



کمال صفر

مرحباً

الاتفاقية المشتركة القطاعية للملاحة بالبلاد التونسية

محررة (2022)

جميع الحقوق محفوظة (2022)

Sfarconsulting.tn

فهرس الإتفاقية المشتركة القطاعية للملاحات بالبلاد التونسية		
الصفحة	الموضوع	الفصول
5 - 4 - 3	الفهرس	
7 - 6	التنقيحات	
8	قرار المصادقة	
9	ميدان التطبيق	1
10 - 9	المدة ، المراجعة، المراجعة، الاتفاق	2
10	الملحقات	3
10	تأويل الإتفاقية	4
11 - 10	التصالح	5
13 - 12 - 11	الحق النقابي وحرية الرأي	6
13	سبورات العرض	7
13	استقبال النواب النقابيين	8
14	تمثيل العملة بالمؤسسات اللجنة الإستشارة للمؤسسة ونواب العملة	9
15 - 14	الانتداب	10
15	مقاييس الإنتاج	11
15	فترة التجربة	12
16 - 15	التربص والترقية	13
17 - 16	العمال الوقتيون	14
17	تشغيل النساء والأطفال	15
17	حماية العمال أثناء مباشرتهم لعملهم	16
18 - 17	بطاقة الخلاص	17
18	التدرج والترقية	18
19	استخدام العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم	19
20 - 19	عقد الشغل لمدة معينة	20
21 - 20	أجل الإعلام بإنهاء العمل	21
21	الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو تخفيض في عدد الأعوان	22
22 - 21	مكافأة نهاية الخدمة	23
23 - 22	الإنقطاع عن العمل لسبب صحي	24
23	الإستقالة	25
23	شهادة الشغل	26
24 - 23	الغياب	27
24	تغيير الإقامة أو النقلة	28
25 - 24	مدة العمل	29
25	الشغل بالليل	30
25	الساعات الزائدة	31
25	الراحة الأسبوعية	32
26	أيام العطل	33
27 - 26	العطل خالصة الأجر	34
27	العطل الاستثنائية لأسباب عائلية	35

28	عطلة الولادة	36
28	العطل الاستثنائية	37
29 - 28	عطل المرض	38
29	الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية	39
29	الرخص بدون أجر	40
32 - 31 - 30	التأديب	41
32	مشمولات مجلس التأديب	42
ألغيت الفصول من 43 إلى 46		
33 - 32	التدريب والتكوين والإستكمال المهني	47
34 - 33	بدلات العمل والوقاية	48
34	الحفاظ على الأشياء اللازمة لانجاز العمل بها فيها المواد الأولية	49
35 - 34	حفظ الصحة والسلامة المهنية	50
35	نظام الحيطرة الاجتماعية	51
35	نظام التقاعد	52
36	منحة الإنتاجية	53
36	منحة آخر السنة	54
37 - 36	منحة الإحالة على التقاعد	55
37	منحة النقل	56
37	العامل الوقتي	57
38 - 37	المنافع العينية	58
38	منحة السلة	59
38	منحة الحضور	60
39 - 38	منحة التشجيع	61
39	منحة الحليب	62
39	منحة الغبار	63
39	منحة الخطر والرطوبة	63 مكرر
39	منحة الوسخ	63 ثالثا
40 - 39	منحة التنقل	64
من 40 إلى 45	منحة تعبئة الأكياس والتعليب	65
47 - 46 - 45	منحة الجنى	66
47	المنحة التكميلية للمرض	67
48	تكملة منحة الوفاة	68
48	المسكن	69
48	منحة السكن	69 مكرر
من 49 إلى 56	منحة الشحن على البواخر	70
57 - 56	منحة عيد الفطر	70 مكرر
57	منحة عيد الإضحى	70 ثالثا
57	الإمتيازات	71
57	منحة الخزينة	71 مكرر
ألغى الفصل 72		
57	منحة الإدارة	72 مكرر

58	منحة الإعلامية	72 ثالثا
58	ترتيب التطبيق	73
58	الامتيازات المكتسبة	74
58	تاريخ دخول الاتفاقية حيز التطبيق	75
61 - 60	ترتيب وتعريف أعوان الإنجاز بالملاحة بالبلاد التونسية	
62-61	التعاريف	
65 - 64 - 63	ترتيب وتصنيف الأعوان الإداريين للملاحة بالبلاد التونسية	
68 - 67 - 66	ترتيب وتعريف وتحديد معايير أعوان الإشراف بملاحة البلاد التونسية	
69	ترتيب وتعريف إطارت الملاحة بالبلاد التونسية	
من 70 إلى 79	الأجور (2022-2023 - 2024)	

الاتفاقية المشتركة القطاعية للملاحة بالبلاد التونسية

المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 29 ديسمبر 1976

الملاحق من 1983 الى 2009

الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 14 أفريل 1983	الفصول 6-14-23-33-34-35-48-55-59-61-62-64-65-66-69-70 - اضافة الفصول: 68 مكرر (منحة الولادة) - 69 مكرر (منحة السكن) - 70 مكرر (منحة عيد الفطر) - 71 مكرر (منحة الخزينة) - 72 مكرر (منحة الادارة)	الحق النقابي وحرية الرأي - العمال الوقتيون - غرامة الفصل عن العمل - أيام العطل - العطل خالصة الاجر - العطل الاستثنائية لأسباب عائلية - بدلات العمل والوقاية - منحة الاحالة على التقاعد - منحة السلة - منحة التشجيع - منحة الحليب - منحة النقل - منحة تعبئة الاكياس والتعليب - منحة الجنى - المسكن - منحة الشحن
ملحق 2	قرار مؤرخ في 22 مارس 1989	—	أجور
ملحق 3	قرار مؤرخ في 31 أوت 1990	الفصول 29-33-56-59-61-62-65-66-69-70 مكرر - 72 مكرر - اضافة الفصل 63 مكرر (منحة الخطر والرطوبة) والفصل 63 مكرر (منحة الوسخ)	مدة العمل - أيام العطل - منحة النقل - منحة السلة - منحة التشجيع - منحة الحليب - منحة تعبئة الاكياس والتعليب - منحة الجنى - المسكن - منحة السكن - منحة الشحن على البواخر - منحة عيد الفطر - منحة الادارة
ملحق 4	قرار مؤرخ في 2 أوت 1993	الفصول 6-9-16-18-19-21-23-33-50 مكرر - 50 مكرر - 63 مكرر - 63 مكرر - 70 مكرر - 72 مكرر	الحق النقابي وحرية الرأي - المندوبون عن العملة، لجنة المؤسسة، لجنة الصحة والسلامة المهنية - حماية العمال اثناء مباشرتهم لعملهم - التدرج والترقية - استخدام العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم - أجل الاعلام بإنهاء العمل - غرامة الفصل عن العمل - أيام العطل - حفظ الصحة والسلامة - منحة الخطر والرطوبة - منحة الوسخ - منحة السكن - منحة عيد الفطر - منحة الادارة
ملحق 5	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	6-9-20-21-23-29-35-55-56-59-60 مكرر - 64 - 65 - 66-69-70 مكرر - 70 مكرر - 70 مكرر - 71 مكرر - اضافة الفصل 72 مكرر (منحة اعلامية) - الغيت الفصول 43-44-45-46	الحق النقابي وحرية الرأي - تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة - عقد الشغل لمدة معينة - أجل الاعلام بإنهاء العمل - غرامة الفصل عن العمل - مدة العمل - العطل الاستثنائية لأسباب عائلية - منحة الاحالة على التقاعد - منحة النقل - منحة السلة - منحة الحضور - منحة الخطر والرطوبة - منحة التنقل - منحة تعبئة الاكياس والتعليب - المسكن - منحة السكن - منحة عيد الفطر - منحة عيد الاضحى - منحة الخزينة
ملحق 6	قرار مؤرخ في 14 1999	الفصول 28-35-48-64-65-66-68 مكرر - 69 - 70 - 71 مكرر	تغيير الإقامة او النقلة - العطل الاستثنائية لأسباب عائلية - بدلات العمل والوقاية - منحة التنقل - منحة تعبئة الاكياس والتعليب - منحة الجنى - منحة الولادة - منحة الشحن على الباكسة - الامتيازات
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 1-6-19-38-47-48-50-55-56-63-64-65-66-68 مكرر - 70	ميدان التطبيق - الحق النقابي وحرية الرأي - استخدام العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم - عطل المرض - بدلات العمل والوقاية - حفظ الصحة والسلامة - منحة الاحالة على التقاعد - منحة النقل - منحة السلة - منحة الغبار - منحة التنقل - منحة تعبئة الاكياس والتعليب - منحة الجنى - المنحة التكميلية للمرض - منحة الولادة - منحة الشحن على البواخر
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 53 - 55-56-59-61-64-65-66-70	منحة الانتاجية - منحة الاحالة على التقاعد - منحة النقل - منحة السلة - منحة التشجيع - منحة التنقل - منحة الجنى - المسكن - منحة الشحن على البواخر
ملحق 9	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2009	الفصول 17-18-21-23-35-38-53-55-56-59-63-63 مكرر - 63 مكرر - 64-65-66-69-70 مكرر - 70 مكرر - 72 مكرر	بطاقات الخلاص - التدرج والترقية - أجل الاعلام بإنهاء العمل - مكافأة نهاية الخدمة - العطل الاستثنائية لأسباب عائلية - عطل المرض - منحة الانتاجية - منحة الاحالة على التقاعد - منحة النقل - منحة السلة - منحة الخطر والرطوبة - منحة الوسخ - منحة التنقل - منحة تعبئة الاكياس والتعليب - منحة الجنى - منحة عيد الفطر - منحة عيد الاضحى - منحة الادارة
الملاحق من 2011 الى 2019			
ملحق 10	قرار مؤرخ في 21 مارس 2012	الفصول 55-59-63-63 مكرر - 63 مكرر - 64-65-66-69-70 مكرر - 70 مكرر - 72 مكرر - 72 مكرر	منحة النقل - منحة السلة - منحة الغبار - منحة الخطر والرطوبة - منحة الوسخ - منحة التنقل - منحة تعبئة

الأكياس والتعليب – منحة الجني – منحة السكن – منحة الشحن على البواخر -منحة الادارة			
منحة النقل -جداول الاجور	الفصل 56	قرار مؤرخ في 19 فيفري 2013	ملحق 11
منحة النقل -جداول الاجور	الفصل 56	قرار مؤرخ في 17 نوفمبر 2014	ملحق 12
منحة النقل -جداول الاجور	الفصل 56 (مع اضافة المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982) مع حسابها حس الحضور الفعلي للعملة	قرار مؤرخ في 10 ماي 2016	ملحق 13
منحة النقل -منحة السلة – منحة الحضور – منحة السكن - جداول الاجور	الفصول 56-59-69-69 مكرر	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	ملحق 14
منحة النقل -منحة السلة – منحة الحضور – منحة السكن - جداول الاجور	الفصول 56-59-69-69 مكرر	قرار مؤرخ في 3 ديسمبر 2018	ملحق 15
منحة النقل – منحة السلة – منحة الحضور – منحة السكن – جداول الاجور	الفصول 56 و 59 و 60 و 69 مكرر	قرار مؤرخ في 29 أفريل 2022	ملحق 16

Sfarconsulting.tn

وزارة الشؤون الاجتماعية

اتفاقية

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 سبتمبر 1976 يتعلق بالمصادقة على

الاتفاقية المشتركة القطاعية للملاحة بالبلاد التونسية. (1)

إن وزير الشؤون الاجتماعية،
بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل،
وعلى مجلة الشغل وخامة على الفصل 37 وما بعده،
وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الاطارية،
وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 29 ماي 1976 كما وقع التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،

قرر ما يأتي:

الفصل 1 -تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للملاحة بالبلاد التونسية المضاف نصها لهذا القرار.
الفصل 2 -تنطبق احكام هذه الاتفاقية المشتركة 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 هاته الاخيرة اقل نفعا من الأولى.

تونس في 29 سبتمبر 1976

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه الوزير الأول

الهادي نويرة

(1) عوضت تسمية "الاتفاقية المشتركة القومية للملاحة بالبلاد التونسية" بتسمية "الاتفاقية المشتركة القطاعية للملاحة بالبلاد التونسية" بمقتضى الفصل الأول من قرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ في 17 جانفي 2006 يتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 8.

