



مرحباً

كمال صفر

kamel.c.sfar@gmail.com

الإتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الحليب ومشتقاته

محنة (2022)

جميع الحقوق محفوظة 2022

Sfarconsulting.tn

فهرس الاتفاقية صناعة الحليب

الصفحة	الموضوع	الفصول
4-3	التنقيحات	
5	قرار المصادقة	
6	المقدمة	
7	ميدان التطبيق	01
8-7	المدة- المراجعة - التراجع	2
8	التأويل	3
10-8	الحق النقابي وحرية الرأي	4
11	استقبال النواب النقابيين	5
11	تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
12-11	الانتداب	7
12	مقاييس الانتاج	8
13-12	فترة التجربة	9
13	تشغيل النساء والاطفال	10
13	حماية العملة أثناء مباشرة العمل	11
14	بطاقات الخلاص	12
15-14	اسناد الاعداد و التدرج والترقية	13
16-15	استعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم	14
16	أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل	15
17-16	الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو الضغط في عدد العملة	16
17	مكافأة نهاية الخدمة	17
18	غرامة الطرد التعسفي	17 مكرر
18	الانقطاع عن العمل لاسباب صحية	18
19-18	الاستقالة	19
19	شهادة الشغل	20
19	تبديل الإقامة أو النقلة	21
20-19	التغيب	22
20	مدة الشغل	23
20	العمل الليلي	24
20	أجر العمل بالليل	25
20	الساعات الزائدة	26
21-20	الراحة الاسبوعية	27
21	أيام الأعياد	28
22-21	الرخص الخاصة الاجر	29
22	الرخص لأسباب عائلية	30
23-22	حماية الأمومة	31
23	الرخص الاستثنائية	32

24-23	رخص المرض	33
24	الرخص لتأدية الواجبات العسكرية	34
25-24	الرخص بدون أجر	35
27 إلى 25	التأديب	36
28	مشمولات نظر مجلس التأديب	37
28	التدريب والتكوين والاتقان المهني	42
29-28	أزياء العمل والوقاية	43
29	الحفاظ على الاشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية	44
30-29	حفظ الصحة والسلامة	45
30	نظام الحديقة الاجتماعية	46
31-30	نظام التقاعد	47
32-31	منحة حساب آخر السنة والشهر الثالث عشر	48
32	منحة الانتاج	48 مكرر
33- 32	عقد الشغل	49
34-33	منحة النقل	50
34	منحة الفقة	50 مكرر
35-34	منحة الغبرة	3-50
35	منحة الحرارة	4-50
35	منحة البرد	5-50
35	منحة عينية	6-50
35	منحة الخطر	7-50
36-35	المنح المدرسية	8-50
36	منحة الصندوق المالي	9-50
36	منحة الحضور	10-50
36	المساعدة المالية عند الوفاة	11-50
37	منحة سائق جرار	12-50
37	نظام الأقدمية	51
37	أحكام تطبيقية	52
37	الامتيازات المكتسبة	53
38	تاريخ التطبيق	54
39	التصنيف المهني	
40	جدول التصنيف المهني لعمال صناعة الحليب (جدول عدد 1)	
42-41	التصنيف المهني لأعوان الإشراف فني صناعة الحليب (جدول عدد 2)	
44-43	جدول التصنيف المهني لأعوان المصالح العامة والادارية (جدول عدد 3)	
45	مراكز عمال صناعة الحليب (جدول عدد 1)	
47-46	وظائف أعوان الإشراف وفنيي صناعة الحليب (جدول عدد 2)	
49-48	وظائف أعوان المصالح العامة والادارية (جدول عدد 3)	
59-50	جداول الاجور 2024-2023-2021	

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الحليب ومشتقاته
المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 19 جوان 1975

الملاحق من 1983 الى 2009

الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 14 أفريل 1983	الفصول 25-30-33-43-47-48-50 - اضافة فصول جديدة، الفصل 48 مكرر (منحة الانتاج)، 50 مكرر (منحة القفة)، 50 ثالثا (منحة الغبرة)	اجر العمل بالليل - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - رخص المرض - ازياء العمل والوقاية - نظام التقاعد - منحة آخر السنة والشهر الثالث عشر (الفقرة الاخيرة) - منحة النقل والتنقلات
ملحق 2	قرار مؤرخ في 22 مارس 1989	_____	أجور
ملحق 3	قرار مؤرخ في 13 أكتوبر 1990	الفصول 8-14-21-22-28-42-45-50 مكرر-50(3) - 50(4) - 50(5)	مقاييس الانتاج - استعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم (فقرة 3) - تبديل الإقامة او النقلة - التغيب - أيام العطل خالصة الاجر - التدريب و التكوين والالتقان المهني - حفظ الصحة و السلامة - منحة القفة - منحة الغبرة - منحة الحرارة - منحة البرد
ملحق 4	قرار مؤرخ في 5 أوت 1993	الفصول 1-4-9-11-13-14-15-16-17-21-28-30-36-47-49 - ملاحق التصنيف المهني	ميدان التطبيق - الحق النقابي وحرية الرأي - فترة التجربة - حماية العملة اثناء مباشرة العمل - اسناد الاعداد، التدرج والترقية -استعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم - أجل الاعلام بإنهاء العمل - الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز العمل او ضغط في عدد العملة - غرامة الفصل عن العمل - تبديل الإقامة او النقلة - أيام العطل - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - التأديب - نظام التقاعد -العمال الوقتيون -
ملحق 5 (اصلاح خطأ بالرائد الرسمي عدد 69 بتاريخ 27 أوت 1996 ص 2112)	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصول 1-6-8-9-15-17-19-30-32-33-35-45-47-49-50-50 مكرر - 50(3) - 50(4) - 50(5) - الغاء الفصول 38-39-40-41 - تعديل التصنيف المهني	ميدان التطبيق - تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة - مقاييس الانتاج - فترة التجربة - أجل الاعلام بإنهاء العمل -مكافأة نهاية الخدمة - الاستقالة - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - الرخص الاستثنائية - رخص المرض - الرخص بدون اجر - التأديب - حفظ الصحة والسلامة - نظام التقاعد - عقد الشغل لمدة معينة - منحة النقل والتنقلات -منحة القفة - منحة الغبرة - منحة الحرارة - منحة البرد
ملحق 6	قرار مؤرخ في 9 جوان 1999	الفصول 7-13-14-16-17-21-25-33-50 50 مكرر - 50(3) - 50(4) - 50(5) - تعديل التصنيف المهني	الانتداب - اسناد الاعداد والتدرج والترقية -استعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم -الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز العمل او ضغط في عدد العملة -مكافأة نهاية الخدمة - تبديل الإقامة او النقلة - اجر العمل بالليل -رخص المرض - منحة النقل والتنقلات - منحة القفة - منحة الغبرة - منحة الحرارة - منحة البرد
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 4-7-13-15-17-47-50-50 مكرر - 50(3) - 50(4) - 50(5) - اضافة الفصول 50. 6 (المنحة العينية) - 50. 7 (منحة الخطر) - 50. 8 (المنح المدرسية) - تعديل تصنيف مهني	الحق النقابي وحرية الرأي - الانتداب - اسناد الاعداد والتدرج والترقية - أجل الاعلام بإنهاء العمل -مكافأة نهاية الخدمة - نظام التقاعد -منحة النقل والتنقلات -منحة القفة - منحة الغبرة - منحة الحرارة - منحة البرد
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 1-7-13-15-17-29-31-43-47-50-50 مكرر - 50(3) - 50(4) - 50(5) - 50. 7 - 50. 8 - اضافة الفصول 17 مكرر (غرامة الطرد التعسفي) و 50. 9 (منحة الصندوق المالي) و 50. 10 (منحة الحضور)	ميدان التطبيق - الحق النقابي وحرية الرأي - الانتداب - اسناد الاعداد والتدرج والترقية -أجل الاعلام بإنهاء العمل -مكافأة نهاية الخدمة - الرخص خالصة الاجر - حماية الامومة - ازياء العمل والوقاية - نظام التقاعد -منحة النقل والتنقلات -منحة الغبرة - منحة الحرارة - منحة البرد - منحة الخطر - المنح المدرسية
ملحق 9	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	الفصول 4-7-12-13-15-20-21-30-31-33-47-49-50-50 مكرر-50(3) و 50(4) و 50(5) و 50(7) و 50(8) و 50(10) - التصنيف المهني (جداول)	الحق النقابي وحرية الرأي - الانتداب - بطاقات الخلاص -اسناد الاعداد والتدرج والترقية -أجل الاعلام بإنهاء العمل-شهادة الشغل - تبديل الإقامة او النقلة - حماية الامومة - رخص المرض - نظام التقاعد - عقد الشغل لمدة معينة - منح النقل والتنقلات -منحة القفة - منحة الغبرة- منحة البرد - منحة الخطر - المنح المدرسية - منحة الحضور - المساعدة المالية عند الوفاة - منحة سائق جرار

الملاحق من سنة 2011 الى سنة 2022

ملحق 10	قرار مؤرخ في 14 أكتوبر 2011	الفصول 47-50-50 مكرر - 50(3) - 50(4) - 50(5) - 50(7) - 50(8) - 50(10)	نظام التقاعد - منحة النقل والتنقلات - منحة القفة - منحة الغبيرة - منحة الحرارة - منحة البرد - منحة الخطر - المنح المدرسية - منحة الحضور - جداول الاجور
ملحق 11	قرار مؤرخ في 19 فيفري 2013	الفصل 50	منحة النقل والتنقلات - جدول الاجور
ملحق 12	قرار مؤرخ في 22 ديسمبر 2014	الفصل 50	منحة النقل والتنقلات - جدول الاجور
ملحق 13	قرار مؤرخ في 10 ماي 2016	الفصلان 50-50 (10)	منحة النقل والتنقلات - منحة الحضور - جدول الاجور
ملحق 14	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	الفصلان 50-50 (10)	منحة النقل والتنقلات - منحة الحضور - جدول الاجور
ملحق 15	قرار مؤرخ في 28 ماي 2019	الفصلان 50-50 (10)	منحة النقل والتنقلات - منحة الحضور - جدول الاجور
ملحق 16	قرار مؤرخ في 29 أفريل 2022	الفصلان 50-50 (10)	منحة النقل والتنقلات - منحة الحضور - جدول الاجور

وزارة الشؤون الاجتماعية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 4 اوت 1975 يتعلق بالمصادقة على

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الحليب ومشتقاته (*)

إن وزير الشؤون الاجتماعية،
بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة
الشغل،
وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،
وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الاطارية،
وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل في
23 أفريل 1975،

قرر ما يأتي:

الفصل 1 - وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحليب.
الفصل 2 - احكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات
المضبوطة بفصلها الاول، في كامل تراب الجمهورية
الفصل 3 - لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الاول اعلاه، ان تكون سببا في الغاء او الحد من
المنافع المكتسبة من طرف الاجراء قبل دخولها حيز التطبيق.
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الاتفاقية المشار اليها اعلاه، الشروط المماثلة في
العقود، كلما كانت هذه الشروط الاخيرة اقل نفع من الأولى.

تونس في 4 اوت 1975
وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

(*) عوضت التسمية بمقتضى الفصل الأول من قرار وزير الشؤون الاجتماعية بتاريخ 17 جانفي 2006 المتعلق
بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 8 للاتفاقية.

الاتفاقية المشتركة الوطنية لصناعة الحليب ومشتقاته

أولاً: الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

ثانياً: الجامعة القومية للصناعة والتجارة والتغذية

من جهة،

أولاً: الاتحاد العام التونسي للشغل

ثانياً: الجامعة القومية للمواد الغذائية

من جهة أخرى،

المقدمة:

لقد وقع عرض اولاً ما يلي:

- بما ان العلاقات القائمة يستوجب المستأجرين وعموم اعوان الصناعات الغذائية كانت تضبطها قوانين مشتتة واتفاقيات مشتركة أصبح تطبيقها غير معمم ولا يتماشى مع تطور الزمن.
- وبما ان صناعة الحليب بالبلاد التونسية هي الآن في طور التوسيع خاصة وان المؤسسات الاخرى ستبعث في المستقبل الى حيز الوجود وان هذه الصناعات هي جزء لا يتجزأ من المواد الغذائية عامة.

الفصل 1-(جديد)

ميدان التطبيق

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 8)

تضبط هذه الاتفاقية -في كامل تراب الجمهورية التونسية -للعلاقات بين المؤجرين وللعمال المشتغلين في قطاع صناعة الحليب ومشتقاته، بما في ذلك صناعة الزبدة. العمال القارون هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة والذين لا يستخدمون في إنجاز الأشغال الوقتية او العرضية.

يقع ضبط العلاقات بين المؤجرين والعمال المنتدبين بعقود شغل لمدة معينة بمقتضى أحكام خاصة بهذه الإتفاقية.

الفصل 2

المدة، المراجعة، التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين ان يتراجعا في هذه الاتفاقية او يطلب مراجعتها كليا او جزئيا الا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية او طلب إعادة النظر فيها كليا او جزئيا، لا يمكن القيام به الا بعد انقضاء سنتين مدنيتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية او يطلب مراجعتها كليا او جزئيا ان يعلم بذلك الطرف الاخر بمكتوب مضمون الوصول مع الاعلام بالبلوغ.

ويجب ان تصل الرسالة الى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر اي قبل الثلاثة أشهر الاخيرة من السنة المدنية الجارية، كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية او المطالب بمراجعتها كليا او جزئيا ان يضيف لرسالة الاعلام لائحة تتضمن مشروع الفصول المزمع تنقيحها.

فان لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فانه يمكن للطرفين ان يتفقا على ابقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل قدره ثلاثة أشهر وان يحصل

الاتفاق بعد انقضاء الاجلين السالفين فعلى الطرف الالتجاء الى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول .

الفصل 3

التأويل

ان الخلافات الذي يمكن ان تحدث بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية يجب رفعها الى لجنة متناصفة تتركب من 6 اعضاء هم:

- 2 تعينهما نقابة العمال المعنيين

-2 عن المستأجر

- 1 عن المنظمة الشغيلة

-1 عن منظمة الاعراف

وان لم يحصل الاتفاق داخل هذه اللجنة المتناصفة فإن الخلاف تقع مراجعته طبق اجراءات التحكيم الواردة بالفصل 2 أعلاه.

