

حرصاً من الفريقين على إقامة علاقات عمل مستمرة تحقق العدالة واستقرار العمل، ورغبة في خدمة قطاع التعليم الخاص وتقديمه من خلال توفير ظروف عمل ملائمة للعاملين في هذا القطاع، وحفاظاً على استمرار الروح الإيجابية ما بين العاملين في القطاع وأصحاب العمل، وتقديراً للمصالح المشتركة بين الطرفين فقد تم إبرام عقد عمل جماعي يشمل كافة العاملين في قطاع التعليم في المدارس الخاصة وفق أسس تحدد الحقوق والواجبات لكل طرف.

وبحضور ممثل وزارة العمل كجهة رسمية إشرافية فقد توصل الفريقان وبعد عدة لقاءات إلى إبرام هذا العقد حيث تم الاتفاق على ما يلي:-

1. تعتبر المقدمة أعلاه جزءاً لا يتجزأ من العقد.
2. يلزم هذا العقد كافة المدارس الخاصة ورياض الأطفال والعاملين فيها بأحكام وشروط عقد العمل الموحد المتفق عليه والملحق بهذا العقد الجماعي.
3. تمثل أحكام وشروط العقد الموحد المرفق بهذا العقد الجماعي الحدود الدنيا لحقوق العاملين في المدارس الخاصة ورياض الأطفال، ولا يجوز تعيين أي عامل في قطاع المدارس الخاصة ورياض الأطفال بموجب عقد آخر تخالف نصوصه أو أحكامه أو شروطه ونصوص وأحكام العقد الموحد إلا إذا كان ذلك يرتب حقوقاً وامتيازات أفضل مما ورد في هذا العقد.
4. تطبق أحكام عقد العمل الموحد على كافة العاملين في المدارس الخاصة بما فيها رياض الأطفال ولو لم يكونوا أعضاء في أي من النقابتين.
5. تلتزم كافة المدارس الخاصة ورياض الأطفال بتحويل رواتب العاملين لديها إلى البنوك المعتمدة إلا إذا رغب الطرف الثاني بغير ذلك بعد اقتطاع كافة الاقتطاعات القانونية.
6. تحدد رواتب العاملين في المدارس الخاصة ورياض الأطفال بـ 220 ديناراً شهرياً كحد أدنى ما لم يصدر قرار آخر يحدد الحد الأدنى للأجور ويضاف إلى ذلك علاوة تعليم قدرها 10 دنانير شهرياً.





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عقد عمل موحد

لكافة العاملين في المدارس الخاصة ورياض الأطفال

العام الدراسي : 201 - 201

الطرف الأول

مدرسة : .....

يمثلها : .....

العنوان : .....

الطرف الثاني


الاسم : .....

الوظيفة : .....

المؤهل العلمي : .....

الرقم الوطني : .....