الاتفاقية المشتركة القطاعية للملاحة بالبلاد التونسية

بين:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية الممثل في شخص رئيسه السيد الفرجاني بالحاج عمار

من جهة،

-الاتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة لعملة التغذية التي يمثلها السيد الحبيب عاشور -الكاتب العام للاتحاد

من جهة أخرى،

تبعاً لمداوولات اللجنة المختلطة للاتفاقيات التي التأمّت بمقر وزارة الشؤون الاجتماعية بتونس،

تم الاتفاق على ما يلي:

الفصل 1 (جديد)

ميدان التطبيق

(نقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 7)

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين الاعراف والعمال القارين بملاحة البلاد التونسية تنطبق بعض احكام هذه الاتفاقية على العمال الوقتيين (العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة)، كما وقع التنصيص على ذلك ببعض فصول هذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 2

المدة -التراجع -المراجعة -الاتفاق

تم ابرام هذه الاتفاقية لمدة غير محدودة.

لا يجوز فسخ هذه الاتفاقية او طلب مراجعتها كليا او جزئيا من قبل أحد الطرفين المتعاقدين الا بعد انقضاء ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ وبعد مضي هذه السنوات الثلاث لا يجوز فسخها او التراجع فيها او طلب مراجعتها الا بعد انقضاء سنتين مدينتين.

يجب على الطرف الراغب في فسخ الاتفاقية او في مراجعتها كليا او جزئيا ان يعلم بقراره الطرف المتعاقد المقابل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالتبليغ ويجب ان تصل هذه الرسالة الى الطرف

المتعاقد المقابل قبل غرة اكتوبر اي قبل ثلاثة أشهر من انتهاء السنة المدنية الجارية ويجب ان تفتتح المناقشات التفاوضية في ظرف الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

يتعين على الطرف الذي يبغى فسخ الاتفاقية او مراجعتها كليا او جزئيا ان يرفق رسالته بمشروع نص لتعويض الفصول المطلوب مراجعتها.

وإذا لم يتسن التوصل الى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ فتح المباحثات فانه يمكن للطرفين ان يقررا باتفاق فيما بينهما بقاء الاتفاقية سارية المفعول فترة ثانية مدتها ثلاثة أشهر وإذا لم يحصل الاتفاق عند انتهاء هذين الاجلين يلتجئ الطرفان الى تحكيم الحكومة — وطالما لم يصدر قرار التحكيم فان الاتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.

الفصل 3

الملحقات

ان أجزاء هذه الاتفاقية التي قد تقع مراجعتها ستكون محل ملحقات يكون لها نفس المفعول كما للاتفاقية.

الفصل 4

تأويل الاتفاقية

يجب ان تعرض الخلافات التي يمكن ان تحصل عند تأويل نص هذه الاتفاقية على لجنة متناصفة صالحة مقررّة بالفصل 5 من هذه الاتفاقية فان لم يحصل الاتفاق داخل اللجنة المتناصفة فانه يقع رفع الخلاف الى التفقدية العامة للشغل فان لم يقع فض الخلاف يقع رفعه لدي المحاكم المختصة.

الفصل 5

التصالح

ان جميع الخلافات التي تنشأ عند تطبيق هذه الاتفاقية المشتركة أو تعديلاتها والتي لم يوجد لها حلول مباشرة على صعيد المؤسسة يتم عرضها من قبل الطرف الاكثر حرصا على نظر لجنة متناصفة للتصالح، تتكون هذه اللجنة من ثلاثة ممثلين للأعراف وثلاثة اخرين عن النقابة المهنية للعمال المعنيين بهذه الاتفاقية المشتركة.

وعند اشعارها فان اللجنة من واجبها سماع وجهة نظر الاطراف التي هي بصدد التصالح حتى يمكن لها ان تبت في أجل أقصاه سبعة أيام بداية من تاريخ تقبلها الطلب الاولي.

ويمكن للجنة بطلب من الاطراف المعنية ان تستمع إليهم متجمعين او كل على حدة.

وطيلة الاجراءات الصلحية فإنه لا يمكن بالمرة ان يقع اتخاذ اي اجراء لغلق المصنع او الانقطاع عن العمل.

الفصل 6 (جديد)

الحق النقابي وحرية الرأي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

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 ممارسة لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا. وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة كما يجب ان لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال اعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

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

يقبل للمؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة الى 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 يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يضع المؤجر تحت تصرف نقابة المؤسسة مكتبا مؤثقا تستغله لإجتماعاتها النقابية خارج أوقات العمل.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا و 60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 110 ساعات طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم 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.

ويقع -بعد موافقة المؤجر- خلاص النائب النقابي أثناء قيامه بمهامه النقابية، وذلك عند الاستظهار باستدعاء موجه إليه من المنظمة النقابية المنتمي إليها.

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.

وفي صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية الحاق. ويمكن حمل اجر العامل على كاهل المؤجر، إذا ما وافق هذا الأخير على ذلك. ولكن في صورة وجود في وضعية عدم المباشرة بدون اجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والاقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة اللاحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع ارجاع النائب النقابي الى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة إذا لم تتجاوز مدة اللاحاق عاما، والا في المؤسسة نفسها اذا تجاوزت العام. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

كلما اعتزم المؤجر ايقاف أو طرد مسؤول نقابي، فإنه يتعين عليه تطبيق واحترام مقتضيات الفصل 166 من مجلة الشغل مع إعلام المنظمة النقابية المنتمي إليها العامل ترابيا.

الفصل 7

سبورات العرض

يقع تخصيص سبورات عرض ذات واجهات مسيجة او زجاجية وبالعدد الكافي مغلقة بالمفاتيح وتكون أطوالها على الاقل 80 سنتمتر على متر تكون خاصة بالبلاغات النقابية وبلاغات مندوبي العملة -وعلاوة على ذلك فانه بالإمكان عرض جميع البلاغات التي ترى لجنة المؤسسة او المصنع من المفيد ابلاغها الى علم العملة.

توضع هذه السبورات في الاماكن القريبة من العمال عند دخولهم وخروجهم.

ان القواعد الآتية سيقع تطبيقها بغية استعمال هذه المعلقات:

- لا يمكن لأية وثيقة ان تعرض خارج سبورات العرض.

- ان جميع البلاغات المعروضة يجب امضاؤها من طرف المسؤولين.

بجب أن لا تتضمن بلاغات مندوبي العمال الا المعلومات التي تندرج في نطاق مهامهم اما البلاغات النقابية فيجب ان يقتصر موضوعها على المعلومات النقابية ذات الصبغة المهنية او الاجتماعية التي تعنى بظروف عمل المستأجرين بالمؤسسة.

الفصل 8

استقبال النواب النقابيين

يتم استقبال نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر والذين لهم نيابة قانونية صحيحة من طرف المستأجر عندما يطلبون ذلك ويقدم طلب المقابلة كتابيا وينص على موضوعها ويمكن للمؤجر ان يستعين عتد المقابلة بممثل عن منظمته النقابية.

الفصل 9 (جديد)

تمثيل العملة بالمؤسسات

اللجنة الإستشارية للمؤسسة 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 الإستشارية للمؤسسة ونواب السلة وفقا لأحكام الامر 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 العمل ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 10

الانتداب

يقع تصنيف العملة المنتدبين في اصناف مهنية ويقع خلاصهم تبعا لذلك ويقع الانتداب طبقا للتشريع الجاري به العمل.

يقع اعلام العملة بواسطة المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد بها مناصب شاغرة.

يقع اعلام كل عامل وجوبا وكتابيا عند انتدابه بالصنف المهني الذي سيقع تعيينه فيه وبمبلغ الاجر المقابل لذلك الصنف.

ويقع اعلامه بمثل ذلك عند حصول اي تغيير في الصنف تسند الى العملة عند الاقتضاء بطاقات اختصاص مهني من قبل لجان التصنيف المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل.

يجري طبيب الشغل الملحق بالمؤسسة الفحص الطبي للانتداب في الظروف المنصوص عليها في التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

وعند حدوث شغور او خلق مواطن شغل جديدة تعطى الاولوية لأعوان المؤسسة.
ينتفع العمال المطرودون نتيجة تخفيض في مواطن الشغل او ضغط على عدد العاملين بأولوية في التشغيل.

الفصل 11

مقاييس الإنتاج

تستحدث في كل فرع من فروع النشاط لجنة فنية متناصفة تتمثل مشمولاتها في ضبط أدنى مقاييس الانتاج في كل اختصاص من اختصاصات المهنة وتعرض مقررات اللجنة على مصادقة الحكومة.
تتركب اللجنة المشار اليها من اعضاء معينين من قبل المؤجرين واعضاء منتخبين من قبل العمال من نفس الاختصاص.

الفصل 12

فترة التجربة

ان فترة التجربة لا تتجاوز:
- شهرا بالنسبة للعمال
- شهرين بالنسبة للمستخدمين
- ثلاثة أشهر بالنسبة لأعوان الاشراف الفني والاطارات
ويمكن للعامل أثناء هذه الفترة ان يستقيل دون اعلام مسبق.
كما يمكن ان يعفى من العمل بدون اعلام مسبق وبمجرد التصريح بذلك.
واثر فترة التجربة يقع تأكيد اي انتداب برسالة تبين مهام العامل وأجره.
وإذا كانت نتيجة التجربة سلبية فانه يمكن اسعاف المتربص بفترة تجربة ثانية وأخيرة مساوية للأولى.
فإن اسفرت التجربة عن نتيجة ايجابية فان المترشح يتم نهائيا ترتيبه في الصنف المطابق ويسري مفعول اقدميته بداية من تاريخ انتدابه.

الفصل 13

التربص والترقية

يمكن للعامل ان تقع دعوته للقيام بتربص بغية ترقية في صنف اعلى مباشرة من الذي كان مرتبا به وفي هذه الحالة فانه يتقاضى بعد مرور أجل حدد بأسبوع منحة تمثل الفرق في الاجر بين سلمه والسلم الموازي للصنف الذي ارتقى إليه.

لا يمكن ان تتجاوز هذه المدة شهرا واحدا للعمال وشهرين للمستخدمين وستة أشهر بالنسبة لأعوان التسيير والاطارات.

وعند انتهاء هذه المدة يتم ترسيم العامل في صنفه الجديد او تقع إعادته الى صنفه الأصلي.

الفصل 14 (جديد)

العمال الوقتيون

(نقح الملحق التعديلي عدد 1)

إن انتداب العمال الوقتيين يمكن ان يحدث في الحالات الآتية:

اولا: عند الأشغال الاولى للتهيئة او البناء او القيام بأشغال جديدة

ثانيا: عند مجابهة زيادة طارئة في الاشغال

ثالثا: عند القيام بأشغال إصلاحات كبيرة يحبذ يكون في تنفيذها المجموع العادي للعمال القارين غير كاف.

رابعا: قصد التعويض بصفة وقتية لعامل قار متغيب.

يتم هذا الانتداب بموجب عقد ذي أمد معين.

ينتفع العمال الوقتيون بأولوية القبول في الإطار القار في حالة توفر الشروط المضبوطة بمادة الانتداب بهذه الاتفاقية ويكون ذلك بإحداث لجنة متناصفة بين العرف أو من ينوبه والنقابة متكونة في كل ملاحظة يرجع لها النظر في المطالب النقابية التي تخص ترسيم العملة الوقتيين او في صورة الخلاف يفوض النظر لتفقدية الشغل وفي خصوص انتداب العملة الوقتيين يراعى صاحب المؤسسة زيادة على نوعية الشغل والانتاج اقدميتهم.

وفي صورة قبولهم ضمن الاطار القار فان الفترة الوقتية تحسب كأقدمية

إن كل عامل وقتي يكون قد انجز 330 يوما من العمل الفعلي في نفس المؤسسة بإمكانه بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة ان ينتفع:

- اما بترقية بدرجة في صنفه

- او بترقية في الصنف الأعلى مباشرة وفي نفس الدرجة

لا يمكن تطبيق هذه الترقية سواء في الدرجة او في الصنف على نفس العامل الوقي الا مرة واحدة.

الفصل 15

تشغيل النساء والأطفال

ينسحب هذا العقد دون ميز على العمال ذكورا او اناثا. ويمكن للفتيات والنساء اللائي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة ان يباشرن، مثل الشبان والرجال، جميع الوظائف، بدون تمييز في التصنيف او التأجير. وفي خصوص شروط انتداب العملة الصغار وكذلك فيما يخص العمل الليلي للنساء والاطفال يرجع الطرفان المتعاقدان الى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 16 (جديد)

حماية العمال أثناء مباشرتهم لعملهم

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتائم وأقوال الثلب والعنف مما عسى أن يتعرض له اثناء قيامه بعمله وفي حالة ثبوت اعتداء على العامل مهما كان نوعه وذلك أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤجر حمايته والاستمرار بتقديم المساعدة المادية والأدبية اللازمة والقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر ويدخل الأجر ضمن هذه المساعدات على سبيل التسبقة في حالة الانقطاع عن العمل.