وما تقرره اللجنة المتناصفة او ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8 و9)

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا ننتح عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من

تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الإنتخابات.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة القانونية الممثلة في نوابها الشرعيين المؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة، وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي بين الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي. ويحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية. وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها . وتتولى المنظمة النقابية للعمال توفير السبورات ونصبها بجميع محطات بيع الوقود. ويتولى أصحاب هذه المحطات صيانتها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 49 عاملا و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 220 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. وببتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك. في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا في إحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع يطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فيدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. وفي صورة انتخاب أحد العمال بصفة نائب نقابي بالاتحاد الجهوي للشغل أو بالجامعة العامة للمعاش والسياسة، فإنه يوضع في وضعية إلحاق مع الاحتفاظ بكامل الأجر، وذلك بطلب من المنظمة النقابية وبعد الحصول على الموافقة المسبقة من المؤجر.

ويحتفظ النائب النقابي - الذي وضع في حالة إلحاق، طيلة مدة إلحاقه- بحقوقه في الرقبة والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقي طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعس في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعس فيه.

يتعهد للمؤجر بخصم مبلغ الاشتراك النقابي ودفعه للمنظمة للنقابية المنخرط بها العامل، وذلك على ضوء الرام هذا الأخير المقدم للمؤجر من طرف النقابة المعنية.

يجب أن يرخص هذا الالتزام بصفة واضحة للمؤجر للقيام بهذا الخصم الذي يجب أن يقع كل ثلاثة أشهر بناء على التنصيب المشار إليه أعلاه. ويتم دفع المعلوم في الحس للمنظمة المعنية. يتكفل المؤجر بخلاص الأعضاء الممثلين للمنظمة للنقابية للعمال باللجنة القطاعية للمفاوضات لمراجعة الاتفاقية المشتركة لصناعة الحليب ومشتقاته.

الفصل 5

استقبال الممثلين النقابيين

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية، المعنيين بصفة قانونية بطلب منهم ويحرر هذا المطلب كتابة ويتضمن موضوع المقابلة.

وللمؤجر ان يستعين بممثل عن منظمته النقابية أثناء المقابلة.

الفصل 6 (جديد)

تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية

للمؤسسات ونواب العملة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الإنتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة. وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 7 (جديد)

الانتداب

(نقحت الفقرة 2 بالملحق التعديلي عدد 8)

وادرجت فقرة جديدة بآخر الفصل واضيفت فقرة خامسة بالملحق التعديلي عدد 9)

يرتب العملة المنتدبون في اصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف، طبقا لجداول الترتيب والاجور الملحقة بهذه الاتفاقية.

يقع انتداب العمال سواء كانوا قارين او غير قارين اما عن طريق مكاتب التشغيل العمومية أو مباشرة.

ويتعين على كل موجد إعلام مكتب التشغيل العمومي المختص ترابيا بكل انتداب في أجل لا يتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ الانتداب.

يقع اعلام الاعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة. تعطى الاولوية للعمال الوقتيين المتوقعة فيهم الشروط المطلوبة.

في المؤسسات الذي يكون عملها خاضعا لتغييرات فإنه تعطى الاولوية للعمال والمستخدمين الذين وقع اعفاؤهم سابقا من أجل قلة الشغل.

وتعطى أولوية التشغيل لأبناء العمال المحالين على التقاعد والذين تتوفر فيهم الكفاءة المهنية المطلوبة. يتعين وجوبا اعلام كل عامل ساعة انتدابه بصنفه المهني الذي يقع ترتيبه به وبالأجر الذي يقابله. كما يقع اعلامه لأمه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تسند عند الاقتضاء بطاقات اختصاص مهني للعملة من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على العامل عند الإنتداب حسب ما اقتضاه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

ويكون تشغيل المعاقين طبقا للقانون التوجيهي عدد 83 المؤرخ في 15 أوت 2005 المتعلق بالnehوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم.

الفصل 8 (جديد)

مقاييس الإنتاج

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يعهد للجنة فنية متناصفة داخل كل مؤسسة مهمه ضبط المقاييس الدنيا للإنتاج لتكون عنصرا أساسيا وضروريا لإسناد منحة الإنتاج أو الإنتاجية.

وتوكل لهذه اللجنة مهمة مراجعة هذه المقاييس كلما دعت الضرورة ذلك.

الفصل 9 (جديد) -فترة التجربة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

تضبط مدة التجربة كالآتي:

بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر

بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر

بالنسبة للإطارات: سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام. وعندما انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات ولمدة ثلاثة أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ.

الفصل 10

تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذاك، فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة، ا يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والاجر.

بالنسبة لاستخدام الصغار في العمل وفيما يتعلق بعمل النسوة والاطفال ليلا يتعين على الاطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري العمل.

الفصل 11 (جديد)

حماية العملة اثناء مباشرة العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

للأجير والمؤجر الحق وفق القواعد الجاري بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والثقة والثلب مما عسى ان يتعرض له اثناء مباشرته للعمل. وفي هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل لمن لحقه الضرر طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 12

بطاقة الخلاص

(إضافة أحكام بآخر الفصل بالملحق التعديلى عدد 9)

عند خلاص العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

ان صادف يوم الخلاص يوم عطلة فان دفع الاجور وتسليم بطاقات الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة.

يقع اتخاذ تدابير لكي يتم خلاص اجور العمال الخالص بالشهر على الاقصى في آخر يوم من الشهر المعنى.

ويتم دفع الأجور عن طريق تحويل بنكي وذلك بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل.

الفصل 13 (جديد)

إسناد الأعداد والتدرج والرقية

(الملحق التعديلى عدد 9)

ب -التدرج:

يتمثل التدرج العادي في الارتقاء بصفة متواصلة إلى درجة أعلى مباشرة حسب الأقدمية في الدرجة طبق الجداول الملحقة بهذه الإتفاقية

حددت مدة البقاء بالدرجة بستتين بداية من الدرجة الأولى إلى الدرجة التاسعة وبسنة واحدة بداية من الدرجة العاشرة إلى آخر درجة بالسلم.

وبالنسبة للعامل المرتب بالدرجة الأخيرة من سلم الأجور (14) لأي صنف فرعي ("أ" أو "ب" أو "ج")، يقضي سنة واحدة بهذه الدرجة وتقع ترقيته أليا إلى الصنف الفرعي الأعلى مباشرة من نفس الصنف أو إلى الصنف الفرعي الأول من الصنف الأساسي الأعلى مباشرة، ويتمتع العامل المعني بدرجتين إضافيتين في الصنف الفرعي الجديد بعد أن يتم ترتيبه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى مباشرة

(د) الرقية: تتمثل الرقية في التحول من صنف الى صنف أعلى في التخصص وتتوقف على وجود شغور وامتحان مهني وتطبيعي او مباشرة من طرف المؤجر بدون اعتبار عامل الشغور كما تتمثل الرقية في التحول من صنف فرعي الى صنف فرع أعلى باعتبار الكفاءة المهنية للعامل وروح المبادرة والابتكار

وتحسين الإنتاج من حيث الكم والنوع والتعامل مع المحيط الذي يعمل فيه (من زملاء في العمل ومسيرين وحرفاء) ويكون اعتماد عنصري الاقدمية والتكاليف العائلية فقط في حالة تساوي العوامل سابقة الذكر.

يضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المستأجر ويعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها.

يبدأ مفعول جدول الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية في صورة حصول شغور او احداث مراكز جديدة تتوجه عناية المؤجرين قبل الإلتجاء للانتداب من الخارج الى العملة من الأصناف الدنيا الذين تتوفر فيهم الأهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات او أعوان التسيير او اعوان التنفيذ.

ينتفع العامل بترقية استثنائية الى الصنف الأعلى مباشرة بعد قضاء 10 سنوات بالمؤسسة في نفس الصنف المرتب به، وذلك شريطة أن لا يكون قد تعرض الى عقوبة من الدرجة الثانية المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.

ويتمتع العامل بترقية استثنائية ثانية بعد عشرة سنوات من الترقية الاستثنائية الأولى بالاعتماد على معدل الأعداد المهنية المسندة خلال الثلاث سنوات الأخيرة وذلك شريطة أن لا يكون قد تعرض العامل إلى عقوبة من الدرجة الثانية المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.

ويتم -على مستوى كل مؤسسة -ضبط العدد المهني الأدنى المطلوب للتمتع بهذه الترقية الاستثنائية الثانية وذلك في إطار اللجنة الاستشارية لكل مؤسسة.

الفصل 14 (جديد)

استعمال العمال في وظائف

غير الوظائف المطابقة لرتبهم

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام. ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. وإن رأى العامل المعني بالأمر أي هذا الإجراء يكتسي صبغة

تعسفية. ولم يكن متأثراً من محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها. فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الإستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة. ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابياً يتولى مماسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتاً، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائياً في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشعور النهائي.

الفصل 15 (جديد)

أجل الإعلام بإنهاء العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ونقحت الفقرة 2 بالملحق التعديلي عدد 8 والفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 9)

حدد أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة بشهر لكافة أصناف العملة طبقاً لمقتضيات الفصل 14 مكرر من مجلة الشغل. وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل، فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساوياً للأجر الفعلي (الخام) المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء ولما تبقى من هذه المدة.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملاً فعلياً ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور والمنح. وبالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية أو فنية، يكون مقدار غرامة أجل الإعلام بإنهاء العمل مساوياً لأجرة 45 يوماً بالنسبة لأعوان التنفيذ، ومساوياً لأجرة شهري عمل بالنسبة لأعوان التسيير، ومساوياً لأجرة ثلاثة أشهر بالنسبة للإطارات.

الفصل 16 (جديد)

الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العمال

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 6)

إذا ما اضطر المؤجر للتخفيض في عدد العمال لسبب يرجع الى ظروف اقتصادية أو فنية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بعرض الأمر على اللجنة الإستشارية للمؤسسة علاوة على ما جاء بالفصلين 15 و17 من هذه الإتفاقية.

ويجري هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

أ) القيمة المهنية

ب) التكاليف العائلية

ج) الأقدمية

يطبق مبدئيا هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون اطفال تم اخيرا على المتزوجين الذين لهم اطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الاولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية. كل تنقيص من عدد العملة القارين يجب رفعه الى لجنة مراقبة الطرد 15 يوما من قبل.

الفصل 17 (جديد)

مكافأة نهاية الخدمة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن للعمل عند مغادرته للمؤسسة، هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوضوح، مع اعتبار الأقدمية في إسناد هذه المكافأة.

يقع حساب هذه المكافأة على أساس اجرة 45 يوما عن كل سنة عمل بالمؤسسة بالنسبة لجميع الأصناف، ولا يمكن أن تتجاوز اجرة 12 شهرا مهما كانت مدة العمل.

وإن هذه المكافأة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر للمتختم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الاقدمية بداية من اول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة، ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الاقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل المرتب الشهري الخام. ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور للشهرية للاثنتي عشرة شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

الفصل 17 مكرر غرامة الطرد التعسفي

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 8)

يضبط مقدار غرامة الطرد التعسفي طبقا للتشريع الجاري به العمل وخاصة الفصلين 23 و 23 مكرر من مجلة الشغل.

الفصل 18

الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد الشغالين بعد انقضاء مدة اجازة المرض العادي او الطويل الامد لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته يجب عليه ان يمثل لفحص يقوم به طبيب المؤسسة.

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما الشغال والآخر يختاره المستأجر، وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف مصلحة طب الشغل يتولى التحكيم بين الكشفين.

لا يمكن الطعن في استنتاجات الطبيب الحكم.

يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يلجأ الى إنهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الأصلي الا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة يمكن اسنادها اليه رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

الفصل 19 (جديد)

الإستقالة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

لا يمكن أن تمنح الإستقالة إلا عن طريق طلب كتابي معرف بالإمضاء عليه صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على الشغالين في حالة الإستقالة احترام أجل الإعلام المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه

الإتفاقية والاتفاقات الخاصة بدون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر.
يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الإقتضاء ويجب ان تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 20

شهادة الشغل

(الملحق التعديلي عدد 9)

- يسلم لكل عامل وجوبا عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على:
- اسم المؤجر وعنوانه،
 - تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها،
 - نوع الوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها. وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ إبتداء التنبيه المسبق.

الفصل 21 (جديد)

تبديل الإقامة أو النقلة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

ونقحت الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 9)

لا يمكن أن يقرر تبدل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرهما تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين، وفي هذه الحالة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وفترة الدراسة ومسؤوليته النقابية وكذلك تمثليته للعملة إن وجدت.
وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجرة عن هذه النقلة على كاهل المؤجر.

الفصل 22 (جديد)

التغيب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المستأجر.
يقع اعلام المستأجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين

أو أحد الوالدين أو أحد الاطفال وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة كما يحتفظ المؤجر بحق التثبت في صحة كل حالة عند ملاحظته للغياب. كما يجب ان تكون مدة هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها. وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للعامل ان يتغيب الا بعد الحصول مسبقا على ترخيص كتابي من المستأجر.

الفصل 23

مدة العمل تكون 48 ساعة في الاسبوع .

الفصل 24

العمل الليلي

راحة الاطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد)

أجر العمل بالليل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

تسند زيادة في الأجر بنسبة 50% لكل العاملين بالليل ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل.

تشمل حصة العمل الليلية الحصة الزمنية ما بين العاشرة ليلا والسادسة صباحا أو ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا.

الفصل 26

الساعات الزائدة

تمنح زيادة قدرها 75% على الساعات الزائدة التي يقع القيام بها فيما فوق المدة العادية للعمل الاسبوعي المضبوطة ب 48 ساعة وذلك طبق أحكام الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 27

الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة اسبوعية ب 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل غير أنه يتمتع الشغالون العاملون بصفة مستمرة بالبيت المثلجة ثم 24 ساعة اضافية ويحتفظ الشغال عند الاقتضاء أثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون ان يطالب بتعويض.