لا تعتمد إلا النسخ الأصلية ولا يجوز التصوير



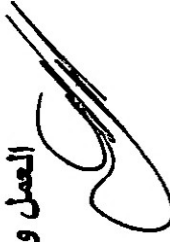
## المادة الأولى

- (1) يلتزم الطرف الثاني بالعمل لدى الطرف الأول بوظيفة ( معلم ) ( إداري ) براتب شهري قدره ( ..... ) دينار أردني خاضع لكافة الإقتطاعات القانونية.
- (2) تكون مدة العقد للسنة الأولى عشرة أشهر أو ( سنة دراسية ) تبدأ من تاريخ (.....) وتنتهي في تاريخ ( ..... )
- (3) في حال تجديد العقد او استمر العمل به لسنة تالية بذات المدرسة تكون مدة العقد في السنة اثني عشر شهرا تبدأ من تاريخ انتهاء العقد السابق .
- (4) ينتهي عقد العمل بموجب أحكام المادة (21) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1966 و تعديلاته \* 1
- (5) يستحق الطرف الثاني ( المعلم / المعطمة ) (10) دنائير شهريا علاوة تعليم
- (6) يستحق الطرف الثاني زيادة سنوية لا تقل عن ( 5 % ) من الراتب الإجمالي.
- (7) يستحق العامل في المدارس الخاصة ورياض الأطفال 5 دنائير شهريا عن كل سنة خبرة إذا استمر في عمله لدى الطرف الأول و 3 دنائير شهريا بدل خبرة سنوية إذا عمل لدى مدرسة أو روضة أخرى.
- (8) يلتزم الطرف الأول بتحويل رواتب العاملين لديه بعد اقتطاع الاستحقاقات القانونية الى البنك الذي يحدده الطرف الثاني، وفي حال عدم رغبة الطرف الثاني بذلك يقدم اقرار خطي للطرف الاول بذلك.
- (9) يحتفظ الطرف الثاني بكامل حقوقه و مكتسباته السابقة عند تجديد العقد

(10) لا تؤثر أحكام هذا العقد على أي حق من الحقوق أو امتياز يمنحه للعامل قانون العمل النافذ أو أي قانون آخر أو اتفاق أو قرار أو نظام يرتب للعامل حقوقاً أو امتيازات أفضل مما ورد في هذا العقد \* 2

## المادة الثانية

يتوجب على الطرف الأول أن يضع نظاماً داخلياً له مصادقاً عليه من وزارة العمل و يتوجب على الطرف الثاني الالتزام بأحكام النظام الداخلي المقرر \* 3



### المادة الثالثة

يلتزم الطرف الثاني بالاستمرار بعمله إلى حين إتمام الواجبات المطلوبة منه ضمن ساعات العمل الرسمي و إذا تم تكليفه بأي عمل خارج أوقات الدوام الرسمي فيتقاضى عنها بدل عمل إضافي \* 4

### المادة الرابعة

يلتزم الطرف الأول بتحديد تاريخ موعد بدء الإجازة السنوية للطرف الثاني في بداية العام الدراسي و حسب تقويم وزارة التربية و التعليم و مقتضيات العمل على أن لا يتعارض ذلك مع أحكام المادة 61 من قانون العمل الساري المفعول \* 5

### المادة الخامسة

1) يحق للطرف الأول استدعاء الطرف الثاني للعمل لديه أثناء عطلة ما بين الفصلين و عطلة الصيف على اعتبار أن العطل المدرسية مقررة للطلبة وليس للعاملين  
2) و يحق للطرف الأول استدعاء العاملين لديه ايام السبت عند الضرورة حسب تعليمات وزارة التربية و التعليم .

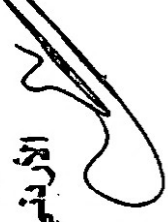
### المادة السادسة

يستحق الطرف الثاني إجازة مرضية و إجازة أمومة و فترة رضاعة و حسب ما نص عليه قانون العمل الساري المفعول \* 6

### المادة السابعة

يتوجب على الطرف الأول أن لا يكلف الطرف الثاني بأية أعمال خارج نطاق وظيفته الرسمية مع مراعاة أحكام المادة (17) من قانون العمل

الأردني \* 7



#### المادة الثامنة

يشترط لتوقيع هذا العقد أن لا يكون الطرف الثاني ملتزماً بأي عقد آخر ساري المفعول وبخلاف ما تقدم بحق للطرف الأول فسخ هذا العقد .

#### المادة التاسعة

يتوجب على الطرف الأول أن يقدم جميع التسهيلات اللازمة للطرف الثاني وفق الأنظمة المقررة و ذلك بتقديم اللوازم الضرورية المتعلقة بعمله و المعلومات الكافية عن كل ما من شأنه توفير متطلبات السير في العمل.

#### المادة العاشرة

يتوجب على الطرفين في حال تجديد العقد أو عدم تجديده لفترة ثانية أن يشعر كل طرف الآخر بذلك خطياً قبل شهر على الأقل من تاريخ انتهاء العقد، وبخلاف ذلك يعتبر العقد مجدداً و بذات الشروط و يراعى بذلك الزيادة السنوية و الحقوق المكتسبة للفريق الثاني.