الفصل 17 (جديد)

بطاقة الخلاص

(أضيفت فقرة بعد الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 9)

عند دفع الأجور يقع تسليم بطاقة خلاص لكل عامل طبقا لأحكام مجلة الشغل وخاصة منها الفصل 143.

يقع ذكر الخطط الأساسية الى يشغلها العامل المعنى، على بطاقة الخلاص.

وعندما يصادف يوم الخلاص يوم عطلة، فانه تدفع الاجور وتسلم بطاقة الخلاص في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 18 (جديد)

التدرج والرقية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 واضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 9)

أ) التدرج: يتمثل التدرج العادي في الانتقال بصفة مستمرة من درجة الى درجة أخرى أعلى منها مباشرة بحسب اقدمية العون في الدرجة.

ب) الترقية: تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف أعلى ويحمل ذلك بحسب قيمة العامل المهنية على نحو ما تبرزه العناصر التالية:

-التكوين والمؤهلات المهنية

- مدة الاقدمية في العمل والاعداد المتحمل عليها في المؤسسة

- مدة الممارسة المهنية في المهنة

تدرس قائمة الترقيات في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف اللجنة الاستشارية للمؤسسة وتعرض على الادارة العامة لأخذ القرار.

وفي صورة تساوي جدارة المستأجرين فإنه يقع التفريق بينهما حسب الأقدمية أو التكاليف العائلية أو السن إن كانت الأقدمية متساوية.

يبدأ مفعول جدول الترقية ابتداء من اول جانفي.

وفي حالة حصول شغور أو إحداث مواطن شغل جديدة يستعين المؤجرون قبل اللجوء إلى انتدابات خارجية، بأعوان الأصناف الدنيا الذين لهم المقدرة اللازمة للاضطلاع بوظائف المنصب شاغر أو الجديد سواء تعلق الامر بالإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

وبصفة استثنائية، فإن العامل الذي لم يتمتع بترقية إلى صنف أو مؤشر (indice) أعلى طيلة 15 سنة والمنتمي لصنف العمال والمستخدمين أو الحراس أو المراقبين، ينتفع بترقية الية إلى الصنف أو المؤشر (indice) الأعلى مباشرة وذلك في حدود جدول الأجور المرسوم به المعني بالأمر. وذلك بشرط أن لا يكون العامل المعني قد تعرض إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية خلال السنتين الأخيرتين من المدة المذكورة أعلاه وأن لا يكون شاغلا لمركز عمل أو لمهنة أقل من اختصاصه أو كفاءته تم تكليفه بها بطلبه أو لسبب صحي غير ناتج عن حادث شغل أو مرض مهني.

الفصل 19 (جديد)

استخدام العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

يمكن تكليف العامل للقيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرتب به مباشرة حسب متطلبات سير العمل، مع مراعاة قدراته المهنية وقواعد الصحة والسلامة المهنية وذلك مدة لا تتجاوز شهرا واحدا ومرة في السنة. ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن ناتجا عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة مصلحة العمل، يمكن تكليف أحد العمال للقيام بوظيفة من صنف أعلى من صنفه مباشرة، مع مراعاة قدراته المهنية وقواعد الصحة والسلامة المهنية. وفي هذه الصورة، يتقاضى العامل منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف الذي عين فيه مؤقتا. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي. ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 20 (جديد)

عقد الشغل لمدة معينة

(نقح الملحق التعديلي عدد 5)

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة او لمدة معينة.
- 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة أو فيما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية او التعاقدية المنطبقة عليهم.
- 3- 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 بناءات المؤسسة.
- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها الى عقود لمدة غير معينة.
- 4- كما يمكن ابرام 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 الى العامل.
- 5- يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أسداسية ومنح لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية او اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

الفصل 21 (جديد)

أجل الإعلام بإنهاء العمل.

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 9)

وقع ضبط آجال الإعلام بإنهاء العمل كما يلي:

- شهر ونصف بالنسبة للأعوان الخالصين بالشهر،
- ثلاثة أشهر بالنسبة لأعوان الإشراف،
- ستة أشهر بالنسبة للإطارات.

ويتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من العقد. و أثناء مدة اجل الإعلام بإنهاء العمل وحتى لحظة العثور على شغل جديد ، يرخص للعملة في التغيب كل يوم عمل طيلة أربعة ساعات لتمكينهم من الحصول على شغل.

يقع توزيع هذه الساعات وضبطها باتفاق مشترك أو عند عدم حصول ذلك فيوم يختاره المؤجر ويوم يختاره العامل. ويمكن عند الإقتضاء ضم هذه الساعات الى بعضها بصفة مسترسلة أو مجزأة باختيار العامل وبعد موافقة المؤجر ثم يقع خلاصها كساعات عادية للعمل إلا في صورة مغادرة الاجير عمله بمحض إرادته.

الفصل 22

الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل

او تخفيض في عدد الاعوان

في حالة اضطرار المؤجر لتخفيض عدد الاعوان لسبب ذي صبغة اقتصادية او نتيجة حذف مراكز عمل فإن عليه ان يمثل الى التشريع الجاري به العمل.

ويقع هذا التخفيض، عند الاقتضاء بحسب الاصناف، مع اعتبار عناصر التقييد التالية:

أ) القيمة المهنية

ب) التكاليف العائلية

ج) الاقدمية

بجب ان ينطبق الاجراء مبدئيا على العزاب اولا ثم على المتزوجين الذين ليست لهم ابناء وفي الدرجة الاخيرة على المتزوجين الذين لهم ابناء في كفالتهم مع مراعاة عددهم باعتبار ان كل طفل يحسب بمثابة اقدمية سنة.

الفصل 23 (جديد)

مكافأة نهاية الخدمة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 5 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 9)

يمنح كل عامل مفصول عن العمل عند مغادرته المؤسسة قبل بلوغه سن الإحالة على التقاعد، وإذا لم يرتكب هفوة خطيرة أو أبدى تقاعسا مهنيا ثابت الوقوع ومعترفا به من قبل مجلس التأديب، مكافأة نهاية الخدمة يؤخذ بعين الاعتبار في تحديدها أقدمية العامل بالمؤسسة. ويتم احتسابها على أساس أجره شهر ونصف عن كل سنة عمل فعلي بالمؤسسة ولا يمكن أن يتجاوز المقدار الأقصى لهذه المكافأة:

- أجرة 15 شهرا بالنسبة للعمال الذين لهم أقدمية في العمل تقل أو تساوي 10 سنوات،
 - أجرة 16 شهرا بالنسبة للعمال الذين تفوق أقدميتهم 10 سنوات إلى 15 سنة عمل فعلي بالمؤسسة،
 - أجرة 17 شهرا بالنسبة للعمال الذين تفوق أقدميتهم 15 سنة إلى 20 سنة عمل فعلي بالمؤسسة،
 - أجرة 18 شهرا بالنسبة للعمال الذين تفوق أقدميتهم 20 سنة إلى 25 سنة عمل فعلي بالمؤسسة.
- ولا يمكن لمقدار هذه الغرامة ان يتجاوز أجر 15 شهرا بالنسبة للأعوان القارين من العمال وكذلك بالنسبة لأعوان الإشراف الفني والإطارات.
- إن غرامة الفصل مستقلة عن الغرامة المرتبة عن التنبيه المسبق وعن غرامات جبر الضرر التي تقتضيها حالة الفصل التعسفي.

ويقع حساب مدة الحضور بالمؤسسة ابتداء من اليوم الاول لبدء العمل، ولا تدخل في الحساب أيام الايقاف عن العمل إذا لم ينجر عنها انفصام عند العمل.

ينبغي حساب غرامة الفصل عن العمل على التأجير الكامل الذي استحقه العامل المفصول عن عمله خلال الشهر الذي سبق توجيه التنبيه بالفصل عن العمل ولا يمكن أن تكون هذه الغرامة دون متوسط التأجيرات الشهرية عن الأشهر الاثني عشر المتقدمة عن التنبيه المسبق بالفصل.

الفصل 24

الانقطاع عن العمل لسبب صحي

إذا ثبت ان أحد العمال بعد انقضاء آماذ عطلة المرض العادي او المرض الطويل، انه لم يعد يملك المؤهلات البدنية الضرورية لمباشرة العمل الذي يتعاطاه، فان عليه ان يخضع لفحص طبي من قبل طبيب تابع للمؤسسة.

وللعامل إمكانية الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحال يقع اجراء فحص ثان من قبل طبيين أحدهما يختاره العامل والاخر يختاره المؤجر وفي صورة اختلاف الآراء يقع تعيين طبيب ثالث، من طرف الطبيين الانف ذكرهما ويعهد اليه بالتحكيم.

ويخول الانقطاع عن العمل لسبب صحي الانتفاع بالامتيازات التي تقتضيها النصوص القانونية والتعاقدية.

لا يقع انهاء مهام عامل نقصت مؤهلاته البدنية الا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة في الامكان ان يعهد بها اليه مراعاة لمؤهلاته المهنية وبقطع النظر عن وهنه البدني.

الفصل

25 الاستقالة

لا يمكن ان تنتج الاستقالة الا عن طلب كتابي صادر عن العامل يعبر فيه عن رغبته الواضحة وغير المشروطة في مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي حالة الاستقالة يجب على العمال احترام اجل الاعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 21 من هذا العقد او الاتفاقات الخاصة بدون اعتبار لحقوق الراحة الخالصة الاجر.

ان العامل المستقيل يمكن انتدابه من جديد من قبل المؤجر وفي هذه الصورة يتعين على العامل ان يستجيب لجميع شروط الخطة التي هو مرشح لها بدون اعتبار وضعيته السابقة داخل المؤسسة.

الفصل 26

شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة مهما كانت اسباب انفصال العقد شهادة عمل تقتصر على بيان:

- اسم المستأجر ولقبه وعنوانه
- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وتاريخ خروجه منها
- طبيعة العمل او الاعمال المتعاقبة التي باشرها العامل وكذلك المدد التي شغل فيها العامل تلك الخطط.

ويمكن تسليم الشهادة للعامل بطلب منه منذ بداية أجل التنبيه المسبق.

الفصل 27

الغياب

لا يسمح باي تغيب بدون ترخيص مسبق من المستأجر.

يحاط المستأجر علما في أسرع وقت ممكن وعلى أكثر تقدير في ظرف يومين بالتغيبات الناتجة عن حالة مفاجئة ثابتة ك وفاة قرين او أحد الاسلاف او الاعقاب او اصابته بمرض خطير او تعرضه لحادث. ويجب ان تكون مدة مثل هذه التغيبات متناسبة والاحداث التي اوجبتها. وفي حالة الغياب المتوقع لا يجوز للعامل التغيب الا بعد الحصول سلفا على الرخصة في ذلك من طرف المستأجر.

الفصل 28 (جديد)

تغيير الإقامة او النقلة

(نقح الملحق التعديلي عدد 6)

لا يمكن تقرير تغيير الإقامة أو النقلة إلا إذا اقتضت ذلك ضرورة العمل. ولا يمكن تقريرهما وجوبا إلا في صورة عدم وجود متطوعين -وفي هذه الصورة- تراعى أقدمية العامل وحالته العائلية ووضعه السكني وكذلك مسؤوليته النقابية تطبيقا للفصل 22 (جديد) من الإتفاقية المشتركة الإطارية. كما يراعى أيضا، وفي حدود الإمكان، تاريخ بداية السنة الدراسية. وفي جميع الحالات، تحمل على كاهل المؤجر جميع النفقات المنجرة مباشرة عن هذه النقلة.

الفصل 29 (جديد)

مدة العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يقع توزيع مدة العمل طبقا للتشريع الجاري به العمل. ينخفض توقيت العمل اثناء شهر رمضان إلى ست (6) ساعات مع الحفاظ على الاجر العادي. ويقع تعويض ساعتين عن كل يوم عمل طيلة هذه المدة. تضبط اللجنة الإستشارية للمؤسسة لكل فرع نشاط، تراتيب هذا التعويض الذي يجب ان يتم في بحر أحد عشر شهرا الموالية. غير أنه في حالة ضرورة متطلبات العمل خلال شهر رمضان ليلا او نهارا يمكن توزيع مدة العمل إلى 8 ساعات عمل فعلية ويقع احتساب الاجر اليومي على اساس 8 ساعات عادية منجزة تضاف إليها ساعتان عاديتان خالصتان غير منجزتين يقع تعويضها بعد شهر رمضان كما هو مبين اعلاه.