الفصل 28 (جديد)

أيام العطل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

ايام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الاجر هي:
غرة جانفي، 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، يوم المولد النبوي الشريف، راس السنة الهجرية، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، واليوم الأول والثاني لعيد الإضحى.
العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة اجرة قدرها 100 %.

ايام العطل غير الخالصة تعتبر كأيام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 29 (جديد)

الرخص الخالصة الأجر

(نقحت الفقرتان 2 و 3 بالملحق التعديلي عدد 8)

المستأجر المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر ب 18 يوم عمل على اساس يوم ونصف لكل شهر عمل فعلي بالمؤسسة بما في ذلك 3 أيام يمكن الحصول عليها باتفاق مع المؤجر وذلك بمناسبة العيد الصغير والعيد الكبير ويضاف يوم عمل زائد للعطلة الخالصة الاجر على كل خمس سنوات اقدمية دون ان نجعل هذه الاضافة في ايام العطل المدة الجمالية المعتبرة تفوق 24 يوم عمل.
يتمتع أعوان التسيير بعطلة مدتها 21 يوما، يضاف إليها عند الاقتضاء يوم عطلة عن كل خمس سنوات أقدمية، دون أن تتجاوز هذه الجمالية للعطلة 26 يوم عمل فعلي.

ويتمتع الإطارات بعطلة سنوية مدتها 26 يوم عمل فعلي.

ضبطت مدة العطلة بالنسبة لصغار العملة بالتشريع القائم.

تعين فترة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة، غير انه في حالة الضرورة القصوى

يمكن للشغال وبطلب منه ان يحصل على عطلته كاملة او جزئية في أي وقت آخر.
يضببط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستأجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

يعلق الاذن بداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.
كل شغال خرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص اجرة مدة عطلته مسبقا.
يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الاجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل.

الفصل 30 (جديد)

الرخص الخالصة لأسباب عائلية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ونقحت الفقرتان الأخيرتان بالملحق التعديلي عدد 9)

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث قد تطرأ بأسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر وضبطت مدة العطل على النحو التالي:

- زواج العامل: 4 أيام عمل فعلي

- ولادة طفل: يوما عمل فعلي

- وفاة والد أو أم أو ولد: 3 أيام عمل فعلي

- وفاة أحد الزوجين: 3 أيام عمل فعلي

- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يوما عمل فعلي

- زواج أحد الأبناء: يوم عمل فعلي

- ختان ابن العامل: يوم عمل فعلي

ويتمتع العامل بمناسبة آدائه لفريضة الحج برخصة خالصة الأجر مدتها خمسة عشر يوم رزنامي، مرة واحدة خلال الحياة المهنية.

ويتعين على العمال المنتفعين بهذه العطل الإدلاء بما يثبت ذلك.

الفصل 31 (جديد)

حماية الأمومة

(الملحق التعديلي عدد 9)

أ- رخصة الولادة: رخصة الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل).
ب- ساعات الرضاعة: للعاملة الحق وطيلة سنة ابتداء من يوم الولادة في راحتين في اليوم أثناء ساعات العمل، مدة كل منهما نصف ساعة أو راحة واحدة مدتها ساعة لتتمكن من إرضاع طفلها، وذلك بالإتفاق مع المؤجر.

ج- منحة الولادة: تتمتع كل عاملة بمناسبة الولادة بمنحة ضبط مقدارها ب 200 د.

الفصل 32 (جديد)

الرخص الاستثنائية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

التغييبات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانونا.

التغييبات بمناسبة استدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات والدولية، للعملة النائبين، المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرة، يقع خلاص كلها طبق التشريع الجاري به العمل.

أما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الإقتضاء الآجال اللازمة للطريق.

ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقا والاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغييب.

الفصل 33 (جديد)

رخصة المرض

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ونقحت الفقرة الأخيرة الملحق التعديلي عدد 9)

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض وسلامته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال:

أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وتثبت إدانته.

ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب

ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

د) يمدد الإنقطاع عن العمل الى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء.

ويعتبر اذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك الى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير أو انه يكلف طبيبه المراقب أو طبيب مختص بفحص المريض.

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وينص الفصل 4-6 من هذه الإتفاقية على هذا النظام.

وفي حالة تعرض العامل لحادث شغل يتحمل المؤجر تسديد الفارق بين ما يصرفه الصندوق الوطني للتأمين على المرض وأجرة العامل وذلك لمدة سنة (أي 12 شهرا) وذلك بداية من انقضاء أربعة أيام من تاريخ وقوع الحادث.

الفصل 34

الرخص لتأدية الواجب العسكري

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير انهم يحتفظون بحقوقهم في الاقدمية والترقية ويقع ارجاعهم بكامل الحق لصنفهم عند سراحهم بشرط ان يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض بتوجيه شهادة طبية ولهم الاولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية.

الفصل 35(جديد)

الرخص بدون أجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يمكن للمؤجر ان يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الاخير مطلبا وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز (180) يوما في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لصندوق التقاعد.

الفصل 36 (جديد)

التأديب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 وبالملحق التعديلي عدد 5)

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة التي يشغلها العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها:
عقوبات الدرجة الأولى:

- (1) الإنذار الشفاهي،
 - (2) الإنذار الكتابي مع ادراجه بالطف،
 - (3) التوبيخ مع ترسيمه بالملف،
 - (4) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.
- عقوبات الدرجة الثانية:

- (1) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر،
- (2) التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر،
- (3) إسقاط درجة،
- (4) إسقاط سلم
- (5) العزل.

العقوبات من الدرجة الأولى والثانية لا يمكن اتخاذها إلا بعد تمكين العامل من تقديم شروحه كتابيا في أجل لا يتجاوز 24 ساعة. عقوبات الدرجة الأولى يصدرها المؤجر مباشرة.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية، فيقدم العامل جبرا أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها، وهذا الأخير يبلغ العامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته، فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ

أن يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة، وخاصة منها:

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرراً بمكاسبها.
 - (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناجمين عن سوء استعداد ظاهر.
 - (3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العمال المسؤولين عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته،
 - (4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه،
 - (5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها،
 - (6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله،
 - (7) الحضور للعمل في حالة سكر أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
 - (8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو من ينوبه،
 - (9) قيام العامل أثناء عملة أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة،
 - (10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة،
 - (11) الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.
- يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زوراً أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة مؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفته أو خارج وظيفته.
- يصدر العزل تلقائياً ضد كل عامل عثر عليه متلبساً بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعملة أو بمناسبة القيام بعمله.

في صوة وقوع هفوة فادحة، يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام، وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجار شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجر أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها الإيقاف فالعامل ترجع له كافة حقوقه. وفي الحالة التي يكون فيها العامل محبل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته، ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب، يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ، وله إن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذه الصوة، يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

وفي كل قضية، يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفيما يتم اتخاذه من القرارات ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى. العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير العزل يمكن له، بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك. يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 37

مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الاعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.
لا يمنع تدخل مجلس التأديب الاطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

ألغيت الفصول 38 و39 و40 و41 من هذه الاتفاقية بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 5.
عوضت عبارتا "لجنة المؤسسة" و"اللجنة الاستشارية المتناصفة"، بعبارة "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" كما عوضت عبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارة "لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في كل فصول الاتفاقية التي وردت بها هذه العبارات، ولك بمقتضى الفصل الثالث من الملحق التعديلي عدد 5.

الفصل 42 (جديد)

التدريب والتكوين والاتقان المهني

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الامكان على توفير المساعدة اللازمة لانجاز برامج التدريب والتكوين والاتقان المهني سواء داخل المؤسسة او خارجها بالتنسيق مع المؤسسات او المعاهد المختصة في الميدان، ويضعون على ذمة ذلك العامل ما يلزم من الامكانيات والوسائل التي يرونها ضرورية لتحقيق هذه الغاية بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

كما يلتزم الاجير في صورة عدم العودة للعمل بعد انتهاء مدة التكوين بإرجاع المصاريف التي مكنه منها المؤجر بعنوان فترة التبرص او الاتقان المهني.

الفصل 43 (جديد)

أزياء العمل والوقاية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1 وإضافة فقرة بعد الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 8)

يتحمل المؤجر كامل مصاريف شراء بدلات الشغل والوقاية المنصوص عليها بالفصل 333 من مجلة الشغل والفصل 44 من الاتفاقية الجماعية الاطارية.

ويتمتع بأزياء العمل والوقاية العمال القارون والعمال غير القارين.
ويتم تحديد وتكييف هذه الملابس حسب مواقع العمل في نطاق كل مؤسسة مع المحافظة على الحقوق المكتسبة.

يوضع عل ذمة الشغالين بيت خاص تودع فيه ملابس الشغل والوقاية.

الفصل 44

الحفاظ على الاشياء اللازمة

لانجاز العمل بما فيها المواد الأولية

الشغال مطالب بالحفاظ على الاشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المناط بعهدته.
ويتعين عليه ارجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولا عن ضياعها، وعن كل ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ صدر منه.

على انه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها اودعت عنده ولا يكون مسؤولا عن فساد أو تلف نتج عن حالة طارئة او قوة قاهرة الا في الحالة التي يكون قد أنذر فيها بإرجاع الاشياء الذي أوتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناتج عن عيب فيه او عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة ان لم يكن للعامل اي خطأ.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمؤجره الا إذا اثبت انه لم يرتكب اي إهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل، لا يمكن للمستأجر المطالبة سوى بترجيع قيمة الشيء الذي وقع إتلافه او فساد او سرقة.

الفصل 45 (جديد)

حفظ الصحة والسلامة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوتا لحفظ ملابس الشغالين.

كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم.

يوضع على ذمة الأعوان أدواشا مجهزة بالماء الساخن بحساب دوش واحد لكل 20 عامل. للأعوان الحق في 20 دقيقة خالصة الأجر لدوش (بما في ذلك الوقت المقضي في نزع وارتداء الثياب) ثلاث مرات في الأسبوع خارج أوقات العمل بعد إعلام المسؤول المباشر ليتسنى له تنظيم عملية الإغتسال. إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة لجنة الصحة والسلامة المهنية المنبثقة عن اللجنة الإستشارية للمؤسسة. عدم احترام مقتضيات الفقرات السابقة يوجب مسؤولية المؤجر. يوضع صندوق أدوية على ذمة الاعوان للعلاجات الاستعجالية. يضبط طبيب المؤسسة قائمة الأدوية الواجب توفرها في هذا الصندوق.

يجب على المؤسسات المشار إليها بالفصل 153 وما بعده من مجلة الشغل احترام التشريع القائم في مادة طب الشغل.

يمكن للمؤسسات الأخرى الخاضعة لهذه الإتفاقية تكوين جمعية طبية فيما بينها لبعث مركز طبي في المستوى الجهوي او المحلي وذلك حتى يتسنى إجراء فحص لانتداب او فحص الوقاية السنوية. ترجع الأطراف المتعاقدة الى التشريع القائم فيما لم يضبط بهذا الفصل.

الفصل 46

نظام الحيغة الاجتماعية

يقوم الاعراف والعمال المعنين بالأمر مباشرة باتفاق فيما بينهم بدراسة وتكوين نظام للحيغة الاجتماعية، يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية التي يقوم بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الفصل 47 (جديد)

نظام التقاعد

(نقح بالملحق التعديلي عدد 10)

يقع تطبيق نظام التقاعد طبق التشريع الجاري به العمل.

وينتفع العامل المحال على التقاعد بمنحة تضبط حسب الأقدمية وعلى أساس الأجر الشهري الخام، وذلك كما يلي:

- أقدمية تتراوح بين 4 و6 سنوات عمل فعلي بالمؤسسة: أجره شهر عمل.
 - ما فوق 6 سنوات إلى 10 سنوات عمل فعلي بالمؤسسة: أجره شهري عمل (2).
 - ما فوق 10 سنوات إلى 15 سنة عمل فعلي بالمؤسسة: أجره 3 أشهر عمل.
 - ما فوق 15 سنة إلى 20 سنة عمل فعلي بالمؤسسة: أجره 4 أشهر عمل.
 - ما فوق 20 سنة إلى 25 سنة عمل فعلي بالمؤسسة: أجره 6 أشهر عمل.
 - ما فوق 25 سنة إلى 30 سنة عمل فعلي بالمؤسسة: أجره 7 أشهر عمل.
 - ما فوق 30 سنة عمل فعلي بالمؤسسة: أجره 8 أشهر و10 أيام عمل.
- تنسحب مقتضيات هذا الفصل على العمال المحالين على التقاعد المبكر لأغراض شخصية أو لأسباب اقتصادية أو فنية، أو نتيجة للإرهاق الجسماني المبكر الناتج عن ظروف العمل.
- وينتفع كل عامل تمت إحالته على التقاعد المبكر لأسباب اقتصادية أو فنية طبقاً للأمر 1030 المؤرخ في 15 جويلية 1982 بأجره شهري عمل (2) كمنحة تكميلية بعنوان التسجيل لدى مكاتب التشغيل.

الفصل 48

منحة حساب آخر السنة والشهر الثالث عشر

(نقحت الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 1)

يتعين على العمال وكذلك على ممثلي المنظمات النقابية مد يد المساعدة لتحسين انتاجية المؤسسة.

ولتشجيع العمال على مساهمتهم في تحسين انتاجية المؤسسة فإنه يقع اسناد منحة آخر السنة للعمال في خلال الشهر الذي يقدم فيه تقويم حساب التصرف المالي للمؤسسة امام الجلسة العامة للمساهمين.

قد يبلغ مقدار هذه المنحة الذي لا تكون دون ما يعادل جارية 10 أيام عمل فعلي الثلاثين يوم عمل فعلي.