#### المادة الحادية عشر

يحق للطرف الأول في حال ترك الطرف الثاني العمل قبل انتهاء مدة العقد استخدام ( معلم / إداري ) آخر لإكمال مدة العقد.

#### المادة الثانية عشر

تراعى أحكام المادة 26 من قانون العمل في حالة إنهاء العقد من أي طرف قبل انتهاء مدته \* 8

#### المادة الثالثة عشر



ينظم هذا العقد من (3) نسخ أصلية، نسخة للتعيين لدى وزارة التربية والتعليم ونسخة للطرف الثاني ونسخة لدى إدارة المدرسة او الروضة وجميعها مصدقة من قبل نقابة أصحاب المدارس الخاصة و النقابة العامة للعاملين في التعليم \* 9

#### المادة الرابعة عشر

(1) يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل الساري المفعول و الأنظمة والتعليمات و القرارات الصادرة بموجبه وذلك في ما لم يرد بشأنه نص في هذا العقد.

(2) أي ملحق أو أي بند إضافي على هذا العقد يعتبر باطلاً إذا كان ينتقص أيا من هذه الحقوق أو يخالف أحكام القانون أو يرتب التزامات غير ما ورد في هذا العقد مع الأخذ بعين الاعتبار أن هذا العقد يمثل الحقوق الدنيا للحقوق العمالية المترتبة للطرف الثاني \* 10

(3) تسري أحكام العقد اعتباراً من بداية العام الدراسي 2018/2017م ولمدة عامين ويتم تعديله بموافقة النقابة العامة لاصحاب المدارس الخاصة والنقابة العامة للعاملين في التعليم وبالتنسيق مع وزارة العمل .

(4) يعتبر العقد ساري المفعول من تاريخ مباشرة العمل لدى الطرف الاول ويحق لأي طرف أن يخضع الآخر الى فترة تجربة مدتها (45) يوماً ومدفوعة الأجر للطرف الثاني.

#### المادة الخامسة عشر

تاريخ تنظيم العقد .....

مصدق

مصدق

النقابة العام لأصحاب المدارس

النقابة العامه للعاملين في التعليم

الخاصة

الخاص

## الهوامش المرفقة بهذا العقد

1) تنص المادة 21 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1966 على ما يلي :

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :

أ) إذا اتفق الطرفان على إنهائه

ب) إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.

ج- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل و ثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.

2) تنص المادة 4 من قانون العمل الأردني على أن :

أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

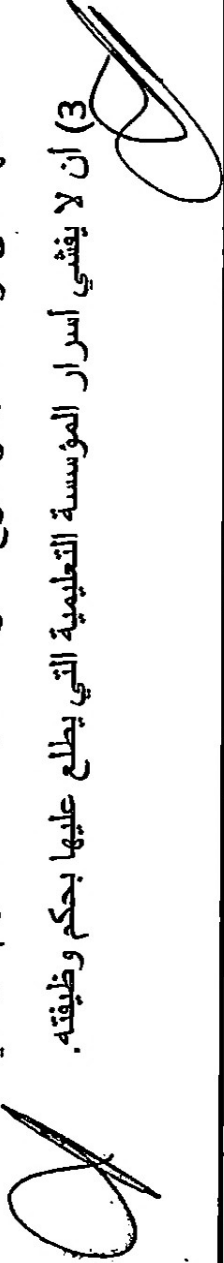
ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي منحها إياه هذا القانون.

3) ينص النظام الداخلي على ما يلي : أن يقوم خلال إشغال وظيفته و أثناء سريان هذا العقد بما يلي:

1) احترام و تطبيق نظام المؤسسة التعليمية و تعليماتها و الأنظمة المعمول بها والمتعلقة بضمائم سير العمل وذلك بما لا يتعارض مع القوانين و الأنظمة و التعليمات و القرارات الصادرة عن وزارة التربية و التعليم في هذا الشأن.