وتترتب عن الساعات الزائدة المقضية ما فوق 8 ساعات خلال اليوم زيادة تساوي ما هو منصوص عليه بالفصل 31 من العقد المشترك.

ينتفع العمال بمناسبة العيد الصغير بمنحة مطابقة لساعة عادية عن كل يوم عمل طيلة مدة شهر رمضان.

الفصل 30

الشغل بالليل

ان الساعات العادية التي تنجز بالليل ما بين الساعة السادسة مساء والساعة السادسة صباحا تنجر عنها زيادة قدرها 50% باستثناء حراس الملاحات. تنطبق هذه الاحكام ايضا على العمال الوقتيين.

الفصل 31

الساعات الزائدة

ان الساعات الزائدة المقضية ما فوق 8 ساعات التي تعد المدة القانونية اليومية للعمل تترتب عنها زيادة تساوي ما هو منصوص عليه بالفصل 90 من مجلة الشغل. غير ان الساعات الضائعة نتيجة انقطاع جماعي للشغل الناجم عن ايام عطل قانونية او تعاقدية يقع تعويضها وتأجيرها بزيادة مقدارها 30 % وبطبيعة الحال فانه في صورة ما إذا تم تعويض هذه الساعات بالليل او يوم الاحد او اثناء يوم عطلة فان الزيادة تكون ب 50 %. لا يمكن ان تكون ساعات التعويض متجاوزة لمجموع ساعات التعطل المنجرة عن أيام عطل تعاقدية او قانونية.

الفصل 32

الراحة الأسبوعية

بتمتع الاعوان براحة اسبوعية مدتها 24 ساعة متتابة مع مراعاة مقتضيات مجلة الشغل. وخلال هذه الراحة يحتفظ العامل ان اقتضى الحال بجميع الامتيازات غير النقدية الراجعة اليه دون ان يكون ذلك مدعاة للمطالبة بتعويض. تنطبق هذه الاحكام ايضا على العمال الوقتيين.

الفصل 33 (جديد)

أيام العطل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

إن أيام العطل التي تعتبر راحة خالصة الأجر هي: أول جانفي، 20 مارس، أول ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، اليوم الأول والثاني لعيد الفطر، واليوم الأول والثاني لعيد الإضحى، المولد النبوي الشريف، ويوم رأس السنة الهجرية.

وللعملة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل الحق في التمتع بزيادة في الاجور وقدرها مائة في المائة (100%).

وتعتبر أيام عطل غير خالصة الأجر الأيام التالية: 21 مارس، 9 أفريل، 13 أوت، 5 ديسمبر، يوم عاشوراء، يوم الإثنين لعيد باك Paques و 25 ديسمبر.

إن ايام العطل الرسمية غير خالصة الاجر يقع اعتبارها إن لم يتوقف فيها العمل بمثابة أيام عمل عادية. وبالنسبة للعمال الوقتيين يجب أن يطبق عليهم التشريع القائم وفي صورة انعدام تطبيق العرف الجاري به العمل في المهنة فإنهم ينتفعون بأحكام الفقرتين 1 و 2 من هذا الفصل.

(ملاحظة: لم يعد يوم 7 نوفمبر يوم راحة رسمي منذ سنة 2011)

الفصل 34

العطل خالصة الأجر

(نقح الملحق التعديلي عدد 1)

لكل أجير مباشر للعمل الحق سنويا في عطلة خالصة الأجر، ضبطت كما يلي:
20 يوم عمل فعلي عن كل سنة في النشاط يضاف اليها يوم عن كل جزء من الاقدمية بخمس سنوات بدون أن تتجاوز الزيادة 6 أيام.

يضبط القانون الداخلي للمؤسسة فترة العطلة السنوية بيد أنه في صورة القوة القاهرة يمكن للعامل ان يحصل بطلب منه على البعض من عطلته أو كلها في أي وقت آخر.

يعين تاريخ ابتداء التمتع بالعطلة السنوية باتفاق مشترك بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار متطلبات العمل والوضع العائلي وأقدمية المنتفع.

يجب نشر الاذن بدخول العطل حيز التطبيق بلوحة المعلقات قبل التاريخ المعين لذلك بخمسة عشر يوما على الأقل.

وكل عامل تبدأ عطلته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يتقاضى قبل الاوان أجره المقابل لمدة عطلته.

أثناء العطل الخاصة الاجر تحسب الغرامة المستحقة للشغال طبق أحكام الفصل 119 من مجلة الشغل الا انها تكون متماشية والمدة الجديدة للعطلة خاصة الاجر المضبوطة بهذه الاتفاقية (1/16) عوض (1/24).

وبالنسبة للإطارات وأعوان الإشراف فان مدة العطلة السنوية الخاصة الاجر تكون شهرا يتقاضى الإطار أو عون الإشراف أثناء العطلة السنوية الخاصة الاجر كامل مرتبه والامتيازات وملحقات الاجور الشهرية.

الفصل 35 (جديد)

العطل الاستثنائية لأسباب عائلية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

ينتفع العمال بعطل يحتفظون فيها بجميع عناصر الأجر بمناسبة أحداث تجد في عائلاتهم. وقد حددت هذه العطل على النحو التالي:

- ولادة مولود: يومي عمل،
 - وفاة أحد الزوجين أو الطفل المكفول: خمسة أيام عمل،
 - وفاة والد أو أم أو ولد غير مكفول: ثلاثة أيام عمل،
 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أوجد أو جدة: ثلاثة أيام عمل،
 - زواج العامل: 4 أيام عمل،
 - زواج أحد الأبناء: يوم عمل،
 - الختان: يوم عمل،
 - الحج: ثلاثة أسابيع خاصة الأجر بجميع عناصره وذلك مرة واحدة في حياة العامل المهنية مع الاستظهار بما يثبت ذلك.
- وينتفع العمال الوقتيون بالعطل فقط في حالات الوفاة.

الفصل 36

عطلة الولادة

ان عطل الولادة هي التي ضبطها التشريع الجاري به العمل

الفصل 37

العطل الاستثنائية

ان التغيبات التي سببها اداء واجب يفرضه القانون يرخّص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة الا في صورة القوة القاهرة المثبتة كما يجب.

تغيبات العمال الذين يمثلون بصورة قانونية النقابات او تغيبات أعضاء المنظمات المديرة المنتخبين بمناسبة انعقاد المؤتمرات المهنية والجامعية والكنفدرالية والدولية تكون خالصة الاجر وفق التشريع الجاري به العمل.

اما مدة العطلة فتساوي جملة الايام المبنية في الاستدعاءات والمقابلة لمدة المؤتمر تضاف اليها عند الاقتضاء اجال التنقل اللازمة.

الفصل 38 (جديد)

عطل المرض

(أضيفت فقرات بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 7 والملحق التعديلي عدد 9)

يوضع العامل المصاب بعجز عن مباشرة عمله في حالة رخصة مرض بشرط ان يستظهر في ظرف لا يتجاوز 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الاولى من هذا الفصل كل عامل:

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة اما عن ادمانه على شرب الخمر او عن سوء سيرته او عن جروح اصيب بها خارج اوقات العمل إذا ثبت انه المتسبب فيها.

ب - لا يمثل الى التعليمات الطبية او بتغيب عن منزله دون ترخيص من الطبيب.

ج - تعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر او بدون أجر.

د - يمدد الانقطاع عن العمل الى ما بعد الاجل المحدد من قبل الأطباء ويعتبر عندئذ متغيبا بصورة غير شرعية ويمكن ان يستهدف من اجل ذلك لعقوبات تأديبية.

يحتفظ المستأجر لنفسه بحق الاذن بإجراء اي مراقبة طبية بمحل سكنى العامل إذا رأى فائدة في ذلك. ينتفع العمال الذين هم في حالة رخصة مرض عند الاقتضاء بنظام تكميلي-علاوة عما هو مخول لهم من ضمانات اقتضاها نظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وقد اشير الى هذا النظام التكميلي بالفصل 51 من هذه الاتفاقية المشتركة. يلتزم المؤجر بالعمل بميثاق السلامة الخاص بالمؤسسة، وذلك للوقاية من حوادث الشغل ولحماية العامل والحفاظ على حسن سير العمل داخل المؤسسة.

وفي (صورة تعرض العامل لحادث شغلي سواء انجر عنه توقف عن العمل أم لا، يتولى المؤجر -في حدود إمكانيات المؤسسة- القيام بدراسة للوضعية الاجتماعية للعامل المعني، وذلك بطلب من أحد هياكل الحوار داخل المؤسسة.

وبعد تقييم ظروف حادث الشغل، يمكن للمؤجر أن يسند للعامل المعنى مساعدة مالية (secours) وذلك طيلة مدة توقفه عن العمل الناتج عن حادث شغل.

الفصل 39

الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة الذين يؤدون واجبهم العسكري القانوني موضوعين (تحت السلاح) بدون اجر ولكنهم يحتفظون بحقوقهم في الاقدمية والترقية.

وعند سراحهم من الجندية يرجعون الى صنفهم الاصلي بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لسراحهم او توجيه شهادة طبية في صورة اصابتهم بمرض، ولهم اولوية التعيين لمباشرة الخطط التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجيش.

الفصل 40

الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر ان يمنح اي عامل رخصة بدون اجرا إذا ما قدم العامل مطلباً في ذلك في حدود ما تقتضيه مصلحة العمل.

ومدة هذه الرخصة التي ينقطع فيها حق العامل في الترقية وفيما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمينات الاجتماعية لا يمكن ان تتجاوز 90 يوماً في السنة باستثناء احكام تعاقدية خاصة أكثر نفعا.

الفصل 41

التأديب

تقدر خطورة الهفوة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها وطبيعة وظائف العامل المرتكب لها وخطورة عواقبها والعقوبات التأديبية المنطبقة على الشغالين حسب خطورة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها: العقوبات من الدرجة الاولى:

- (1) الانذار
 - (2) الانذار الكتابي مع تسجيله بالملف
 - (3) التوبيخ مع تسجيله بالملف
 - (4) الايقاف عن العمل لمدة اقصاها 3 ايام الحرمان من كل تأجير
- العقوبات من الدرجة الثانية:

- (1) الايقاف عن العمل لحد 30 يوما مع الحرمان من كل تأجير
- (2) الحط من الدرجة
- (3) الحط من السلم
- (4) الرفت

وتتخذ العقوبات من الدرجة الاولى مباشرة من قبل المستأجر بعد تمكين العامل من تقديم توضيحاته.

وفيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثانية فلا بد من مثول الشغال امام اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تتحول الى مجلس تأديب وتحيط المستأجر علما برأيها في شأن العقوبة الواجب تسليطها وبلغ المستأجر قراره كتابيا للعامل.

يمكن اتخاذ عقوبة الرفت من قبل مجلس التأديب في جميع حالات الهفوات الخطيرة وخاصة: أ- ضد العامل الذي يرفض القيام بعمل مأذون للمقتضيات القانونية المتعلقة بالسلامة والشروط المنصوص عليها في هذا العقد.

ب- ضد العامل الذي تلفظ بتهديدات او قام بأعمال عنف ثابتة ضد اي شخص ينتمي او لا ينتمي الى المؤسسة وذلك اثناء عمله.

ج - ضد العامل الذي يضبط في حالة سكر واضح أثناء مباشرة العمل.

د - ضد كل عامل يتعاطى بدون إذن خاص خارج المؤسسة التي ينتمي إليها شغلا آخر بأجر او يستعمل بمقابل او بدون مقابل سلعا او معدات عهد بها اليه المستأجر.

هـ - ضد كل عامل تهاون في اتخاذ التدابير المتبعة لتجنب حصول حوادث للغير او للمستخدمين أو لنفسه او للمعدات.

و - ضد كل عامل تخلى عن مركز عمله بصورة واضحة وبدون اذن مسبق من المستأجر او ممن ينوبه.

ويتخذ قرار الرفت دون استشارة مجلس التأديب إذا صدر ضد العامل حكم نهائي يقضي بعقاب شائن خاص من أجل ارتكاب جريمة أو التلبس بوظيف غير شرعي او ارتكاب الفواحش او شهادة الزور او السرقة او الخيانة المؤتمن او التحيل او الوقاية المغرضة او الثلث او من أجل ارتكابه جنحة ضد امن الدولة سواء ارتكبت الهفوة عند مباشرة العامل لوظائفه أو خارجيا.