ويقع تحديدها بمقتضى العدد السنوي الذي يسند للعامل باعتبار مواضبه ومعلوماته الفنية، وانتاجه،

وسلوكة، طبقا للفصل 13 الفقرة الأولى.

كما تمنح جارية بعنوان الشهر الثالث عشر تعمم على سائر الشغالين بهذا القطاع وتحسب وفق مجموع الاشهر المقضاة في العمل بالمؤسسة.

الفصل 48 مكرر (جديد)

منحة الإنتاج

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1)

ستضبط منحة الانتاج بعد ان تصدر نتائج لجنة مقاييس الانتاج، وتكون المنحة تصاعدية بناء على المعطيات التي يقع الاتفاق عليها بين المعنيين بالأمر.

الفصل 49 (جديد)

عقد الشغل لمدة معينة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 واضيفت فقرة بعد الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 9)

- 1-يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
 - التعويض الوقي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف او بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة معينة.

- 2-كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

تعطى الأولوية في تجديد عقود الشغل لمدة معينة، للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني. تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل، ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للإلتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الإنتداب.

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو احداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي اليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الإستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الثانية من هذا الفصل.

3- يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية او اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

كما يتمتع هؤلاء العمال بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسليم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة كما يخضعون لنفس التراتيب التأديبية.

وينتفع هؤلاء العمال الذين لهم أقدمية في مباشرة عملهم بالمؤسسة بأولوية في الاندماج ضمن الإطار القار عند الحاجة وفي صورة ما إذا توفرت فيهم الشروط المحددة بمادة الإنتداب بهذه الإتفاقية.

الفصل 50 (جديد)

منحة النقل والتنقلات

أ — منحة النقل (نقحت بالملحق التعديلي عدد 16)

تسند لكل عامل منحة جمالية شهرية تتضمن المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982. وتحمل هذه المنحة على المؤجر الذي يدفعها في موفى كل شهر وضبط مقدار المنحة

كما يلي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر 72.385 د وتقدر ب-79.171 د بالنسبة للإطارات وذلك بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022.

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر ب-77.271 د وتقدر ب-84.516 د بالنسبة للإطارات وذلك بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر ب-82.487 د وتقدر ب-90.220 د بالنسبة للإطارات وذلك بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.

ب -منحة التنقلات (الملحق التعديلي عدد 10):

تسند للعمال منحة تنقلات أثناء قيامهم بمهامهم خارج الولاية تعويضا للمصاريف الناجمة عن هذه التنقلات، وذلك على النحو التالي:

- من 8 إلى 10 ساعات: 3 دنانير.

- من 10 إلى 12 ساعة: 4 دنانير.

- من 12 ساعة فأكثر: 9 دنانير.

- عند الاضطرار للمبيت: 19 ديناراً.

وبالنسبة للعمال الذين تقتضي طبيعة عملهم التنقل المستمر، تسند لهم منحة خاصة تضبط على مستوى كل مؤسسة، على أن لا تقل قيمتها عن المقادير المنصوص عليها بالفقرة السابقة.

الفصل 50 مكرر (جديد)

منحة القفة

(الملحق التعديلي عدد 10)

تسند لكافة العمال بما في ذلك السواق ومرافقيهم منحة قفة، ضبط مقدارها ب. 1,133 د يوميا عن كل حصة عمل يومية مسترسلة.

الفصل 50 -3 (جديد)

منحة الغبرة

(الملحق التعديلي عدد 10)

تسند للعمال المعرضين لمخاطر غبرة الحليب والمباشرين بقسم التخليط ومغازة المواد الأولية لصناعة الحليب ومشتقاته منحة غبرة، ضبط مقدارها ب. 17,666 ديناراً في الشهر.

الفصل 50-4 (جديد)

منحة الحرارة

(الملحق التعديلي عدد 10)

تسند للعمال المعرضين للحرارة والمباشرين بقسم تعقيم الياغورت وقسم تعقيم الحليب وسائقي النحاسة البخارية واللحام منحة حرارة، ضبط مقدارها ب. 17,666 ديناراً في الشهر.

الفصل 50-5 (جديد)

منحة البرد

(الملحق التعديلي عدد 10)

تسند للعمال المباشرين بقسم التبريد منحة البرد، ضبط مقدارها ب. 17,666 ديناراً في الشهر.

الفصل 50-6

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 7)

تسند يومياً لجميع العمال منحة عينية تتمثل في علبتين من الياغورت المعطر أو ما يعادل قيمتهما نقداً.

الفصل 50-7 (جديد)

منحة الخطر

(الملحق التعديلي عدد 10)

تسند منحة خطر ضبط مقدارها ب. 17,666 ديناراً في الشهر للأصناف المهنية التالية:
عمال النجارة والعمال بقسم رصيف رجوع البضاعة والعمال بقسم تنظيف الصهاريج وآلات المعالجة بالحرارة (البسترة) وأعوان المخبر المباشرين لمواد كيميائية خطيرة وأعوان محطة التطهير وعمال ورشة صنع القوارير البلاستيكية.

الفصل 50-8 (جديد)

المنح المدرسية

(الملحق التعديلي عدد 10)

تسند لكافة العمال منحة مدرسية عن كل طفل مباشر للدراسة، وذلك حسب المقادير التالية:

30- د: بالنسبة للطفل المرسم بالمحاضن أو برياض الأطفال.

60- د: بالنسبة للطفل المرسم بمدارس التعليم الأساسي (أي إلى السنة التاسعة أساسي).

76,666- د: بالنسبة للتلميذ المرسم بالمعاهد الثانوية.

126,666- د: بالنسبة للطالب المرسم بالجامعات أو بالمعاهد العليا.

وتصرف هذه المنح أو ما يعادلها من أدوات مدرسية خلال شهر سبتمبر من كل سنة مع تقديم الوثائق المؤيدة.

الفصل 50- 9

منحة الصندوق المالي

(اضيف بالملحق التعديلي عدد 8)

تسند للقباض وللقباض المساعد منحة الصندوق المالي ضبط مقدارها بثلاثين ديناراً (30 دينار) في الشهر.

الفصل 50- 10

منحة الحضور

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 8 ونقح بالملحق التعديلي عدد 16)

تسند لجميع العمال منحة حضور ضبط مقدارها كما يلي:

14.940- د في الشهر بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022.

15.948- د في الشهر بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.

17.025- د في الشهر بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.

الفصل 50- 11

المساعدة المالية عند الوفاة

(الملحق التعديلي عدد 9)

في حالة وفاة العامل وهو في طور النشاط، تمنح لأرملته وعند التعذر إلى الأطفال الذين هم في كفالته مساعدة مالية يكون مقدارها مساوياً لأجرة شهر عمل.

الفصل 50- 12

منحة سائق الجرار

(الملحق التعديلي عدد 9)

تسند لسائق الجرار الذي يرفع الفضلات، منحة ضبط مقدارها ب. 12 ديناراً في الشهر.

الفصل 51

نظام الاقدمية

وقع اقرار نظام للأقدمية للمؤسسة حسب السلم المصاحب بحسب بزيادة 65% من الاجر لكل صنف من الاختصاص موزع على 26 سنة من العمل بالمؤسسة ويستخلص بداية من السنة الثانية. ليس لهذه الاحكام مفعول رجعي عند دخول تطبيق هذه الاحكام المتعلقة بنظام الاقدمية فان كل عامل يقع ترتيبه في درجة الاقدمية الذي يكون مقدارها مساو او ان تعذر اعلى مباشرة من مقدار الاجر الاساسي المقبوض فعلا عنه تاريخ الترتيب.

الا ان العمال الذين لهم اقدمية من نفس الصنف تفوق السنتين بإمكانهم الانتفاع بترتيب محدد كما يلي:

أ) اقدمية متراوحة ما بين 2 سنتين و 5 سنوات درجة 1

ب) اقدمية متراوحة ما بين 5 سنوات و 10 سنوات درجة أخرى

ج) اقدمية متراوحة ما بين 10 و 15 سنة: درجة اخرى

د) اقدمية تتعدى 15 سنة: درجة رابعة واخيرة

الفصل 52

أحكام تطبيقية

ان جميع الوضعيات او المسائل المتعلقة بالعمال والتي لم يقع التعرض اليها في هذه الاتفاقية تطبق عليها الاحكام والتراتب القانوني المتعلقة بها.

الفصل 53

الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية بأي حال من الاحوال ان تمس بالحقوق والامتيازات المكتسبة.

الفصل 54

تاريخ التطبيق

ان هذه الاتفاقية تدخل حيز التنفيذ بداية من غرة جوان 1974.

تونس في 29 أفريل 1975.

عن الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية الرئيس الفرجاني بلحاج عمار عن شركة ستيل الامضاء رشيد الشطي	عن المنظمات النقابية للعمال السيد الحبيب عاشور الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل عن جامعة المواد الغذائية الامضاء السيد سعيد قافي
---	--

نشرت جداول وملاحق التصنيف المهني الملحقة بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 فيفري 2009 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 9 لهذه الاتفاقية بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 11 بتاريخ 13 مارس 2009.

جدول التصنيف المهني لعمال صناعة الحليب

(جدول عدد 1)

الصنف	الصنف الفرعي	الخطة	الوظيفة	المؤهلات
01	أ	الأجير	عامل دون اختصاص عامل يدوي	العامل الذي لا اختصاص له
	ب			
	ج			
02	أ	الأجير المختص	عامل نقالة ورفع خفيف، منظم، عامل تفريغ وشحن، مرافق سائق، راحي الجبن، أجير الجرش والتجفيف، أجير ينجز أعمال الوضع بالصناديق ويقوم باللف	ينجز أعمالا بسيطة لا تتطلب سوى تكييف مسبقا وقادرا على مساعدة العمال المطالبين بإنجاز أشغال تتطلب مجهودا بدنيا
	ب			
	ج			
03	أ	العامل	عامل معدات اللف، عون التنظيف، مرافق سائق موزع بضاعة، منظم بالمخبر	ينجز أشغالا بسيطة تستدعي معلومات وتجربة تطبيقية قادر على إنجاز العمل تحت مراقبة رئيسه المباشر
	ب			
	ج			
04	أ	عامل مختص	سائق آلة، مساعد ميكانيكي، مساعد كهربائي، مساعد عمال المخابر وسائق معدات نقل أول من 3 طن، سائق جرار، مساعد نجار	ينجز أشغالا تستدعي معلومات تطبيقية ومعلومات فنية خاصة، وإن كانت محددة، يسهر على المراقبة داخل فوجه وحسن إنجاز الأشغال
	ب			
	ج			
05	أ	عامل ذو كفاءة	ميكانيكي، كهربائي، لحام، بناء، نجار، دهان، مخبري، سائق وزن ثقيل، سائق نقل العملة، عامل بناء معدني، سمكري، سائق معدات الرفع والنقالة، خراط، مسير آلة (ياغرت، زبدة، جبن، تعقيم، تصفية)	عامل له دراية بمهنته اكتسبها بواسطة تدريب حقيقي أو تكوين مهني أو تطبيقي كاف لممارسة الحرفة التي ينجز أو يراقب أشغالها ضمن الفريق.
	ب			
	ج			
06	أ	عامل ذو كفاءة عالية	ميكانيكي، كهربائي، إلكتروني، مخبري، كهربائي فني، صانع مهني للجبن والزبدة، سائق موزع، بائع بضاعة الحليب ومشتقاته، بحام الإينوكس، مسير آلة معقدة	عامل تتوفر لديه معلومات مهنية إضافية يتحصل على ديبلوم أو مكتسبة عن طريق تجربة طويلة في ممارسته المهنية مما يمكنه من إنجاز أو تحقيق الأشغال أو مراحل الصنع الموكولة له وتحت مسؤوليته.
	ب			
	ج			

التصنيف المهني لأعوان الإشراف وفني صناعة الحليب
(جدول عدد 2)

الصف	الصف الفرعي	الخط	الوظيفة	المؤهلات
01	أ	رئيس فريق (أجراء وعمال)	رئيس فريق الصنع، رئيس فريق الخزن، رئيس فريق عملة بالرصيف، رئيس فريق عملة التنظيف، رئيس فريق قبول، رئيس مركز الجمع، رئيس فريق، رئيس فوج إجراء	رئيس الفريق أو الفوج، قادر وفق تعليمات واضحة صادرة عن عون على الإشراف من درجة أعلى لتسيير أجراء وعملة غير مختصين ومراقبة أعمالهم.
	ب			
	ج			
02	أ	مشرف	رئيس فريق إنتاج، رئيس فريق صيانة، رئيس فريق قبول، رئيس فريق رصيف، رئيس مراكز الجمع.	عون تتوفر فيه مقدرة مهنية تسمح له بممارسة مهمة الإشراف على عمال مختصين وغير مختصين ورؤساء الفرق من الصنف الأدنى.
	ب	مشرف أول	مشرفون أولون	أعوان تتوفر فيهم مقدرة مهنية تسمح لهم بممارسة سلطة الإشراف بصفة قارة على عدد من العمال من جميع الأصناف ورؤساء الفريق.
	ج			
03	أ	تقني	تقني صناعات غذائية، تقني في الصيانة، تقني شحن وترصيف، تقني لوجستيكي، تقني مخبري، تقني الجودة.	عون حامل شهادة كفاءة مهنية في أحد الاختصاصات المذكورة أو عون من الصنف العادي يشغل وظيفة تتطلب معلومات مهنية صافية وعميقة وبإمكانه اتخاذ مبادرات لتحسين الإنتاجية والأمن الصناعي كما يسهر على حسن سير القطاع وفق التعليمات الصادرة عن الإطارات.
	ب			
	ج			
04	أ	تقني سامي أو مهندس مساعد	تقني سامي في مراقبة الجودة، تقني سامي مخبري، تقني سامي تصرف في الجودة، تقني سامي في الصحة والسلامة المهنية، مهندس مساعد، تقني سامي في الصيانة	أعوان لهم تكوين فني ملائم ومثبت عادة بشهادة علمية أو مؤهل أو تجربة معادلة بإمكانهم بتفويض من المؤجر ممارسة الإشراف على أعوان مساعدين من كل صنف.
	ب	رئيس مصلحة مساعد أو رئيس ورشة	رئيس ورشة إنتاج، رئيس ورشة صيانة، رئيس ورشة صيانة السيارات، رئيس مخبر مساعد.	إطار فني له من الخبرة والكفاءة ما يمكنه من رئاسة ورشة أو مصلحة بصفة مساعد.
	ج			
05	أ	مهندس تقني	*مهندس جودة *مهندس صيانة *مهندس إنتاج *مهندس مشتريات الحليب	إطارات فنية محزون على شهادة مهندس تقني في إحدى الاختصاصات المذكورة.