2) أن لا يقوم بأية أعمال خارج نطاق عمله لها مساس بالمؤسسة التعليمية التبرع إلا إذا وافقت المؤسسة التعليمية على ذلك و أن لا يتعاطى أي عمل مهما كان نوعه داخل أو خارج المدرسة خلال ساعات الدوام الرسمي.

3) أن لا يفشي أسرار المؤسسة التعليمية التي يطلع عليها بحكم وظيفته.



4) أن يحافظ على جميع اللوازم المدرسية التي توضع تحت تصرفه بحكم عمله في المؤسسة التعليمية و عليه تسليمها كاملة عندما يطلب إليه من قبل الطرف الأول إلا ما أُلّف منها بشكل طبيعي ووفق أنظمة المؤسسة التعليمية و تعليماتها.

5) أن يحضر الاجتماعات المتعلقة بسير العمل التي يدعو إليها الطرف الأول.

6) أن يقوم بعمله بكل أمانة و نشاط و إخلاص وأن يكون جيد السلوك و السمعة و كريم الأخلاق.

7) يحظر على الطرف الثاني القيام بأي نشاط داخل حرم المؤسسة التعليمية.

8) أن يجري المعلم امتحانات الإكمال لطلابه في موعدها المقرر و يقدم النتائج كاملة لمدير المدرسة.

9) أن يقدم المعلم جميع التسهيلات و المعلومات المتعلقة بشئون طلابه و عمله.

#### 4) تنص المادة 59 من قانون العمل على ما يلي :

أ- يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن 125% من أجره المعتاد.

ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن 150% من أجره المعتاد. ( علماً بأن يوم العطلة هو يوم الجمعة )

#### 5) تنص المادة 61 من قانون العمل على ما يلي :

أ- لكل عامل الحق بإجازة سنوية باجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن مدة الإجازة السنوية واحد و عشرون يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة. ولا تحسب أيام العطل الرسمية و الأعياد الدينية و أيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية .



ب- إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على إجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة.

ج- يجوز تأجيل إجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل و صاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة و يسقط حق العامل في الإجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليها و لم يطلب استعمالها خلال تلك السنة, ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على إجازته.

د- لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل و كيفية استعمالها للعامل في مؤسسته و ذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل.

6- تنص 65 من القانون على الحق للعامل في إجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوما خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوما اخرى باجر كامل إذا كان نزول احد المستشفيات او بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة.

كما تنص المادة 70 من قانون العمل على حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع على أن لا تقل المدة المتبقية التي تقع من الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل إنقضاء تلك المدة.

وتنص المادة 71 أيضا على حق المرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد مجموعها على الساعة في اليوم الواحد

7- تنص المادة 17 من قانون العمل على ما يلي:-

لا يلتزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافا بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة و في الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته و في حدود الظروف الذي اقتضى هذا العمل.



8- تنص المادة 26 من قانون العمل على ما يلي :-

أ- إذا أنهى الطرف الأول عقد العمل قبل انتهاء مدته أو إنهاء الطرف الثاني لأحد الأسباب الواردة في المادة 29 من قانون العمل يحق للطرف الثاني استيفاء جميع الحقوق و المزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الاجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلا بموجب المادة 28 من قانون العمل.

ب- إذا كان انتهاء العقد صادراً عن الطرف الثاني في غير الحالات المنصوص عليها في المادة 29 من قانون العمل جاز للطرف الأول مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل و ضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على الطرف الثاني أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.

9- لا يترتب على المعلم أي مبلغ مالي أياً كان نوعه نقاء أو ثمناً لتسرخ هذا العقد.

(10) إن الحد الأدنى للأجور حالياً (220) ديناراً.