ويقرر الطرد تلقائيا ضد كل عامل ضبط متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او خيانة مؤتمن ثابتة كما يجب اثناء عمله أو بمناسبة القيام به.

وفي صورة ارتكاب العامل هفوة خطيرة يمكن للمستأجر ان يقرر -تحت مسؤوليته الخاصة -ايقاف العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من اجره لمدة لا تتجاوز الشهر، الى ان يعرض مجلس التأديب العقاب الواجب اتخاذه في شأنه وفي هذه الصورة يجب ان يدلي المجلس برأيه في أجل اقصاه شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل.

وإذا لم يتضمن العقاب النهائي الحرمان، من الاجر بعنوان أصلي او تكميلي او إذا تضمن الحرمان لمدة اقل من المدة التي انقضت فعلا، فان العامل ترجع له جميع حقوقه.

وكلما لزم استدعاء العامل الى المثل امام مجلس التأديب فان اعلامه بذلك يجب ان يكون قبل ثمانية ايام بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالبلوغ وإذا ابدى العامل الى المستأجر رغبته في الاطلاع على ملفه فانه يستجاب الى ذلك ويحال اليه أيضا التقرير المحرر ضده.

وللعامل ان يقدم مذكرة في الدفاع عن نفسه ويستعين امام مجلس التأديب بعامل يختاره او بنائب عن المنظمة النقابة التي ينتمي اليها او بمحام. وفي هذا الافتراض يقع اطلاع من يتولى الدفاع ايضا على الملف.

يعين رئيس مجلس التأديب مقررًا لكل قضية يكون من أعضاء المجلس. ويقدم المقرر تقريرًا كتابيًا ويحرر محضر جلسة كتابيًا عن المداولات والمقررات المتخذة. ويمضي بالمحضر أعضاء المجلس. ينجر عن الرفت الايقاف عن العمل بدون سابق اعلام وبدون دفع غرامة كما ينجر عنه انقطاع المدفوعات لمؤسسات التأمينات الاجتماعية من قبل المؤسسة لفائدة المعني بالأمر. يمكن للعامل الذي ناله عقاب تأديبي غير الرفت ان يطلب من المستأجر عدم ابقاء اي أثر للعقاب الصادر ضده في ملفه، وذلك بعد مضي سنة إذا كان الامر يتعلق بعقاب من الدرجة الاولى وبعد سنتين إذا كان العقاب من الدرجة الثانية ويتعلق بالخط من الرتبة. ويمكن اعلام مجلس التأديب بذلك. ويجب ان لا يبقى أي أثر لعقاب تأديبي بملف العون بعد مضي سنتين بالنسبة الى العقوبات من الدرجة الاولى وخمس سنوات بالنسبة الى العقوبات من الدرجة الثانية شريطة ان يكون المعني بالأمر لم يستهدف في الأثناء لأي عقاب تأديبي.

الفصل 42

مشمولات مجلس التأديب

في مجال التأديب تعرض اللجنة الاستشارية للمؤسسة المجتمعة كمجلس تأديب، عقوبات ضد كافة الاعوان وفقا للشروط المنصوص عليها بالفصل 41 من هذا العقد. ولا يحول تدخل مجلس التأديب دون ما للأطراف المعنية من الحق في رفع الخلاف الى المحاكم المختصة.

ألغى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5 الفصول 43 و 44 و 45 و 46. وعوض الفصل 4 من الملحق التعديلي عدد 5:
- عباراتا (لجنة المؤسسة، واللجنة الإستشارية المتناصفة) بعبارة (اللجنة الإستشارية للمؤسسة).
- وعبارة (لجنة حفظ الصحة والسلامة) بعبارة (لجنة الصحة والسلامة المهنية) وذلك في جميع فصول الإتفاقية.

الفصل 47 (جديد)

التدريب والتكوين والاستكمال المهني

(أضيفت الفقرة بعد الفقرة الثالثة بالملحق التعديلي عدد 7)

يلتزم المستأجرون في حدود الامكان، بتشجيع التدريب أو التكوين والاستكمال المهني.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والاستكمال المهني وفق التشريع الجاري به العمل:

يتولى المستأجر، عند الاقتضاء، بالتعاون مع اللجنة الاستشارية تنظيم دروس تدريب مهنية ويبدل قصارى ما في وسعه ليمكين عملته من التكوين والاستكمال المهني وذلك باستعمال جميع الوسائل التي يراها ملائمة أكثر من غيرها.

يعتبر التكوين المهني -الذي يتابعه العامل بطلب من المؤجر - من بين العناصر التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند الترقية، وذلك وفق أحكام الفقرة «ب» العنصر الأول من الفصل 18 من هذه الاتفاقية. ينطبق هذا الفصل على العمال الوقتيين

الفصل 48 (جديد)

بدلات العمل والوقاية

(نقح الملحق التعديلي عدد 7)

يتحمل المؤجر كامل مصاريف شراء بدلات الشغل وأحذية العمل.

وتتولى، اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة في صورة عدم وجودها بالاتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس أزياء وأحذية الشغل -المعدة للعمل والخاصة بالمؤسسة.

يوفر المؤجر مجانا وسائل وبدلات الوقاية والسلامة، وخاصة منها أحذية السلامة التي تضبط باتفاق مع لجنة الصحة والسلامة المهنية. وتبقى هذه الوسائل والبدلات - باستثناء أحذية السلامة- بمقر العمل.

ويقع تعويض بدلات الشغل وبدلات الوقاية والسلامة التي لم تعد صالحة أو ملائمة أو أصبحت بالية عند إرجاع البدلات المستعملة.

إن استعمال وسائل وبدلات السلامة والوقاية وارتداء أحذية السلامة من طرف العامل إجباري حسب خصوصيات المهنة وموقع العمل، وهو مطالب بالمحافظة عليها عند قيامه بعمله.

توضع على ذمة العمال حجرة خاصة تودع فيها بدلات الشغل والوقاية.

تحدد اللجنة الاستشارية للمؤسسة مقاييس الإسناد وعدد البدلات الممنوحة للعمال الوقتيين، وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار خاصية ونوعية العمل الذي يتعاطاه هؤلاء العمال.

الفصل 49

الحفاظ على الاشياء اللازمة لانجاز العمل

بها فيها المواد الاولية

إن العامل مطالب السهر على الحفاظ على الاشياء المعهود بها اليه لانجاز العمل المناط بعهدته. ويتعين عليه ارجاعها بعد انجاز منه ويعتبر مسؤولا عن ضياعها وعن كل ما يطرا عليها من فساد ناتج عن خطأ ارتكبه.

على انه عندما تكون الاشياء التي تسلمها غير ضرورية لا نجاز عمله فإنه لا يسأل عنها الا من حيث أنها مودعة لديه.

ولا يكون مسؤولا عن فساد او تلف نتج عن حالة طارئة او قوة قاهرة الا في الحالة التي يكون قد وقع فيها انذاره بإرجاع الاشياء التي عهد بها اليه.

وان تلف الشيء الناتج عن عيوب فيه او عن رهاقته المفرطة يحمل محمل الحالة الطارئة إذا لم يرتكب العامل اي خطأ في ذلك والعامل مسؤول عن اختلاس او فقد الاشياء التي عليه ان يرجعها لمستأجره الا إذا رات انه لم يرتكب اي اهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية الشغال لا يمكن للمستأجر ان يطالب الا رجاء قيمة الشيء الذي قد فسد او تلف او اختلس.

الفصل 50 (جديد)

حفظ الصحة والسلامة المهنية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الخامسة بالملحق التعديلي عدد 7)

إن المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها في حالة صحية تستجيب لجميع شروط حفظ الصحة والسلامة.

ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضا لغسل الايدي ولوجه ومغاسل (أدوش) ومراحيض وحجرات لحفظ ملابس المستخدمين كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم-

بيد أنه بالنسبة إلى المؤسسات القائمة الذات عند دخول هذا العقد حيز التنفيذ يقع اعتبار امكانيات توسيع هذه المنشأة او تهيئتها.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل ووقايته من الأخطار التي يمكن ان يتعرض لها بحكم مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة، وبعد أن يتم تركيز اللجنة الاجبارية للصحة والسلامة المهنية المشار إليها في التشريع الجاري به العمل. وتجتمع لجنة الصحة والسلامة المهنية مرة كل شهرين على الأقل، أو كلما طلب أحد أعضاء اللجنة ذلك.

وإن عدم الامتثال لمقتضيات الفترات السابقة يحمل وزره على المستأجر. يجب وضع صندوق للأدوية على ذمة الشغالين للعلاج الاستعجالي البسيط ويضبط طبيب المؤسسة قائمة الأدوية التي يجب ان يحويها هذا الصندوق.

يتعين على المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 153 وما تلاه من مجلة الشغل ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل.

ويمكن للمؤسسات التي يشملها هذا العقد ان تكون فيما بينها جمعية مشتركة لأطباء المؤسسات قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحل لتيسير الفحص عن الانتداب او بمناسبة الرقابة السنوية.

وعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل، بالنسبة إلى كل ما لم تقع الإشارة إليه في هذا الفصل.

الفصل 51

نظام الحيغة الاجتماعية

ان اقرار نظام حيغة اجتماعية تكميلية للتأمينات الاجتماعية التي يوفرها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يقع درسه وتحقيقه عند الاقتضاء مباشرة قبل المؤجرين والعمال المعنيين بالأمر.

الفصل 52

نظام التقاعد

يكون نظام التقاعد كما هو منصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 53 (جديد)

منحة الإنتاجية

(نقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 9)

ان العمال وكذلك ممثلي المنظمات النقابية هم مطالبون بالمساهمة في تحسين انتاجية المؤسسة. ولكي يقع تشجيع العمال على الإسهام في تحسين هذه الإنتاجية، فإنه ترصد منحة إنتاجية تساوي 22/25، أي 88 من الأجر الشهري الأساسي للعمال القارين، وذلك بداية من أول سبتمبر من كل سنة. ينجز حساب هذه المكافأة بحسب المدة الفعلية الذي قضاها الشغال القار. غير ان التغيب الناجم عن حادث الشغل مهما كانت مدته والغياب نتيجة المرض الذي لا يتجاوز 15 يوما من السنة المعنية لا تدخل في حساب الغيابات.

الفصل 54

منحة آخر السنة

ينتفع العمال القارون الذين عملوا بدون انقطاع خلال السنة المعنية بمنحة آخر السنة تساوي: اولاً: بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة أو باليوم، أجر 26 يوما عمل فعلي مطابق لأيام عمل ب 8 ساعات عادية. ثانياً: بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر، أجر شهر عادي بدون ملحقات (منح ساعات اضافية الخ..). يتم حساب هذه المنحة اجمالاً حسب المدة الزمنية من الحضور الفعلي للشغال القار غير ان الغيابات الناجمة عن حادث شغل مهما كانت مدته أو التغيب بسبب المرض الذي لا تتجاوز مدته 15 يوما خلال السنة المعنية تطرح من حساب هذه التغيبات.

الفصل 55 (جديد)

منحة الإحالة على التقاعد

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

بمناسبة إحالة العامل على التقاعد، تسند له منحة يعادل مقدارها أجرة أربعة أشهر من الأجر الأساسي، مع احتساب منحة السكن والمنحة القانونية للنقل في الأجر الشهري. وتضاف إلى هذه المنحة:

- أجرة شهر أساسي تضاف إليها منحة السكن والمنحة القانونية للنقل بالنسبة للعمال الذين لهم أقدمية بالمؤسسة تساوي عشرون سنة وتقل عن خمسة وعشرين سنة.
- أجرة شهرين أساسيين تضاف إليهما منحة السكن والمنحة القانونية للنقل بالنسبة للعمال الذين لهم أقدمية بالمؤسسة تساوي خمسة وعشرون سنة وتقل عن ثلاثين سنة.
- أجرة ثلاثة أشهر أساسية تضاف إلى كل منها منحة السكن والمنحة القانونية للنقل بالنسبة للعمال الذين لهم أقدمية بالمؤسسة تساوي أو تفوق ثلاثين سنة.