الصنف	الصنف الفرعي	الخطة	الوظيفة	المؤهلات
	ب	رئيس مصلحة	رئيس مصلحة إنتاج، رئيس مصلحة صيانة، رئيس مصلحة جودة، رئيس مصلحة تصريف، رئيس مخبر، رئيس مصلحة تطوير الجودة، رئيس مصلحة القيام بأشغال جديدة.	إطارات فنية أو مهندسون مكلفون لخطة رئيس مصلحة في مختلف الاختصاصات.
	ج			
06	أ	(*) مدير مساعد	مدير مساعد مكلف بالإنتاج مدير مساعد مكلف بالصيانة مدير مساعد مكلف بالجودة	إطار فني أو مهندس أول له رتبة مدير مساعد يقع تكليفه بإحدى المهام تحت إشراف المدير.
	ب	المدير	مدير إنتاج، مدير صيانة، مدير جودة.	إطار فني أو مهندس أول له الخبرة والتجربة الكافية لممارسة وظيفة مدير في إحدى الاختصاصات المذكورة.
07	أ	المدير الفني مدير مصنع	- مدير المصنع - مدير فني	مدير يتم تعيينه من قبل الإدارة العامة لتسيير المصنع.
	ب			

(*) : يتم اعتماد الترتيب المهني للمديرين المساعدين بالصنف "6 أ" بالنسبة للانتدابات الجديدة فقط وذلك بداية من تاريخ صدور هذا التصنيف المهني بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

جدول التصنيف المهني لأعوان المصالح العامة والإدارية
(جدول عدد 3)

الصف	الصف الفرعي	الخطة	الوظيفة	المؤهلات
01	أ	أعوان التنفيذ	عون تنظيف، حارس، حاجب، ساعي.	عون مكلف بإنجاز مهام بسيطة لا تتطلب أية كفاءة خاصة
	ب			
	ج			
02	أ	أعوان التنفيذ	حاجب رتبة أولى، حارس مراقب بالباب، مساعد رئيس فريق حراسة.	أعوان ينتمون إلى الصف السابق أو أنهم يحسنون القراءة والكتابة لإنجاز المهام الموكولة لهم.
	ب			
	ج			
03	أ	أعوان التنفيذ	مسجل الحضور، رئيس فريق الحراسة.	أعوان ينتمون إلى الصف السابق أو لهم تجربة تطبيقية لإنجاز أعمال إدارية بسيطة.
	ب			
	ج			
04	أ	أعوان تنفيذ	عون إداري، عون تجاري، عون موزع الهاتف، عون مكتب الضبط، مراقب تجاري وكيل مخزن، عون فوتر، عون فضاء تجاري.	أعوان لهم كفاءة مهنية أو تجربة ناتجة عن تدريب تطبيقي تمكنهم من الاضطلاع بالمهام الراجعة إلى اختصاصهم.
	ب			
	ج			
05	أ	أعوان التنفيذ	عون إعلامية، معين قابض، ممرض، عون إداري رئيسي، مراقب فوتر.	عون متحصل على شهادة كفاءة مهنية أو خبرة مهنية تمكنه من القيام بعمله على أكمل وجه.
	ب			
	ج			
06	أ	أعوان التسيير	مصمم الإنجاز، القابض، معين محتسب، منشط اجتماعي، عون استخلاص.	عون متحصل على شهادة تقني سامي أو له خبرة كافية تمكنه من الاضطلاع بالمسؤوليات الموكولة له.
	ب	أعوان التسيير	عون مشتريات، تقني إعلامية، مساعد رئيس مكتب، رئيس منطقة مبيعات.	
07	أ	أعوان التسيير	رئيس مكتب، كاتبة إدارة، وكيل مخزن رئيسي، مسؤول الشراءات، تقني إعلامية رئيسي.	عون مكلف بالإشراف على الأعوان من الصف الأدنى أو إنجاز المهام الموكولة له في إطار وظيفته.
	ب	أعوان التسيير		
	ج			

الصنف	الصنف الفرعي	الخطة	الوظيفة	المؤهلات
08	أ	إطارات	رئيس قسم، قابض رئيسي، رئيس دفع الأجور الرئيسي، رئيس وكيل مخزن، المحتسب، ممرض مؤهل، رئيس قسم المبيعات، رئيس قسم التصدير، قسم التسويق، مبرمج محال، رئيس قسم الإيصال.	إطار متحصل على شهادة علمية عليا أو خبرة مهنية كافية لإنجاز مهام محددة أو الإشراف على قسم بالمؤسسة.
	ب		رئيس السلامة المهنية داخل المؤسسة رئيس مصلحة مساعد	يشرف على السلامة المهنية داخل المؤسسة.
	ج			
9	أ	إطارات	رئيس مصلحة تجارية، رئيس مصلحة الموارد البشرية، رئيس مصلحة الحسابات، رئيس مصلحة المالية، رئيس المصلحة القانونية، رئيس مصلحة المبيعات، رئيس مصلحة التسويق، رئيس مصلحة الشراءات	إطارات عليا تعهد لهم مسؤولية الإشراف على مصلحة من مصالح المؤسسة.
	ب		رئيس مصلحة الإعلامية (مبرمج محلل مهندس)	
10	أ	إطارات	مدير مساعد، مدقق داخلي، مراقب تصرف	
	ب		مدير	

مراكز عمال صناعة الحليب (ملحق عدد 1)

الصنف 1 :

الأجير : عامل بدون اختصاص.

الصنف 2 : الأجير المختص :

. عامل نقالة ورفع خفيف (التعليب الفارغ أكياس صهاريج).

. منظم : ينظم التجهيزات الصحية بالمصنع، القنوات الممتدة بالورشة.

. عامل غير سائق ليست له مسؤولية تجميع الألبان،

. عامل تفريغ وشحن : يقوم بشحن البضاعة بالشاحنات (قبول المعلبات الفارغة مزود الآلة بالحليب غير مسؤول عن سيطرة آلة، شحن البضاعة بالشاحنات،

. مرافق السائق، راحي الجبن البسيط، أجير الجرش والتجفيف،

. أجير ينجز أعمال الوضع بالصناديق ويقوم باللف.

الصنف 3 : العامل :

. عامل معدات اللف والتعليب على الآلة : صهاريج، أقفاص، معلبات معدنية، صفيحات مكلف بالتنظيف وبشحن الصهاريج والحليب ومشتقاته،

يسهر على صيانة التجهيزات التابعة لذلك،

. مرافق سائق موزع بضاعة،

. منظم بالمخبر : يعمل بالمخبر وهو مكلف بتنظيف وترتيب الماعون بصيانة والعناية بنظافة المحلات،

. عون تنظيف : يقوم بنفس المهام المنظم بالصنف 2 ويفوقه خبرة وأقدمية في العمل.

الصنف 4 : العامل المختص :

. سائق آلة، مركب علب أو صناديق على الآلة، مزود،

. مساعد ميكانيكي مساعد كهربائي، مساعد نجار،

. مساعد عمال المخابر والمعقمين،

. سائق معدات نقل أقل من 3 طن،

. سائق جرار.

الصنف 5 : عامل ذو كفاءة :

. مسير آلة (الياغورت، زبدة، جبن، تعقيم، تصفية)،

. ميكانيكي، كهربائي، نجار، دهان، لحام، بناء، خراط، بناء معدني، سمكري،

. سائق من صنف الوزن الثقيل، سائق نقل العمال، سائق معدات الرفع والنقالة،

. مخبري.

الصنف 6 : عامل ذو كفاءة عالية

. ميكانيكي كهربائي إلكتروني، لحام الإينوكس، إلكتروني، كهربائي فني، معدل مجموعة آلات تصفية ذات صفائح،

. كل مسيري الآلة المعقدة التي تتطلب دراية فنية،

. سائق موزع،

. صانع مهني للجبن والزبدة،

. مخبري.

وظائف أعوان الإشراف وفنيي صناعة الحليب ملحق عدد 2

يقصد بأعوان الإشراف والتسيير العادي والفنيين وما شابههم الأعوان الذين لهم بصفة قارة مسؤولية الإشراف ومراقبة الأعوان وكذلك الأعوان الذين ليس لهم إشرافا أو مراقبة غير أن لهم وظيفة ذات قيمة تعادل ذلك باعتبار القدرة الفنية أو المسؤولية المناطة بعهدتهم.

الصف 1

- رئيس فريق - رئيس فوج
- رئيس فوج أجراء : عون مكلف بالإشراف بصفة قارة على فريق أو فوج من العملة كما يسهر على حسن إنجاز العمل ومراقبته.
- رئيس فريق قبول : عون يتولى الإشراف على عملية قبول الحليب.
- رئيس فريق عملة رصيف : عون يشرف على شحن كميات الحليب ومشتقاته المعدة للتوزيع، مسؤول عن المودوعات المناطة بعهدته.
- رئيس مركز الجمع : عون لا يشترط أن يكون لديه شهادة مهنية معينة مكلف بالقيام بعمل جمع الحليب بعد قضاء فترة في التطبيق.
- رئيس فريق الصنع : يشرف على عمال غير مختصين بقسم الإنتاج.
- رئيس فريق الخزن : يشرف على عمال غير مختصين بمغارة البضاعة المعدة للتوزيع.
- رئيس فريق عملة التنظيف : يشرف على الأعوان المكلفين بالتنظيف.

الصف 2 : المشرفون

أ - المشرفون :

- رئيس فريق إنتاج : يشرف على عمال مختصين بقسم الإنتاج.
- رئيس فريق صيانة : يشرف على أعوان صيانة المعدات بالمصنع.
- رئيس فريق قبول : يشرف على عمال قبول الحليب الطازج بالمصنع.
- رئيس فريق رصيف : يشرف على عملية شحن البضاعة المعدة للتوزيع.
- رئيس مركز الجمع : يشرف على عملية جمع الحليب بمراكز التجميع.

ب - المشرفون الأولون

الصف 3 : تقني

- تقني صناعات غذائية ، تقني شحن ، تقني لوجستيكي ، تقني مخبري ،
- تقني في الصيانة ، تقني جودة.

الصف 4 : التقني السامي و رؤساء المصالح المساعدون

أ - تقني سامي أو مهندس مساعد :

- تقني سامي في مراقبة الجودة، تقني سامي مخبري ، تقني سامي تصرف في الجودة ، تقني سامي في الصحة والسلامة المهنية ، تقني سامي في الصيانة.

ب - رئيس مصلحة مساعد أو رئيس ورشة

- رئيس ورشة إنتاج ، رئيس ورشة صيانة ، رئيس ورشة صيانة السيارات، رئيس مخبر مساعد ، رئيس مصلحة مساعد.

الصف 5 : المهندسون ورؤساء المصالح

أ - مهندس تقني :

- مهندس جودة،
- مهندس صيانة،
- مهندس إنتاج،
- مهندس شراءات الحليب.

ب - الإطارات الفنية والمهندسون رؤساء مصالح

- رئيس مصلحة إنتاج،
- رئيس مصلحة صيانة،
- رئيس مصلحة مراقبة جودة،
- رئيس مصلحة تصرف في الجودة،
- رئيس مخبر،
- رئيس مصلحة تطوير الجودة،
- رئيس مصلحة القيام بأشغال جديدة.

الصف 6 : مدير و مدير مساعد

أ - مدير مساعد : مهندس أول أو إطار فني :

- مدير مساعد مكلف بالإنتاج
- مدير مساعد مكلف بالصيانة
- مدير مساعد مكلف بالجودة

ب - المدير : مهندس أو إطار فني :

- مدير إنتاج
- مدير صيانة
- مدير جودة

الصف 7 : المدير الفني

- مدير المصنع
- مدير فني.

وظائف أعوان المصالح العامة والإدارية ملحق عدد 3

* التنفيذ :

الصف 1

- عون التنظيف : ينجز أشغال التنظيف داخل المحلات الإدارية،
- الحارس : تعهد إليه مهمة الحراسة،
- الساعي : يقوم خارج المصنع أو الإدارة بمهام لفائدة المؤسسة ويمكن أن يعهد إليه حمل الطرود،
- حاجب.

الصف 2

- حاجب رتبة أولى : علاوة على المهام الموكولة للحاجب يمكن تكليفه بمهام إدارية بسيطة كنسخ الوثائق أو توزيع الطرود أو أعمال الهاتف،
- حارس مراقب الباب : يراقب عملية دخول وخروج الأشخاص والمعدات بالمؤسسة،
- مساعد رئيس فريق الحراسة : يساعد فريق الحراسة في برمجة عمليات الحراسة ويعوضه في حالة غيابه.

الصف 3

- مسجل حضور وغيابات : عون مكلف بمراقبة ساعات الحضور الفعلية للعمال بواسطة مطبوعات وفق ساعات الحضور المقررة كما يقوم بالأعمال الأخرى المتعلقة بسجلات الحضور،
- رئيس فريق الحراسة : يقوم ببرمجة عمليات الحراسة بالنسبة للأعوان التابعين لفريقه ويسهر على إنجاز هذا البرنامج كما يقوم بإعداد تقارير يومية حول نشاط الفريق خلال حصة العمل.