الفصل 56 (جديد)

منحة النقل

(الملحق التعديلي عدد 16)

ينتفع العمال بمنحة نقل جمالية عن كل يوم عمل فعلي تتضمن المنحة المحدثه بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 حدد مقدارها كما يلي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر ب- **3.569** د في اليوم وتقدر ب- **3.829** د في اليوم بالنسبة للإطارات وذلك بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022
- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر ب- **3.810** د في اليوم وتقدر ب- **4.087** د في اليوم بالنسبة للإطارات وذلك بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023
- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر ب- **4.067** د في اليوم وتقدر ب- **4.363** د في اليوم بالنسبة للإطارات وذلك بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.

إن العمال القارين والعرضيين يتقاضون منحة جمالية حسب حضورهم الفعلي.

الفصل 57

العامل الوقتي

يتقاضى العمال الوقتيون اجورهم السعوية لصنفهم تضاف الى ذلك زيادة ب 8 % .
تكون هذه الزيادة محل باب منفرد من بطاقة خلاصهم.
يحدد هذا الامتياز آليا عند ترسيمهم.

الفصل 58

المنافع العينية

يخول لمجموع العمال منفعة عينية مقدارها 10 كيلو غرامات من الملح لكل شخص سنويا.
كما ان العمال الوقتيين ينتفعون كذلك بهذا الامتياز حسب مدة الحضور اجمالا.

الفصل 59 (جديد)

منحة السلة

(الملحق التعديلي عدد 16)

تسند لكافة العمال القارين والوقتيين منحة سلة ضبط مقدارها كما يلي:

- 1.266 د عن كل يوم عمل فعلي بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022
- 1.352 د عن كل يوم عمل فعلي بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023
- 1.443 د عن كل يوم عمل فعلي بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024

الفصل 60 (جديد)

منحة الحضور

(الملحق التعديلي عدد 16)

تسند للعمال منحة حضور جمالية تتضمن المنحة المنصوصة عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والمنقح بالأمر المؤرخ في 31 ديسمبر 1965 وتقدر كما يلي:

- 6.910 د في الشهر أي 0.266 مليما عن كل يوم عمل فعلي بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022.
 - 7.376 د في الشهر أي 0.284 مليما عن كل يوم عمل فعلي بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.
 - 7.874 د في الشهر أي 0.303 مليما عن كل يوم عمل فعلي بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.
- وينتفع العمال الوقتيون بهذه المنحة أيضا.

الفصل 61 (جديد)

منحة التشجيع

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ونقحت الفقرة الثانية والفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 8)

علاوة على منحة الانتاجية فإن مجموع العمال القارين المتبقين المثبتين بأنهم قارون سنة في تاريخ 31 ديسمبر من السنة المعنية يقع تشجيعهم على الانتاج بالمؤسسة حسب نسب المحاصيل من اطنان المنتج المباع.

يحسب المقدار الجملي لهذه للمنحة بضرب عدد أطنان الملح المباع في 40 مليما خلال السنة المعنية، سواء كان ذلك على صعيد سوق التصدير او السوق التونسية.

يقع توزيع هذا المبلغ حسب اقساط متعادلة بين سائر العمال المشار اليهم بالفقرة الأولى من هذا الفصل.

ويقع الترفيع في هذه المنحة بداية من غدة ماي 2005 من 40 مليما إلى 60 مليما عن كل طن مباع.

الفصل 62 (جديد)

منحة الحليب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يمنح لكافة العمال القارين منحة تساوي ثمن لتر واحد من الحليب عن كل يوم عمل.

الفصل 63 (جديد)

منحة الغبار

(الملحق التعديلي عدد 10)

تسند منحة غبار حدد مقدارها ب. 0,0204 دينار عن كل ساعة عمل لسائق آلة التجفيف بمراكز العمل القارة بوحدة التجفيف.

الفصل 63 مكرر (جديد)

منحة الخطر والرطوبة

(الملحق التعديلي عدد 10)

ينتفع العمال القارون (العملة وأعوان الإدارة وأعوان المراقبة وأعوان الحراسة) بكافة فروع الإنتاج بمنحة الخطر والرطوبة ضبط مقدارها ب. 513 مليما في اليوم، وذلك بداية من أول ماي 2011.

الفصل 63 ثالثا (جديد)

منحة الوسخ

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 3 ونقح بالملحق التعديلي عدد 10)

ينتفع العمال القارون بالفروع باستثناء أعوان الإدارة وأعوان الحراسة بمنحة الوسخ ضبط مقدارها ب. 446 مليم في اليوم، بداية من أول ماي 2011.

الفصل 64 (جديد)

منحة التنقل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 10)

تمنح لكافة العمال منحة تنقل حدد مقدارها على النحو التالي:

تاريخ الفاعلية	بالوفقة				البيان		
	بقية العملة du Hors service) (transport		مصلحة النقل du Service) (transport				
	داخل الجمهورية	منطقة تونس	داخل الجمهورية	منطقة تونس			
(*)	1,933 مليون	2,933 مليون	1,883 مليون	2,333 مليون	الفطور	(1)	أول ماي 2011
	3,500 مليون	4,000 مليون	2,709 مليون	3,609 مليون	البيت	العمال	
(*)	2,433 مليون	3,433 مليون	2,333 مليون	2,633 مليون	الفطور	(2)	
	3,500 مليون	4,500 مليون	3,009 مليون	4,109 مليون	البيت	المستخدمون ورؤساء الفرق	

(*) - تحمل مصاريف التنقل (فطور ومبيت بالفاتورة) على كاهل المؤجر الذي يضبط صنف ونوعية المبيت مع العامل المعني بالأمر. وتتم مراجعة هذه المقادير تماشيا مع التحويلات التي تطرأ على المصاريف. ويقع التسديد الكلي للمصاريف الناجمة عن التنقل من طرف المؤجر.

الفصل 65 (جديد)

منحة تعبئة الأكياس والتعليب

(الملحق التعديلي عدد 10)

أولا: مبدأ التوزيع:

تسند منحة إنتاج للعمال الذين يشتغلون مباشرة في التعليب وتعبئة الأكياس، وكذلك لفوج عمال الصيانة المكلفين خاصة بالسهر على التجهيزات المعدة لإنجاز هذه العمليات. وتكتسب هذه المنحة بداية من إنتاج مقدار الساعة، وذلك عندما يقع بلوغ المقياس الإنتاجي وتتضاعف هذه المنحة تدريجيا كلما تجاوز الإنتاج المقياس المحدد. وتعطى لفوج العمال وتوزع بين المستحقين حسب الضوارب الخاصة بهم وفي صورة ما إذا كانت المنشأة مشغلة لعدة أفواج، يقع تجميع مقادير المنحة ثم تقسيمها على المستحقين في مستوى مراكز العمل.

ثانيا: قائمة المستحقين والضوابط الخاصة بهم:

الخطوة	الضارب	شروط إسناد الترفيع للمنحة المحتسبة في الشهر BONUS (النسق)	ضارب الترفيع (خارج القسم)
أعوان الإشراف مسؤول وحدات التعليب	1	-	-
عمال الشحن (Bull)	1	-	-
سائقو آلات التحويل (Nopel)	1	تساوى أو تفوق 24 طن في الساعة	2
سائقو آلات العصر (Essorseuse)	1	تساوى أو تفوق 24 طن في الساعة	2
سائقو آلات التعليب (كيس وزن 1 كلم)	1	تفوق 2 طن في الساعة	1.25
سائقو آلات التجفيف (Sechoir)	1	تساوى أو تفوق 7 طن في الساعة	2
عمال ترصيف الأكياس (1 كلغ) المجموعة (Fardeau)	1	-	-
سائق آلة تعبئة الأكياس الأوتوماتيكية والآلة المرصفة (Palettiseur) أو آلة تعبئة الآلة تعبئة الأكياس نصف أوتوماتيكية (automatique semi)	1.5	تساوى أو تفوق 112 طن في مركز عمل ب. 8 ساعات	2

الخطوة	الضارب	شروط إسناد الترفيع للمنحة المحتسبة في الشهر BONUS (النسق)	ضارب الترفيع (خارج القسم)
عمال ترصيف الأكياس (50 كلغ أو 25 كلغ) على اللوحة يدويا أو بواسطة آلة رافعة	1.5	تساوى أو تفوق 112 طن في مركز عمل ب. 8 ساعات	2
تقني الصيانة المعين بورشة التعليب	1	-	-
	1	-	-
عون المخزن (لكل من عوني المخزن)	0.5	-	-
عون المراقبة (Surveillant)	0.5	-	-
عون المخبر المكلف بمراقبة الجودة وتحضير وزيادة ومراقبة «اليود»	1	-	-
العامل المكلف بتعبئة الأكياس من الملح الجيد المجفف الخاص (FSS) ذات 50 كلغ.	1 في صورة تعليب 5 أطنان أو أكثر في مركز عمل ب. 8 ساعات	-	-
العامل المكلف بتعليب العلبة من الملح الجيد المجفف الرفيع	1 في صورة تعليب 1.25 أطنان أو أكثر في مركز عمل ب. 8 ساعات	-	-

في صورة ازدواجية المنح الخاصة بالجنى والشحن والتعليب، يتمتع العامل المعني بالأمر بالمنحة الأكثر نفعا.

ثالثا: تحديد مقاييس الإنتاج:

نوع الترسيف	فريق متكون من	آلة التعليب	آلة تعبئة الأكياس الأوتوماتيكية		آلة تعبئة الأكياس نصف الأوتوماتيكية		أكياس كبيرة	
			50 كلغ	25 كلغ	50 كلغ	25 كلغ	1 طن	من 1.25 إلى 1.5 طن
آلة مرصفة paletisseur	1	-	8 طن/ ساعة	8 طن/ ساعة	5 طن/ ساعة	5 طن/ ساعة	-	-
آلة مرصفة paletisseur	2	-	-	-	7 طن/ ساعة	7 طن/ ساعة	-	-
آلة رافعة	2	-	8 طن/ ساعة	8 طن/ ساعة	5 طن/ ساعة	5 طن/ ساعة	-	-
آلة رافعة	3	-	-	-	7 طن/ ساعة	7 طن/ ساعة	-	-
ترصيف يدوي	3	-	8 طن/ ساعة	8 طن/ ساعة	5 طن/ ساعة	5 طن/ ساعة	-	-
ترصيف يدوي	4	-	-	-	7 طن/ ساعة	7 طن/ ساعة	5 طن/ ساعة	5 طن/ ساعة
ترصيف يدوي	2	1.625 طن/ ساعة	-	-	-	-	-	-

* تعبئة الأكياس ذات 50 كلغ يدويا من طرف العامل: 0.725 طن/ساعة لكل عامل. إن كل آلة جديدة تكون محل ضبط لمقاييس جديدة للإنتاج تضمن بجدول جديد.

رابعا: مقدار المنحة:

تسند هذه المنحة حسب الجداول التالية:

أ- آلة « كيس وزن 1 كلغ »:

النسق أطنان/ ساعة	مركز 8 ساعات عمل	المنحة بالطن
1.625	13	0,480 د
1.750	14	0,530 د
1.875	15	0,630 د
2.000	16	0,843 د
2.125	17	0,950 د
2.250	18	1,019 د
2.375	19	1,143 د
2.500	20	1,237 د
2.750	22	1,307 د
3.000	24	1,432 د

ب -آلة تعبئة الأكياس الأتوماتيكية (أكياس وزن 50 كلغ أو 25 كلغ):

النسق أطنان/ بالساعة	المنحة بالطن	مقدار المنحة بمركز 8 ساعات عمل
8	د 0,230	د 14,720
10	د 0,253	د 20,240
12	د 0,360	د 34,560
14	د 0,390	د 43,680
16	د 0,430	د 55,040
18	د 0,480	د 69,120
20	د 0,530	د 84,800
22	د 0,580	د 102,080
24	د 0,630	د 120,960
26	د 0,680	د 141,440

ج -آلة تعبئة الأكياس نصف أوتوماتيكية (أكياس وزن 50 كلغ أو 25 كلغ) أو آلة تعبئة أكياس كبيرة الحجم (Big bag):

النسق أطنان/ بالساعة	المنحة بالطن	مقدار المنحة بمركز 8 ساعات
5	د 0,253	د 10,120
6	د 0,275	د 13,200
7	د 0,386	د 21,653
8	د 0,416	د 26,666
9	د 0,456	د 32,888
10	د 0,600	د 48,000
11	د 0,650	د 51,200
12	د 0,700	د 63,753

د - تعبئة أكياس وزن 50 كلغ أو 25 كلغ يدويا:

النسق لكل عامل طن/ساعة/عامل	مركز عمل ب. 8 ساعات	مقدار المنحة لكل عامل لمركز عمل 8 ساعات
0.725	5.8 طن	0,370 د
0.775	6.2 طن	0,470 د
0.825	6.6 طن	0,843 د
0.875	7.0 طن	1,134 د
0.925	7.4 طن	1,280 د
0.975	7.8 طن	1,739 د
025. 1	8.2 طن	2,186 د
075. 1	8.6 طن	2,624 د
25 1. 1	9.0 طن	3,286 د
75 1. 1	9.4 طن	3,853 د

خامسا: نظام الترفيع أو التخفيض في منحة التعليب «جودة لحام (Malus/Bonus)»
 بهدف تحسين جودة المنتج الموزع، يجب على العامل بالخصوص الانتباه والقيام بالمعاينة التي تستوجبها عملية التعليب و التعبئة (mise en emballage) عن طريق الآلات المخصصة لذلك قصد تفادي شكايات الحرفاء، التي لها تأثيرا على حجم المبيعات، وبالتالي على صورة المؤسسة. ولتحقيق هذا الهدف، تم إحداث ضارين اثنين:

ضارب 1.8، ويسمى جودة لحام كيس أزرق للملح الجيد المجفف.

ضارب 1.3، ويسمى جودة لحام كيس أبيض للملح الخشن الرطب.

في صورة عدم تسجيل شكايات، يقع الترفيع في المنحة الفردية للتعليب المتحصل عليها في الشهر بالنسبة لسائقي الات التعليب، والعامل المتواجد بين هذه الآلات إن وجد، وعمال ترصيف الأكياس (1 كلغ) المجمعة (fardeau de palette) وذلك بضرب مقدار هذه المنحة في معدل هذين الضارين معدلين بالأطنان المنتجة من أكياس زرقاء (ملح جيد مجفف) وأكياس بيضاء (ملح خشن رطب) شهريا. وفي صورة تسجيل شكايات تمت معاينتها من الإدارة والعامل المعنى بالأمر (سائق آلة التعليب) ومبررة حسب الأكياس والغطاء الخارجي موضوع الشكوى فانه يقع التخفيض بأربعة دنانير من المبلغ الجملي

لمنحة التعليب الفردية - بالنسبة للعمال المعنيين المذكورين في الفقرة السابقة - عن كل شكوى مسجلة ومبررة. وهذا التخفيض لا يمكن أن يتجاوز 35% (خمسة وثلاثون بالمائة) من مقدار منحة التعليب المتحصل عليها في الشهر حسب الجدول المذكور أعلاه (الفقرة "أ" الة "أولتيماسوتيماكس"). وبذلك، فانه - في صورة عدم تسجيل أي شكوى - يقع الترفيع شهريا في المنحة الفردية للتعليب ب. 80% (bonus) بالنسبة لنفس العمال المذكورين في الفقرة السابقة مخصصة للأكياس الزرقاء (ملح جيد مجفف) و ب. 30 % (bonus) بالنسبة لنفس العمال المذكورين في الفقرة السابقة، مخصصة للأكياس البيضاء (ملح خشن رطب) وفي صورة تسجيل شكايات، يقع التخفيض في مقدار هذه المنحة بأربعة دنانير عن كل شكوى دون أن يتجاوز هذا التخفيض 35% على أقصى تقدير.

الفصل 66 (جديد)

منحة الجني

(الملحق التعديلي عدد 10)

أولاً: منحة الجني "أ": تحتسب هذه المنحة حسب الجدول أسفله، وهي مرتبطة مباشرة بالإنتاج، وتسدد للعمال المعنيين للعمليات التالية في كل مركز عمل تابع للجني: جمع الملح، نقل الملح، قيادة محطة الغسل، صيانة محطة الغسل، سير المخازن، أشغال المخبر، العملة المكلفون بصنع الملح في جوابي الملح والمساحات الخارجية (Partenemnts) وصيانة معدات عملية الجني، وذلك بالنسبة لكل الملاحظات:

المنحة لكل عامل بمركز 8 ساعات عمل:

النسق بالساعة	الكمية لمركز 8 ساعات عمل مخصص للجني	آلة حصاد تساوي أو تقل قوتها عن 140 حصان	آلة حصاد تفوق قوتها 140 حصان
-	-	1,000 د	1,125 د
156	1 248 م 3	1,500 د	1,794 د
168	1 344 م 3	1,733 د	2,054 د
180	1 440 م 3	2,008 د	2,423 د
192	1 536 م 3	2,357 د	2,873 د
204	1 632 م 3	2,677 د	3,889 د
216	1 728 م 3	3,112 د	3,899 د

228	3 م 1 824	د 3,492	د 4,406
240	3 م 1 920	د 3,893	د 4,975
252	3 م 2 016	د 4,495	د 5,508
270	3 م 2 160	د 4,771	6,007
288	3 م 2 304	د 5,105	
306	3 م 2 448	د 5,466	
324	3 م 2 592	د 5,919	
342	3 م 2 736	د 6,275	
360	3 م 2 880	د 6,953	
380	3 م 3 040	د 7,481	
400	3 م 3 200	د 8,194	
420	3 م 3 360	د 8,647	
440	3 م 3 520	د 9,214	
460	3 م 3 680	د 9,724	

ويطبق هذا الجدول بضارب 1 عند الحصول، بعد عملية الحني، على منتج ذي جودة مطابقة للمواصفات والخصوصيات الداخلية، والمعلن عنها يوميا من طرف مسؤول عملية الجني. وفي صورة عدم مطابقة المنتج للمواصفات والخصوصيات الداخلية، يطبق ضارب 0,9 للجدول.

ثانيا : «منحة الجني» ب :

تضاف هذه المنحة الى المنحة "أ"، وهي مخصصة لسائقي معدات الجمع وسائقي الجرارات وسائقي النيفلوز (niveleuse) وسائقي البلدوزر (buldozer) وسائقي آلة الجرافة ((pelle في جوابي الملح (panneaux).

وتوزع هذه المنحة بضارب (3) على سائقي الجرارات (roulage) ٣0 وعلى سائقي معدات الجمع (ramassage) ورؤساء الفرق المساهمين في عملية الجني، وذلك لتأثيرهم المباشر على النسق والإنتاج.

المنحة «ب» = عدد الامتار المكعبة للمركز الواحد 0,00138 X د

عدد السواق المستحقين

وتسند هذه المنحة ابتداء من جني 1440 متر مكعب في مركز 8 ساعات عمل.

ثالثا: منحة الجني غير المباشر:

تسند كذلك للعمال الذين يساهمون بصفة غير مباشرة في عملية الجني وبكل مركز عمل مخصص لها، منحة تقدر بأجرة ساعة واحدة عادية تضرب في 1.40.

ويتمتع بهذه المنحة الأعوان الإداريون المكفون بالخلاص، النجارون، العمال المساهمون في تجفيف الجوابي. ويقع يوميا تعليق جدول مقادير هذه المنحة التي يقع احتسابها لكل مركز عمل مخصص لعملية الجني بـ 8 ساعات على حدة.

رابعا: منحة الجني لعمال الورشة المركزية:

تسند منحة، مرة في السنة، بعنوان منحة الجني، وذلك عقب موسم الجني لعمال الورشة المركزية لمساهمتهم الفعلية في صيانة وتحضير معدات الجني. ويؤخذ بعين الاعتبار النسق المعدل حسب محصول الشركة (Cadence pondérée) بالساعات المفتوحة (م/3/س) والمحصول: (م/3)، ويقع احتسابها وفق القاعدة التالية:

المنحة	النسق المعدل حسب محصول الشركة (م/3/س)	x ت 93
=«د»	258	

الفصل 67 (جديد)

المنحة التكميلية للمرض

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

في صورة الإنقطاع عن العمل نتيجة مرض، فإن العامل يتقاضى منحة يومية تساوي نسبة 50% بالنسبة من أجره الحقيقي المقبول خلال الستة أشهر الأخيرة التي تسبق المرض. يسدد هذه المنحة من اليوم السادس إلى اليوم الرابع والأربعين بدخول الغاية.

وبداية من اليوم 45 إلى اليوم 240 بدخول الغاية من التغيب بسبب المرض فإن المنحة اليومية يتم تخفيضها إلى نسبة 33% من الأجر الحقيقي اليومي. غير أن أجل تطبيق هذا البند سيخفض إلى 3 أيام مع الإحتفاظ بالمنحة اليومية بنسبة 50% من الأجر الحقيقي في صورة الأمراض المزمنة التي تم في شأنها ضبط قائمة من قبل الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وفي نفس المضمار فإنه سيقع تحديد المنحة إلى نسبة 33% من الأجر الحقيقي من اليوم 45 إلى اليوم 240 بدخول الغاية عن التغيب من أجل المرض.

في صورة تنقيح التشريع الجاري به العمل في هذا المجال تقع مراجعة أحكام هذا الفصل قصد ملائمة مع التنقيح المذكور.

الفصل 68 (جديد)

في حالة وفاة الشغال في طور نشاطه فإن أرملته أو عند انعدامها الشخص الذي يتكفل باليتامى يتقاضى بعنوان تكملة منحة للوفاة الذي يجب أن يكون مقدارها مطابقاً للأجر الذي يتقاضاه خلال السنة الأخيرة التي تسبق الإنقطاع عن العمل، تضاف الى هذه المنحة زيادة تبلغ نسبتها 25 % عن كل طفل في الكفالة وإلى حد أربعة أطفال.

الفصل 68 مكرر (جديد)

منحة الولادة

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 7)
يمنح المؤجر للعامل عن كل مولود جديد منحة حدد مقدارها ب 30 دينار.

الفصل 69 (جديد)

المسكن

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

لمساعدة الأعوان الراغبين في البناء أو في تهيئة المسكن فإنه يتعين على الأعراف أن يمنحوا من الصندوق الذي سيخصص لهذا الغرض قروضا للبناء قدرها الجملي مائ ألف دينار (200.000 دينار) لكل فترة تقدر بأربع سنوات وذلك على النحو التالي:

- 18 ألف دينار سنويا بالنسبة لفرع صفاقس
 - 18 ألف دينار سنويا بالنسبة لفرع مقرين
 - 14 ألف دينار سنويا بالنسبة لفرع سوسة.
- ويتم توزيع النصف الأول من مبلغ كما جرت به العادة خلال شهر جانفي من كل سنة والنصف الثاني خلال السنة الجارية.

يوزع النصف الثاني على أربعة عمال من كل فرع وفي حدود الأجر الأساسي السنوي. إذا ما تبقى مبلغا من مجموع القرض فإنه يتم إلحاقه بالمبلغ المقرر للسنة الموالية.

في ما يتعلق بفرع مقرين فإن مقدار القرض يعاد النظر فيه مع الأطراف الإجتماعية وذلك حسب تطور عدد العمال في صورة غلق الملاحه بمقرين.

الفصل 69 مكرر (جديد)

منحة السكن

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 16)

ينتفع جميع العملة القارون والمنتدبين بمقتضى عقود شغل لمدة معينة طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من الفصل 20 من هذه الإتفاقية، بمنحة سكن حدد مقدارها الشهري كما يلي:

- 81.435 د في الشهر بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022 .
- 86.932 د في الشهر بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.
- 92.800 د في الشهر بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024

الفصل 70 (جديد)

منحة الشحن على البواخر

(الملحق التعديلي عدد 10)

تسند منحة الشحن على البواخر من الموانئ المعنية للعمال المعنيين بعملية الشحن حسب الضوابط الواردة بالجدول التالية، ووفق الضوابط الواردة بالفقرة الأخيرة من هذا الفصل (فقرة و):
أ- الشحن من ميناء صفاقس:

1- جدول رقم (1): ملح غير مرجي «Sel non broyé»: (مثال: الجودة رقم (4) ورقم (5) وجودة الملح الخام):

جدول رقم 1

ميناء صفاقس

النسبة P %	المنحة عن 4 ساعات	النسق طن/ساعة	النسبة P %	المنحة عن 4 ساعات	النسق طن/ساعة
%75	1,643 د	360	%25	0,618 د	200
	1,700 د	370		0,667 د	210
	1,760 د	380		0,686 د	220
	1,821 د	390		0,770 د	230
	1,964 د	400		0,845 د	240
	2,025 د	410		0,897 د	250
	2,086 د	420		0,948 د	260
	2,148 د	430		1,002 د	270
%100	2,209 د	440	%50	1,054 د	280
	2,270 د	450		1,160 د	290
	2,332 د	460		1,216 د	300
	2,392 د	470		1,301 د	310
	2,454 د	480		1,359 د	320
	2,518 د	490		1,416 د	330
	2,579 د	500		1,471 د	340
				1,530 د	350

عندما يتم نقل الملح أثناء عملية الشحن على الباخرة، وأخذا بعين الاعتبار التغيرات في النسق حسب عدد الشاحنات المعينة أوليا لهذه العملية، يطبق على الجدول المذكور أعلاه الضارب التعديلي الآتي على المنحة المستحقة:

- ضارب 1.2 لعدد شاحنات يساوي أو يقل عن 2
- ضارب 1.1 لعدد شاحنات أكثر من 2 وأقل من 4
- ضارب 1 لعدد شاحنات يساوي أو يفوق 4.