الصف 4

- عون إداري : ينجز أعمال إدارية سهلة الاختصاص توكل إليه من طرف رئيسه المباشر،
- عامل على موزع الهاتف : عون يعمل على جهاز الهاتف يكلف خصيصا وبصفة محددة بتقبل وإبلاغ المكالمات الهاتفية،
- مراقب تجاري : عون مكلف بأمر من رئيسه المباشر بالقيام بعمليات المراقبة والعمل على تنمية المبيعات والتحري داخل مصلحة التوزيع والحرفاء،
- وكيل مخزن : عون مكلف بقبول الإنتاج وإيداعه المخزن وكذلك بالتجهيزات المختلفة التي يملك فيها جداول لخروجها ودخولها،
- عون مكتب الضبط : يقوم بتسجيل المراسلات والفواتير الواردة والصادرة عن المؤسسة،
- عون تجاري : يسهر على مسك الملفات (الإعلامية) وتنظيمها والقيام بعملية الفوترة،
- عون فوترة : يعد الفاتورات حسب الوثائق الموضوعة تحت تصرفه،
- عون فضاء تجاري Marchandiser : ينتدب للعمل بأحد الفضاءات التجارية وتعهد له مهمة تزويد وتنظيم الجناح المخصص لعرض سلع مؤسسة بالفضاء التجاري.

الصف 5

- عون إعلامية،
- معين قابض : عون مكلف بصفة مستمرة بعمليات القباضة وذلك تحت إشراف القابض،
- ممرض : يقدم إسعافات تستدعي تخصصات مهنية في التمريض كما يقدم معلومات هامة للعمال في أماكن الشغل، يتعاون مع طبيب الشغل لتحقيق حفظ الصحة والسلامة داخل المصنع،
- مراقب فوترة : يراقب عملية الفوترة والفاتورات.

* التسيير

الصف 6

- مصمم الإنجاز : يرسم التصاميم الفنية الهيكلية حسب أمثلة أصلية تصاميم آلات وتجهيزات بكل تفاصيلها وقياساتها،
- القابض : عون يؤتمن عنده بقباضة المودوعات النقدية وهو مسؤول عنه كما يتولى قبض الأموال والقيام بكل الدفوعات بمقتضى الوثائق التي تقدم له والمعترف بصحتها (الوثيقة الصالحة للدفع) ينجز كل العمليات العادية : القباضة ويضبط الحسابات المتعلقة بها.

- معين المحتسب : عون له خبرة عملية كافية لمسك الدفاتر البسيطة وذلك حسب التعليمات الصادرة له من المحتسب أو رئيس مصلحة المحاسبات باستثناء كل العمليات الأخرى الحسابية ولمسك الحسابات الجارية الخاصة بالحرفاء والمزودين ويراقب حركيتها،

- عون استخلاص،

- منشط اجتماعي : مكلف بمساعدة الأعوان وأسهرهم لحل المشاكل التي يمكن أن تواجههم، يعطي النصائح ويقدم لهم المساعدة اللازمة، كما يكلف خاصة بتنظيم ومراقبة الأنشطة ذات الطابع الاجتماعي،

- تقني إعلامية،

- عون مشتريات،

- مساعد رئيس مكتب،

- رئيس منطقة مبيعات (Chef de zone) : يسهر على عملية التوزيع والمراقبة داخل المنطقة المشرف عليها.

الصف 7

- كاتبة إدارة : يجب أن تتوفر لديها خصال وتكوين يساعدها على التعاون مع رئيس المؤسسة (المدير أو رئيس المصلحة) وباستطاعتها أن تجيب بمفردها على الرسائل البسيطة والعادية وهي مكلفة بمسك بعض الملفات،

- مسؤول الشراءات : عون مكلف بتزويد المؤسسة بالمواد الأولية وقطاع الغيار وغيرها،

- تقني إعلامية رئيسي،

- وكيل مخزن رئيس : مسؤول على قبول وتخزين قطاع الغيار والمواد الأولية وغيرها وكذلك مراقبة الوكلاء وسير العمل بالمغازة،

- رئيس مكتب : عون مكلف بصفة منتظمة بإعداد خلاص الأجور لعامة الأعوان (أو المنتجين) يوضع تحت تصرفه أعوان مكتب دفع الأجور والأعمال التابعة ويضطلع زيادة على ذلك بحساب الضرائب والتأمينات المختلفة والتعاونيات.

الإطارات

الصف 8

أ - القابض الرئيسي : عون يجمع تحت تصرفه عدة قباضات تستدعي إجراء عمليات عديدة أو مكلف بقباضة واحدة ينجز أشغال المحاسبة المتعلقة بقباضة باستثناء العمليات الخاصة بالقباضة أو يوجد تحت سلطة إشرافه بصفة قارة على الأقل شخص ينجز بمفرده أعمال القباضة.

- رئيس دفع الأجور الرئيسي : عون مكلف بتجميع ومراقبة جميع عمليات دفع الأجور المنجزة في مختلف أماكن الإيداع من طرف رؤساء، مكتب خلاص الأجور لا يقتصر برئيس مصلحة الأعوان والموظفين عندما يضطلع تحت مسؤوليته بمهام ضبط الضرائب وخصمها والتأمينات المختلفة والتعاونية ... الخ.

- رئيس وكيل مخزن : عون مكلف بالتصرف في التجهيز المادي والإداري بالمخزن وتوابعه. تتجمع تحت تصرفه مذكرات المودوعات وحصرها بصفة منتظمة يوضع تحت إشرافه أعضاء مساعدين كوكلاء المخازن ومعينهم،

- رئيس قسم المبيعات : يعمل على تحقيق الأهداف التجارية للمؤسسة،

- رئيس قسم التصدير : يعمل على كسب أسواق خارجية والمحافظة على مستوى التعامل معها وتنميته على الدوام،

- رئيس قسم التسويق : يضع استراتيجية للتسويق تحت إشراف إدارة المؤسسة ويتابع عمليات الإشهار بهدف التعريف بمنتجات المؤسسة،

- رئيس قسم الإيصال " Expédition " مسؤول على تنظيم عملية إيصال السلع إلى الحرفاء،

- رئيس قسم،

- المحتسب : عون كفاء يسجل حسابية العمليات التجارية أو المالية ويجمعها ويوزيها حتى يتسنى استنتاج ثمن الكلفة وميزان الدفوعات والإحصائيات يوضع تحت تصرفه محاسبون قادرين بصفة مستمرة على إثبات نتائج الحسابات التي هو يضطلع بها،

- مبرمج محل،

- ممرض مؤهل (متحصل على شهادة في التمريض يقوم بتقديم معلومات للعمال في أماكن الشغل يتعاون مع طبيب الشغل لتحقيق حفظ الصحة والسلامة داخل المصنع).

ب - رئيس السلامة المهنية داخل المؤسسة

- رئيس مصلحة مساعد

الصف 9 :

أ - رئيس مصلحة تجارية، رئيس مصلحة الموارد البشرية، رئيس مصلحة الحسابات، رئيس المصلحة القانونية، رئيس مصلحة المبيعات، رئيس مصلحة التسويق، رئيس مصلحة الشراءات، رئيس مصلحة المالية.

ب - رئيس مصلحة الإعلامية (مبرمج، محل، مهندس).

الصف 10 :

أ - مدير مساعد ، مدقق داخلي ، مراقب تصرف،

ب - مدير.

جداول الأجور الملحق التعديلي عدد 16

الفصل 2 - تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي كما يلي:

- الجداول عدد 1 وعدد 2 وعدد 3 بداية من أول ديسمبر 2021.
- الجداول عدد 4 وعدد 5 وعدد 6 بداية من أول جانفي 2023.
- الجداول عدد 7 وعدد 8 وعدد 9 بداية من أول جانفي 2024.

وينتفع بالزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول جميع العمال بمن فيهم العمال الخالصون خارج جداول الأجور.

الفصل 3 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ديسمبر 2021 مع مراعاة الفصلين الأول و2 أعلاه.

الفصل 4 -

أ - تطبق المؤسسات والقطاعات الاتفاقات التي أبرمتها قبل إمضاء الاتفاق المشار إليه أعلاه الممضى بتاريخ 1 جانفي 2022.

ب - إذا كان ما أسندته المؤسسات خلال سنتي 2020 و 2021 أقل مما تضمنته الفقرتين الأولى والرابعة من الاتفاق المشار إليه أعلاه، فإنه يتم إسناد الفارق بمفعول يعود لشهر ديسمبر 2021. ولا يستوجب الجمع بين الزيادات بعنوان 2022 والزيادات أو التسبقة التي أسندتها المؤسسات خلال سنتي 2020 و 2021.

الفصل 5 - أحكام خاصة:

يتم الالتزام باحترام أحكام الاتفاقية المشتركة القطاعية وعدم المطالبة بأية زيادة في الأجر أو طلب يكون له انعكاس مالي طيلة الفترة التي يغطيها هذا الاتفاق.

تونس في 15 أفريل 2022.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية
سمير ماجول
رئيس الغرفة الوطنية لصناعة الحليب ومشتقاته
أبو بكر المهري

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل
نور الدين الطوبوبي
الكاتب العام للجامعة العامة للصناعات الغذائية
والسياحة والصناعات التقليدية
صابر التبيني

جدول الأجور عدد 1
لأعوان الإشراف وفنيي الإختصاص العالي
يقع العمل به بداية من 01 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22	23
الأصناف														
I	أ	923.276	928.355	933.434	943.426	948.495	953.574	958.654	963.733	968.812	973.881	978.961	984.040	989.119
	ب	934.574	939.653	944.732	954.724	959.793	964.872	969.952	975.031	980.110	985.179	990.259	995.338	1,000.417
	ج	945.872	950.951	956.031	966.022	971.091	976.170	981.250	986.329	991.408	996.477	1,001.557	1,006.636	1,011.715
II	أ	1,003.526	1,009.627	1,015.718	1,021.809	1,027.900	1,033.991	1,040.083	1,046.183	1,057.187	1,063.278	1,069.369	1,075.460	1,081.551
	ب	1,064.377	1,072.502	1,085.539	1,095.697	1,101.789	1,109.913	1,118.038	1,126.163	1,134.288	1,147.315	1,155.439	1,163.564	1,171.689
	ج	1,086.973	1,095.098	1,108.135	1,118.293	1,124.385	1,132.509	1,140.634	1,148.759	1,156.884	1,169.911	1,178.036	1,186.160	1,194.285
III	أ	1,131.081	1,140.218	1,149.354	1,158.491	1,167.637	1,176.774	1,190.819	1,199.960	1,209.106	1,218.243	1,227.380	1,236.516	1,245.653
	ب	1,149.158	1,158.294	1,167.431	1,176.568	1,185.714	1,194.851	1,208.896	1,218.037	1,227.183	1,236.320	1,245.456	1,254.593	1,263.730
	ج	1,167.235	1,176.371	1,185.508	1,194.645	1,203.791	1,212.928	1,226.973	1,236.113	1,245.260	1,254.397	1,263.533	1,272.670	1,281.807
IV	أ	1,270.894	1,283.076	1,295.259	1,307.451	1,319.633	1,331.815	1,344.007	1,356.189	1,368.372	1,380.554	1,392.746	1,404.928	1,417.110
	ب	1,288.971	1,301.153	1,313.336	1,325.528	1,337.710	1,349.892	1,362.084	1,374.266	1,386.449	1,398.631	1,410.823	1,423.005	1,435.187
	ج	1,307.048	1,319.230	1,331.412	1,343.604	1,355.787	1,367.969	1,380.161	1,392.343	1,404.525	1,416.708	1,428.900	1,441.082	1,453.264
V	أ	1,360.194	1,373.899	1,387.604	1,401.319	1,415.024	1,428.729	1,442.444	1,454.115	1,469.854	1,483.569	1,497.274	1,510.979	1,524.693
	ب	1,378.271	1,391.976	1,405.681	1,419.396	1,433.101	1,446.806	1,460.521	1,472.192	1,487.931	1,501.645	1,515.350	1,529.055	1,542.770
	ج	1,396.348	1,410.053	1,423.758	1,437.472	1,451.178	1,464.883	1,478.597	1,490.269	1,506.007	1,519.722	1,533.427	1,547.132	1,560.847
VI	أ	1,440.444	1,455.682	1,470.909	1,486.147	1,501.375	1,516.603	1,531.840	1,547.068	1,562.306	1,577.533	1,592.761	1,607.999	1,623.227
	ب	1,485.636	1,500.874	1,516.101	1,531.339	1,546.567	1,561.795	1,577.032	1,592.260	1,607.498	1,622.726	1,637.953	1,653.191	1,668.419
	ج	1,604.763	1,624.058	1,643.353	1,662.648	1,681.943	1,701.228	1,720.523	1,739.818	1,759.114	1,778.409	1,797.704	1,816.989	1,836.282
VII	أ	1,658.993	1,678.288	1,697.583	1,716.878	1,736.174	1,755.459	1,774.754	1,794.049	1,813.344	1,832.639	1,851.934	1,871.220	1,890.513
	ب													

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 2
العملة

نظام 48 ساعة في الأسبوع

يقع العمل به بداية من 01 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22	23
الأصناف														
I الأجراء	أ	2.974	2.985	3.009	3.031	3.054	3.076	3.099	3.121	3.141	3.164	3.176	3.190	3.202
	ب	2.989	3.001	3.025	3.046	3.070	3.092	3.115	3.137	3.156	3.180	3.192	3.206	3.217
	ج	3.005	3.017	3.041	3.062	3.086	3.107	3.131	3.153	3.172	3.196	3.208	3.221	3.233
II الأجراء المختصون	أ	3.292	3.318	3.343	3.369	3.394	3.420	3.432	3.446	3.459	3.473	3.504	3.526	3.542
	ب	3.308	3.334	3.359	3.385	3.410	3.436	3.448	3.461	3.475	3.489	3.503	3.520	3.542
	ج	3.324	3.349	3.375	3.401	3.426	3.452	3.463	3.477	3.491	3.505	3.518	3.536	3.558
III العمال	أ	3.586	3.612	3.637	3.663	3.670	3.682	3.696	3.708	3.722	3.733	3.749	3.765	3.798
	ب	3.604	3.630	3.655	3.681	3.689	3.700	3.714	3.726	3.740	3.751	3.767	3.783	3.816
	ج	3.622	3.648	3.673	3.703	3.707	3.718	3.732	3.744	3.758	3.770	3.785	3.801	3.846
IV العمال المختصون	أ	3.767	3.806	3.824	3.851	3.879	3.906	3.932	3.959	3.987	4.038	4.065	4.118	4.144
	ب	3.812	3.851	3.869	3.896	3.924	3.951	3.977	4.005	4.032	4.083	4.111	4.138	4.164
	ج	3.857	3.896	3.914	3.942	3.969	3.997	4.022	4.050	4.077	4.128	4.156	4.209	4.234
V العمال ذوو الكفاءة	أ	4.065	4.095	4.124	4.155	4.208	4.240	4.269	4.301	4.332	4.366	4.395	4.427	4.489
	ب	4.122	4.151	4.180	4.212	4.265	4.296	4.326	4.357	4.389	4.422	4.452	4.483	4.546
	ج	4.178	4.207	4.237	4.268	4.321	4.353	4.382	4.414	4.445	4.479	4.508	4.540	4.602
VI العمال ذوو الكفاءة العالية	أ	4.375	4.432	4.463	4.496	4.528	4.561	4.593	4.626	4.660	4.691	4.724	4.777	4.838
	ب	4.431	4.488	4.520	4.553	4.584	4.618	4.649	4.683	4.716	4.747	4.781	4.834	4.895
	ج	4.488	4.545	4.576	4.609	4.641	4.674	4.706	4.739	4.772	4.804	4.837	4.890	4.951

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 3
لأعوان المصالح العامة والأعوان الإداريين
يقع العمل به بداية من 01 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22	23
الأصناف														
I	أ	622.384	625.332	628.279	631.226	634.174	640.068	643.015	645.963	648.910	651.857	654.805	657.752	660.699
	ب	654.871	658.211	661.551	664.892	668.232	674.912	678.253	681.593	684.933	688.274	691.614	694.954	698.294
	ج	727.038	730.575	734.123	737.660	741.197	748.271	751.807	755.344	758.881	762.418	765.956	769.494	773.032
II	أ	760.462	764.981	769.501	774.020	778.539	783.058	787.577	792.097	796.616	801.135	805.654	810.173	814.692
	ب	766.111	770.630	775.150	779.669	784.188	788.707	793.226	797.746	802.265	806.784	811.303	815.822	820.341
	ج	771.760	776.279	780.799	785.318	789.837	794.356	798.875	803.394	807.913	812.432	816.951	821.470	825.989
III	أ	815.131	819.823	824.517	829.209	833.902	838.596	843.288	847.981	852.674	857.367	862.060	866.753	871.446
	ب	821.910	826.602	831.296	835.988	840.680	845.375	850.067	854.760	859.452	864.145	868.837	873.530	878.222
	ج	828.689	833.381	838.075	842.767	847.459	852.153	856.845	861.538	866.230	870.923	875.615	880.308	884.999
IV	أ	862.764	867.635	872.509	877.384	882.258	887.132	892.006	896.880	901.754	906.628	911.502	916.376	921.250
	ب	870.672	875.543	880.418	885.293	890.167	895.041	899.915	904.789	909.663	914.537	919.411	924.285	929.159
	ج	878.581	883.452	888.327	893.202	898.076	902.950	907.824	912.698	917.572	922.446	927.320	932.194	937.068
V	أ	929.851	935.125	940.405	945.685	950.965	956.245	961.525	966.805	972.085	977.365	982.645	987.925	993.205
	ب	938.290	944.164	949.443	955.317	961.191	967.065	972.939	978.813	984.687	990.561	996.435	1002.309	1008.183
	ج	947.928	953.202	958.482	963.756	969.030	974.304	979.578	984.852	990.126	995.400	1000.674	1005.948	1011.222
VI	أ	1006.317	1012.207	1018.096	1023.987	1029.875	1035.764	1041.655	1047.544	1053.434	1059.323	1065.212	1071.102	1076.991
	ب	1028.913	1034.203	1040.692	1046.583	1052.472	1058.360	1064.251	1070.140	1076.030	1081.919	1087.808	1093.698	1099.587
	ج	1051.509	1057.399	1063.288	1069.179	1075.068	1080.956	1086.847	1092.736	1098.627	1104.515	1110.404	1116.293	1122.182
VII	أ	1103.920	1112.045	1120.168	1128.293	1136.416	1144.538	1152.663	1160.786	1168.911	1177.034	1185.157	1193.280	1201.403
	ب	1135.555	1143.680	1151.202	1159.927	1168.050	1176.173	1184.298	1192.420	1200.549	1208.672	1216.795	1224.918	1233.041
	ج	1167.189	1175.314	1183.437	1191.562	1199.685	1207.807	1215.932	1224.055	1232.178	1240.301	1248.424	1256.547	1264.670
VIII	أ	1248.253	1264.335	1275.506	1286.676	1297.846	1309.015	1320.185	1331.355	1342.526	1353.696	1364.864	1376.035	1387.205
	ب	1293.445	1309.528	1320.698	1331.268	1343.039	1354.207	1365.377	1376.548	1387.718	1398.888	1410.057	1421.227	1432.397
	ج	1338.637	1354.720	1365.890	1377.060	1388.231	1399.399	1410.569	1421.740	1432.910	1444.080	1455.249	1466.419	1477.589
IX	أ	1440.444	1455.676	1470.907	1486.139	1501.371	1516.603	1531.834	1547.066	1562.298	1577.529	1592.761	1607.993	1623.225
	ب	1485.636	1500.868	1516.100	1531.331	1546.563	1561.795	1577.026	1592.258	1607.490	1622.722	1637.953	1653.185	1668.417
	أ	1613.799	1633.092	1652.385	1671.678	1690.973	1710.266	1729.560	1748.853	1768.146	1787.438	1806.734	1826.027	1845.320
X	ب	1658.991	1678.284	1697.577	1716.870	1736.165	1755.459	1774.752	1794.045	1813.338	1832.630	1851.926	1871.219	1890.512

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 4
لأعوان الإشراف وفني الإختصاص العالي
يقع العمل به بداية من 01 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22	23
الأصناف														
I	أ	985.597	991.019	996.441	1,007.107	1,012.519	1,017.941	1,023.363	1,028.785	1,034.207	1,039.618	1,045.040	1,050.463	1,055.885
	ب	997.658	1,003.080	1,008.502	1,019.168	1,024.579	1,030.001	1,035.423	1,040.845	1,046.267	1,051.679	1,057.101	1,062.523	1,067.945
	ج	1,009.718	1,015.141	1,020.563	1,031.228	1,036.640	1,042.062	1,047.484	1,052.906	1,058.328	1,063.740	1,069.162	1,074.584	1,080.006
II	أ	1,071.264	1,077.777	1,084.279	1,090.781	1,097.284	1,103.786	1,110.288	1,116.801	1,123.303	1,129.805	1,136.307	1,142.809	1,149.311
	ب	1,136.223	1,144.896	1,153.569	1,162.242	1,170.915	1,179.588	1,188.261	1,196.934	1,205.607	1,214.280	1,222.953	1,231.626	1,240.299
	ج	1,160.344	1,169.017	1,177.690	1,186.363	1,195.036	1,203.709	1,212.382	1,221.055	1,229.728	1,238.401	1,247.074	1,255.747	1,264.420
III	أ	1,207.429	1,217.182	1,226.936	1,236.689	1,246.443	1,256.196	1,265.949	1,275.702	1,285.455	1,295.208	1,304.961	1,314.714	1,324.467
	ب	1,226.726	1,236.479	1,246.233	1,255.986	1,265.740	1,275.493	1,285.246	1,294.999	1,304.752	1,314.505	1,324.258	1,334.011	1,343.764
	ج	1,246.023	1,255.776	1,265.530	1,275.283	1,285.036	1,294.789	1,304.542	1,314.295	1,324.048	1,333.801	1,343.554	1,353.307	1,363.060
IV	أ	1,356.680	1,369.684	1,382.689	1,395.693	1,408.697	1,421.701	1,434.705	1,447.709	1,460.713	1,473.717	1,486.721	1,499.725	1,512.729
	ب	1,375.977	1,388.981	1,401.986	1,414.990	1,427.994	1,440.998	1,453.999	1,466.999	1,479.999	1,492.999	1,505.999	1,518.999	1,531.999
	ج	1,395.274	1,408.278	1,421.283	1,434.287	1,447.291	1,460.295	1,473.299	1,486.303	1,499.307	1,512.311	1,525.315	1,538.319	1,551.323
V	أ	1,452.007	1,466.637	1,481.267	1,495.897	1,510.527	1,525.157	1,539.787	1,554.417	1,569.047	1,583.677	1,598.307	1,612.937	1,627.567
	ب	1,471.304	1,485.934	1,500.564	1,515.194	1,529.824	1,544.454	1,559.084	1,573.714	1,588.344	1,602.974	1,617.604	1,632.234	1,646.864
	ج	1,490.601	1,505.231	1,519.861	1,534.491	1,549.121	1,563.751	1,578.381	1,593.011	1,607.641	1,622.271	1,636.901	1,651.531	1,666.161
VI	أ	1,537.674	1,553.940	1,570.196	1,586.462	1,602.718	1,618.974	1,635.230	1,651.486	1,667.742	1,684.000	1,700.256	1,716.512	1,732.768
	ب	1,585.916	1,602.183	1,618.438	1,634.694	1,650.950	1,667.206	1,683.462	1,699.718	1,715.974	1,732.230	1,748.486	1,764.742	1,781.000
	أ	1,713.084	1,733.682	1,754.279	1,774.877	1,795.474	1,816.071	1,836.669	1,857.266	1,877.864	1,898.462	1,919.060	1,939.658	1,960.256
VII	ب	1,770.975	1,791.573	1,812.170	1,832.768	1,853.365	1,873.962	1,894.560	1,915.157	1,935.755	1,956.353	1,976.951	1,997.549	2,018.147

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 5
العملة

يقع العمل به بداية من 01 جانفي 2023 نظام 48 ساعة في الأسبوع

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22	23
الأصناف														
I الأجراء	أ	3.174	3.187	3.212	3.235	3.260	3.283	3.309	3.332	3.365	3.378	3.390	3.405	3.418
	ب	3.191	3.204	3.229	3.252	3.277	3.300	3.325	3.349	3.382	3.395	3.407	3.422	3.435
	ج	3.208	3.221	3.246	3.269	3.294	3.317	3.342	3.365	3.399	3.412	3.424	3.439	3.451
II الأجراء المختصون	أ	3.514	3.542	3.569	3.596	3.624	3.651	3.663	3.678	3.693	3.707	3.722	3.741	3.781
	ب	3.531	3.559	3.586	3.613	3.640	3.668	3.680	3.695	3.710	3.724	3.739	3.758	3.798
	ج	3.548	3.576	3.603	3.630	3.657	3.685	3.697	3.712	3.727	3.741	3.756	3.775	3.815
III العمال	أ	3.828	3.855	3.883	3.910	3.918	3.931	3.946	3.958	3.973	3.985	4.019	4.055	4.067
	ب	3.847	3.875	3.902	3.929	3.938	3.950	3.965	3.977	3.992	4.005	4.021	4.038	4.086
	ج	3.867	3.894	3.921	3.953	3.957	3.969	3.984	3.997	4.011	4.024	4.041	4.058	4.106
IV العمال المختصون	أ	4.021	4.063	4.082	4.111	4.141	4.170	4.197	4.227	4.256	4.310	4.340	4.369	4.424
	ب	4.069	4.111	4.130	4.159	4.189	4.218	4.245	4.275	4.304	4.359	4.388	4.417	4.472
	ج	4.118	4.159	4.178	4.208	4.237	4.266	4.294	4.323	4.352	4.407	4.436	4.466	4.520
V العمال ذوو الكفاءة	أ	4.339	4.371	4.402	4.436	4.493	4.526	4.558	4.591	4.625	4.692	4.725	4.757	4.792
	ب	4.400	4.431	4.463	4.496	4.553	4.586	4.618	4.651	4.685	4.721	4.786	4.817	4.853
	ج	4.460	4.491	4.523	4.557	4.613	4.647	4.678	4.712	4.745	4.781	4.846	4.877	4.913
VI العمال ذوو الكفاءة العالية	أ	4.670	4.731	4.764	4.800	4.833	4.869	4.903	4.938	4.974	5.008	5.043	5.133	5.165
	ب	4.730	4.791	4.825	4.860	4.894	4.929	4.963	4.999	5.034	5.068	5.104	5.194	5.225
	ج	4.790	4.851	4.885	4.921	4.954	4.990	5.023	5.059	5.095	5.128	5.164	5.254	5.286

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 6
لأعوان المصالح العامة والأعوان الإداريين
يقع العمل به بداية من 01 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22	23
الأصناف														
I	أ	664.395	667.541	670.688	673.834	676.980	680.127	683.273	686.419	689.565	692.712	695.858	699.004	702.150
	ب	699.074	702.640	706.206	709.772	713.337	716.903	720.469	724.035	727.601	731.166	734.732	738.298	741.864
	ج	776.113	779.889	783.677	787.452	791.228	795.003	798.779	802.554	806.330	810.105	813.881	822.900	830.451
II	أ	811.793	816.618	821.442	826.266	831.090	835.915	840.739	845.563	850.387	855.212	860.036	864.860	869.684
	ب	817.824	822.648	827.472	832.296	837.121	841.945	846.769	851.594	856.418	861.242	866.066	870.890	875.714
	ج	823.854	828.678	833.503	838.327	843.151	847.975	852.800	857.624	862.448	867.272	872.096	876.920	881.744
III	أ	870.152	875.161	880.172	885.181	890.190	895.201	900.210	905.220	910.230	915.240	920.250	925.260	930.270
	ب	877.389	882.398	887.409	892.418	897.426	902.437	907.446	912.455	917.464	922.473	927.482	932.491	937.500
	ج	884.625	889.634	894.645	899.654	904.663	909.674	914.683	919.692	924.701	929.710	934.719	939.728	944.737
IV	أ	921.000	926.200	931.404	936.608	941.812	947.016	952.220	957.424	962.628	967.832	973.036	978.240	983.444
	ب	929.443	934.642	939.846	945.050	950.254	955.458	960.662	965.866	971.070	976.274	981.478	986.682	991.886
	ج	937.885	943.085	948.289	953.493	958.697	963.901	969.105	974.309	979.513	984.717	989.921	995.125	1000.329
V	أ	992.616	998.246	1003.882	1009.512	1015.142	1020.772	1026.402	1032.032	1037.662	1043.292	1048.922	1054.552	1060.182
	ب	1002.265	1007.895	1013.531	1019.161	1024.791	1030.421	1036.051	1041.681	1047.311	1052.941	1058.571	1064.201	1069.831
	ج	1011.913	1017.543	1023.179	1028.809	1034.439	1040.069	1045.699	1051.329	1056.959	1062.589	1068.219	1073.849	1079.479
VI	أ	1074.243	1080.531	1086.818	1093.106	1099.392	1105.678	1111.964	1118.250	1124.536	1130.822	1137.108	1143.394	1149.680
	ب	1098.364	1104.653	1110.939	1117.227	1123.513	1129.800	1136.088	1142.374	1148.660	1154.946	1161.232	1167.518	1173.804
	ج	1122.486	1128.774	1135.060	1141.348	1147.635	1153.921	1160.207	1166.493	1172.779	1179.065	1185.351	1191.637	1197.923
VII	أ	1178.435	1187.108	1195.779	1204.452	1213.124	1221.795	1230.468	1239.139	1247.812	1256.485	1265.158	1273.831	1282.504
	ب	1212.205	1220.878	1229.549	1238.222	1246.893	1255.565	1264.238	1272.909	1281.582	1290.255	1298.928	1307.601	1316.274
	ج	1245.975	1254.648	1263.319	1271.992	1280.663	1289.334	1298.008	1306.679	1315.352	1324.025	1332.698	1341.371	1350.044
VIII	أ	1332.510	1349.678	1361.602	1373.527	1385.451	1397.373	1409.298	1421.222	1433.146	1445.071	1456.993	1468.917	1480.841
	ب	1380.753	1397.921	1409.845	1421.769	1433.694	1445.616	1457.540	1469.465	1481.389	1493.313	1505.235	1517.160	1529.084
	ج	1428.995	1446.163	1458.088	1470.012	1481.936	1493.859	1505.783	1517.707	1529.631	1541.556	1553.478	1565.402	1577.327
IX	أ	1537.674	1553.934	1570.194	1586.453	1602.713	1618.973	1635.233	1651.493	1667.753	1684.013	1700.273	1716.532	1732.792
	ب	1585.916	1602.176	1618.436	1634.696	1650.956	1667.216	1683.476	1699.736	1715.995	1732.255	1748.515	1764.775	1781.035
	ج	1722.730	1743.326	1763.921	1784.516	1805.114	1825.709	1846.305	1866.900	1887.496	1908.282	1928.689	1949.284	1969.879
X	أ	1770.973	1791.568	1812.164	1832.759	1853.357	1873.952	1894.547	1915.143	1935.738	1956.334	1976.931	1997.527	2018.122
	ب													2038.717

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 7
لأعوان الإشراف وفني الاختصاص العالي
يقع العمل به بداية من 01 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22	23
الأصناف														
I	أ	1,052.125	1,057.913	1,063.701	1,075.087	1,080.864	1,092.440	1,098.228	1,104.016	1,109.793	1,115.581	1,121.369	1,127.157	1,132.945
	ب	1,065.000	1,070.788	1,076.576	1,087.962	1,093.738	1,105.314	1,111.103	1,116.891	1,122.667	1,128.455	1,134.243	1,140.032	1,145.820
	ج	1,077.874	1,083.662	1,089.451	1,100.836	1,106.613	1,118.189	1,123.977	1,129.765	1,135.542	1,141.330	1,147.118	1,152.906	1,158.694
II	أ	1,143.574	1,150.527	1,157.468	1,164.409	1,171.350	1,178.291	1,185.233	1,192.185	1,204.724	1,211.665	1,218.606	1,225.547	1,239.430
	ب	1,212.918	1,222.176	1,237.033	1,248.609	1,255.550	1,264.809	1,274.067	1,283.326	1,292.584	1,307.430	1,316.688	1,325.947	1,344.464
	ج	1,238.667	1,247.926	1,262.782	1,274.358	1,281.299	1,290.558	1,299.817	1,309.075	1,318.334	1,333.179	1,342.438	1,351.696	1,370.214
III	أ	1,288.930	1,299.342	1,309.754	1,320.166	1,330.589	1,341.000	1,357.005	1,367.422	1,377.844	1,388.256	1,398.668	1,409.080	1,429.914
	ب	1,309.530	1,319.942	1,330.353	1,340.765	1,351.188	1,361.600	1,377.605	1,388.021	1,398.444	1,408.856	1,419.268	1,429.679	1,450.514
	ج	1,330.130	1,340.541	1,350.953	1,361.365	1,371.788	1,382.200	1,398.205	1,408.621	1,419.044	1,429.455	1,439.867	1,450.279	1,471.114
IV	أ	1,448.255	1,462.138	1,476.020	1,489.914	1,503.796	1,517.678	1,531.572	1,545.454	1,559.337	1,573.219	1,587.112	1,600.995	1,628.771
	ب	1,468.855	1,482.737	1,496.620	1,510.513	1,524.396	1,538.278	1,552.171	1,566.054	1,579.936	1,593.818	1,607.712	1,621.594	1,649.370
	ج	1,489.455	1,503.337	1,517.219	1,531.113	1,544.995	1,558.878	1,572.771	1,586.653	1,600.536	1,614.418	1,628.312	1,642.194	1,669.970
V	أ	1,550.017	1,565.635	1,581.253	1,596.882	1,612.499	1,628.117	1,643.746	1,657.046	1,674.981	1,690.610	1,706.227	1,721.845	1,753.092
	ب	1,570.617	1,586.235	1,601.852	1,617.481	1,633.099	1,648.716	1,664.345	1,677.645	1,695.581	1,711.209	1,726.827	1,742.445	1,773.691
	ج	1,591.217	1,606.834	1,622.452	1,638.081	1,653.698	1,669.316	1,684.945	1,698.245	1,716.180	1,731.809	1,747.427	1,763.044	1,794.291
VI	أ	1,641.467	1,658.831	1,676.184	1,693.548	1,710.901	1,728.254	1,745.618	1,762.971	1,780.335	1,797.688	1,815.041	1,832.405	1,867.122
	ب	1,692.966	1,710.330	1,727.683	1,745.047	1,762.400	1,779.753	1,797.117	1,814.470	1,831.834	1,849.187	1,866.540	1,883.904	1,918.621
	ج	1,828.717	1,850.705	1,872.693	1,894.681	1,916.669	1,938.645	1,960.633	1,982.621	2,004.609	2,026.597	2,048.584	2,070.561	2,114.537
VII	أ	1,890.516	1,912.504	1,934.492	1,956.480	1,978.467	2,000.444	2,022.432	2,044.420	2,066.408	2,088.395	2,110.383	2,132.360	2,176.336
	ب													

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 43 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 8
العملة

نظام 48 ساعة في الأسبوع

يقع العمل به بداية من 01 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22	23
الأصناف														
I الأجراء	أ	3.389	3.402	3.429	3.454	3.480	3.505	3.532	3.557	3.579	3.606	3.619	3.635	3.648
	ب	3.407	3.420	3.447	3.472	3.498	3.523	3.550	3.575	3.597	3.624	3.637	3.653	3.666
	ج	3.425	3.438	3.465	3.490	3.516	3.541	3.568	3.593	3.615	3.642	3.655	3.671	3.684
II الأجراء المختصون	أ	3.752	3.781	3.810	3.839	3.868	3.897	3.911	3.926	3.942	3.958	3.973	3.994	4.036
	ب	3.770	3.799	3.828	3.857	3.886	3.915	3.929	3.944	3.960	3.976	3.991	4.012	4.054
	ج	3.788	3.817	3.846	3.875	3.904	3.933	3.947	3.962	3.978	3.994	4.009	4.030	4.072
III العمال	أ	4.086	4.116	4.145	4.174	4.183	4.196	4.212	4.225	4.241	4.254	4.272	4.290	4.342
	ب	4.107	4.136	4.165	4.194	4.203	4.217	4.232	4.246	4.262	4.275	4.293	4.311	4.362
	ج	4.128	4.157	4.186	4.219	4.224	4.237	4.253	4.266	4.282	4.296	4.313	4.331	4.383
IV العمال المختصون	أ	4.292	4.337	4.357	4.389	4.420	4.451	4.481	4.512	4.543	4.601	4.633	4.664	4.722
	ب	4.344	4.389	4.409	4.440	4.472	4.503	4.532	4.563	4.595	4.653	4.684	4.716	4.774
	ج	4.395	4.440	4.460	4.492	4.523	4.554	4.584	4.615	4.646	4.704	4.736	4.767	4.825
V العمال ذوو الكفاءة	أ	4.632	4.666	4.700	4.735	4.796	4.832	4.865	4.901	4.937	4.975	5.009	5.044	5.116
	ب	4.697	4.730	4.764	4.800	4.860	4.896	4.930	4.965	5.001	5.039	5.073	5.109	5.180
	ج	4.761	4.795	4.828	4.864	4.925	4.960	4.994	5.030	5.066	5.104	5.137	5.173	5.245
VI العمال ذوو الكفاءة العالية	أ	4.985	5.050	5.086	5.124	5.160	5.198	5.234	5.272	5.310	5.346	5.384	5.444	5.514
	ب	5.049	5.114	5.150	5.188	5.224	5.262	5.298	5.336	5.374	5.410	5.448	5.508	5.578
	ج	5.114	5.179	5.215	5.253	5.289	5.327	5.362	5.400	5.439	5.474	5.512	5.573	5.642

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 9
لأعوان المصالح العامة والأعوان الإداريين
يقع العمل به بداية من 01 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22	23
الأصناف														
I	أ	709.242	712.601	715.959	719.318	722.676	726.035	729.394	732.752	736.111	739.470	742.828	746.187	749.545
	ب	746.262	750.068	753.875	757.681	761.488	765.294	769.101	772.907	776.714	780.520	784.326	788.133	791.939
	ج	828.501	832.531	836.575	840.605	844.636	848.666	852.696	856.727	860.757	864.787	868.818	872.848	876.878
II	أ	866.589	871.739	876.889	882.039	887.189	892.339	897.489	902.639	907.789	912.939	918.089	923.239	928.389
	ب	873.027	878.177	883.327	888.477	893.626	898.776	903.926	909.076	914.226	919.376	924.526	929.676	934.826
	ج	879.464	884.614	889.764	894.914	900.064	905.214	910.364	915.513	920.663	925.813	930.963	936.113	941.263
III	أ	928.888	934.235	939.584	944.931	950.278	955.627	960.974	966.321	971.668	977.015	982.362	987.709	993.056
	ب	936.613	941.960	947.309	952.656	958.003	963.352	968.699	974.046	979.393	984.740	990.087	995.434	1000.781
	ج	944.337	949.684	955.034	960.381	965.728	971.077	976.424	981.771	987.118	992.465	997.812	1003.159	1008.506
IV	أ	983.168	988.718	994.274	999.829	1005.384	1010.939	1016.494	1022.049	1027.604	1033.159	1038.714	1044.269	1049.824
	ب	992.180	997.731	1003.286	1008.841	1014.396	1019.951	1025.506	1031.061	1036.616	1042.171	1047.726	1053.281	1058.836
	ج	1001.192	1006.743	1012.298	1017.853	1023.408	1028.963	1034.518	1040.073	1045.628	1051.183	1056.738	1062.293	1067.848
V	أ	1059.618	1065.628	1071.644	1077.659	1083.675	1089.690	1095.706	1101.721	1107.737	1113.752	1119.768	1125.783	1131.799
	ب	1069.918	1075.928	1081.944	1087.959	1093.975	1099.990	1106.006	1112.021	1118.037	1124.052	1130.068	1136.083	1142.099
	ج	1080.218	1086.227	1092.244	1098.259	1104.275	1110.290	1116.306	1122.321	1128.337	1134.352	1140.368	1146.383	1152.399
VI	أ	1146.754	1153.467	1160.178	1166.891	1173.601	1180.312	1187.024	1193.735	1200.448	1207.158	1213.869	1220.580	1227.291
	ب	1172.504	1179.217	1185.927	1192.640	1199.351	1206.061	1212.774	1219.484	1226.197	1232.908	1239.619	1246.330	1253.041
	ج	1198.253	1204.966	1211.677	1218.390	1225.100	1231.811	1238.523	1245.234	1251.947	1258.657	1265.368	1272.079	1278.790
VII	أ	1257.979	1267.238	1276.494	1285.753	1295.009	1304.266	1313.524	1322.781	1331.816	1340.894	1349.972	1359.050	1368.128
	ب	1294.029	1303.287	1312.544	1321.802	1331.059	1340.315	1349.574	1358.830	1367.865	1376.943	1385.978	1395.056	1404.134
	ج	1330.078	1339.337	1348.593	1357.852	1367.108	1376.364	1385.623	1394.879	1403.914	1412.992	1422.070	1431.148	1440.226
VIII	أ	1422.454	1440.781	1453.511	1466.240	1478.969	1491.696	1504.425	1517.154	1529.884	1542.613	1555.340	1568.069	1580.798
	ب	1473.953	1492.280	1505.010	1517.739	1530.468	1543.195	1555.924	1568.653	1581.383	1594.112	1606.839	1619.568	1632.297
	ج	1525.452	1543.779	1556.509	1569.238	1581.967	1594.694	1607.423	1620.152	1632.882	1645.611	1658.338	1671.067	1683.796
IX	أ	1641.467	1658.824	1676.182	1693.539	1710.896	1728.254	1745.611	1762.969	1780.326	1797.684	1815.041	1832.398	1849.756
	ب	1692.966	1710.323	1727.681	1745.038	1762.395	1779.753	1797.110	1814.468	1831.825	1849.183	1866.540	1883.897	1901.255
	أ	1839.014	1861.000	1882.986	1904.971	1926.959	1948.945	1970.930	1992.916	2014.902	2037.091	2058.875	2080.861	2102.846
X	ب	1890.514	1912.499	1934.485	1956.470	1978.458	2000.444	2022.429	2044.415	2066.401	2088.590	2110.374	2132.360	2154.345

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.