2- جدول رقم (2): ملح مرحي (sel broyé): (مثال: الجودة رقم (2) ورقم (3) ورقم (3) خشن):

تسند منحة الشحن على البواخر الخاصة بالملح الأرطب من ميناء صفاقس للفريق المساهم مباشرة في عمليات الشحن، أي:

- العمال الذين يسهرون على عمليات التغليف (Destockage)، وتعبئة الشاحنات في الملاحه (سائقي البلدوز، سائقي آلات التعبئة والشحن الكهربائية، الدليل guide)).
 - العمال الذين يقومون بعملية نقل الملح من الملاحه إلى الميناء (سائقو الشاحنات).
 - العمال المتواجدون بصفة منتظمة بالميناء طوال عملية الشحن.
 - عمال الصيانة في مركز عملية الشحن.
 - عون المخبر.
 - عون المخزن.
- وتحسب هذه المنحة لمركز 8 ساعات عمل كآآتي:

المنحة لكل عامل مساهم = (عدد الأطنان المشحونة طوال 8 ساعات) × (منحة بالطن حسب الجدول رقم 2)
عدد العمال المساهمين المذكورين أعلاه

جدول رقم 2
ميناء صفاقس

النسبة P %	المنحة بالطن	النسق طن/ساعة	المنحة بالطن	النسبة P %	النسق طن/ساعة
%75	د 0,0423	220	د 0,0293	%25	130
	د 0,0470	230	د 0,0303		140
	د 0,0500	240	د 0,0343		150
	د 0,0547	250	د 0,0357		160
	د 0,0577	260	د 0,0363		170
%100	د 0,0597	270	د 0,0367	50%	180
	د 0,0630	280	د 0,0373		190
	د 0,0650	290	د 0,0377		200
	د 0,0680	300	د 0,0410		210

ب -الشحن من ميناء سوسة:

1 -جدول رقم (3): ملح غير مرجي (sel non broyé): (مثال: الجودة رقم (4) ورقم (5) وجودة الملح الخام):

جدول رقم (3) ميناء سوسة

النسبة P %	المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة	النسبة P %	المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة
%75	د 1,468	250	%25	د 0,401	140
	د 1,526	260		د 0,527	150
	د 1,658	270		د 0,703	160
	د 1,719	280		د 0,766	170
	د 1,779	290		د 0,861	180
%100	د 1,840	300	%50	د 0,982	190
	د 1,903	310		د 1,146	200
	د 1,964	320		د 1,215	210
	د 2,025	330		د 1,280	220
	د 2,086	340		د 1,321	230
	د 2,148	350		د 1,349	240

عندما يتم نقل الملح أثناء عملية الشحن على الباخرة، وأخذاً بعين الاعتبار التغيرات في النسق حسب عدد الشاحنات المعينة أولياً لهذه العملية، يطبق على الجدول المذكور أعلاه الضارب التعديلي الآتي على المنحة المستحقة:

- ضارب 1.5 لعدد شاحنات يساوي أو يقل عن 3
 - ضارب 1.25 لعدد شاحنات أكثر من 3 وأقل من 5
 - ضارب 1 لعدد شاحنات يساوي أو يفوق 5.
- 2 -جدول رقم (4): ملح مرجي ((sel broyé): (مثال: الجودة رقم (2) ورقم (3) ورقم (3) خشن):

جدول رقم (4)
ميناء سوسة

النسبة P %	المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة	النسبة P %	المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة
%75	1,702 د	140	%25	0,753 د	70
	1,821 د	150		0,854 د	80
	1,936 د	160		1,011 د	90
%100	2,054 د	170	%50	1,117 د	100
	2,270 د	180		1,254 د	110
	2,392 د	190		1,416 د	120
	2,516 د	200		1,530 د	130

ج -الشحن من ميناء جرجيس أو من ميناء آخر غير مذكور أعلاه:

1 -جدول رقم (5): ملح غير مرجي (sel non broyé): (مثال: الجودة رقم (4) ورقم (5) وجودة الملح الخام) :

جدول رقم (5)
ميناء جرجيس أو ميناء
آخر غير مذكور أعلاه

النسبة P %	المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة	النسبة P %	المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة
%75	1,152 د	260	%25	0,273 د	100
	1,249 د	270		0,316 د	110
	1,362 د	280		0,381 د	120
	1,419 د	290		0,426 د	130
	1,476 د	300		0,486 د	140
	1,533 د	310		0,534 د	150
%100	1,591 د	320	%50	0,584 د	160
	1,650 د	330		0,658 د	170
	1,706 د	340		0,710 د	180
	1,764 د	350		0,762 د	190
	1,821 د	360		0,813 د	200
	1,878 د	370		0,887 د	210
	1,936 د	380		0,939 د	220
	1,993 د	390	%75	0,993 د	230
	2,041 د	400		1,045 د	240
				1,097 د	250

عندما يتم نقل الملح أثناء عملية الشحن على الباخرة، وأخذاً بعين الاعتبار التغييرات في النسق حسب عدد الشاحنات المعينة أولاً لهذه العملية، يطبق على الجدول المذكور أعلاه الضارب التعديلي الآتي على المنحة المستحقة:

- ضارب 1.5 لعدد شاحنات يساوي أو يقل عن 3
- ضارب 1.25 لعدد شاحنات أكثر من 3 وأقل من 5
- ضارب 1 لعدد شاحنات يساوي أو يفوق 5.

2- جدول رقم (6): ملح مرحي (sel broyé): (مثال: الجودة رقم (2) ورقم (3) ورقم (3) خشن):

تسند منحة الشحن على البواخر الخاصة بالملح الأرطب من ميناء جرجيس أو ميناء آخر غير مذكور أعلاه للفرق المساهم مباشرة في عمليات الشحن، أي:

- العمال الذين يسهرون على عمليات التغليف (Destockage)، وتعبئة الشاحنات في الملاحه (سائقو البلدوزر، سائقو الات التعبئة والشحن الكهربائية).
- العمال الذين يقومون بعملية نقل الملح من الملاحه إلى الميناء (سائقو الشاحنات).
- العمال المتواجدون بصفة منتظمة بالميناء طوال عملية الشحن.
- عمال الصيانة في مركز عملية الشحن.
- عون المخبر.
- عون المخزن.

وتحسب هذه المنحة لمركز 8 ساعات عمل كالآتي:

المنحة لكل عامل مساهم = (عدد الأطنان المشحونة طوال 8 ساعات) × (منحة بالطن حسب الجدول رقم 6)

عدد العمال المساهمين المذكورين أعلاه

جدول رقم (6)

ميناء جرجيس أو ميناء آخر

غير مذكور أعلاه

النسبة P %	المنحة بالطن	النسق طن/ساعة	النسبة P %	المنحة بالطن	النسق طن/ساعة
75%	د 0,0593	160	25%	د 0,0273	70
	د 0,0623	170		د 0,0293	80
	د 0,0673	180		د 0,0313	90
	د 0,0727	90 1		د 0,0323	100
	د 0,0783	200	50%	د 0,0363	110
100%	د 0,0813	210		د 0,0427	120
	د 0,0857	220		د 0,0457	130
	د 0,0877	230		د 0,0497	140
	د 0,0897	240		د 0,0550	150

د-منحة شحن مادة «كلوريد المانيزيوم»: تسند هذه المنحة للعمال المساهمين مباشرة في عملية شحن مادة «كلوريد المانيزيوم»، وذلك حسب الجدول التالي:

جدول رقم (7)
شحن مادة «كلوريد المانيزيوم»

النسق طن/ساعة	المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة	المنحة عن 4 ساعات عمل
100	0,565 د	205	1,708 د
105	0,612 د	210	1,760 د
110	0,659 د	215	1,813 د
115	0,706 د	220	1,864 د
120	0,753 د	225	1,916 د
125	0,800 د	230	1,967 د
130	0,847 د	235	2,020 د
135	0,894 د	240	2,071 د
140	0,942 د	245	2,123 د
145	0,989 د	250	2,175 د
150	1,036 د	260	2,278 د
155	1,136 د	270	2,382 د
160	1,186 د	280	2,598 د
165	1,236 د	290	2,706 د
170	1,285 د	300	2,814 د
175	1,336 د	310	2,922 د
180	1,384 د	320	3,030 د
185	1,433 د	330	3,138 د
190	1,483 د	340	3,246 د
195	1,533 د	350	3,354 د
200	1.582 د		

إذا ما جرت عملية نقل مادة «كلوريد المانيزيوم» إلى الميناء في حين تجرى عملية الشحن على الباخرة، فإن العمال الذين يساهمون مباشرة في عملية النقل يتمتعون بمنحة الشحن.

هـ-ضارب الجودة:

توزع المنحة المذكورة في الجداول المشار إليها أعلاه بضارب يساوي 1، إذا ما تطابقت جودة المنتج المشحون مع الجودة المطلوبة والمعينة على «بطاقة شحن الباخرة» (معدل القيمة على كل البضاعة المشحونة بالباخرة).

وفي صورة العكس، فإن المنحة المعنية، توزع بضارب يساوي 0,9.

و - ضوارب منحة الشحن:

تسند منحة الشحن على البواخر للأصناف المعنية التالية حسب الضوارب التالية وجداول كل ميناء:

- ضارب 1 : العمال اليدويون (Camelle Trémie)،

العمال، عامل المخزن، الحارس بالميناء.

- ضارب 1,5 : سائقو المعدات، عون المخبر، رؤساء الفرق، مسير محطة الشاحن.

- ضارب 1,75 : سائقو الشاحنات.

- ضارب 2 : أعوان الإشراف بالورشة والميناء.

- العمال المكلفون بزيادة الفروسيانور (Forrocyanure)

يتمتعون بمنحة إضافية تقدر بخمس مائة مليم (500 مليم) عن أربع (4) ساعات عمل.

- المستكثبون المساهمون في الخلاص: دينار واحد عن كل فريق من عمال الشحن والترصيف.

وفي صورة التخلي عن استعمال عمال الشحن والترصيف، فإن المستكثبين المساهمين في الخلاص

يتمتعون بنفس منحة الشحن على البواخر كبقية العمال المعنيين بعملية الشحن، وذلك بضارب

يساوي 1.

ز — ملاحظة:

تسعى إدارة المؤسسة، وفي حدود الإمكان، إلى عدم برمجة عمليات الشحن على البواخر في نفس الوقت

مع عملية الجني.

وفي صورة استحالة ذلك، أي عند تزامن عملية الشحن مع عملية الجني، وعند تحصيل منحة جني

(محولة لنفس التوقيت الزمني) تكون أرفع من منحة الشحن المسجلة لنفس التوقيت، فانه يقع زيادة

الفارق إلى المتمتعين بمنحة الشحن على الباخرة وذلك حسب النسبة P المحددة بالجداول المذكورة

أعلاه حسب نسق الشحن على الباخرة.

الفصل 70 مكرر (جديد)

منحة عيد الفطر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 5)

ينتفع كل عامل قار بمنحة قدرها 60 ديناراً بعنوان منحة عيد الفطر تضاف لها 5 دنانير عن كل ابن على أن لا يتجاوز سن الواحد منهم إحدى عشرة سنة.

تقع زيادة بمبلغ قدره 48 د بداية من عيد الفطر لسنة 1998 ليصبح مقدارها 108 دينار تضاف لها 5 دنانير (خمسة دنانير) عن كل ابن على أن لا يتجاوز سن الواحد منهم إحدى عشرة سنة. يقع توزيع هذه المنحة قبل 15 يوما من العيد.

الفصل 70 ثالثا (جديد)

منحة عيد الإضحى

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 3 ونقح بالملحق التعديلي عدد 5) ينتفع كافة العمال القارين بزيادة قدرها 40 ديناراً (أربعون ديناراً) بعنوان منحة عيد الإضحى ليصبح مقدارها 115,500 ديناراً وذلك بداية من عيد الإضحى 1998. يقع توزيع هذه المنحة قبل 15 يوما من العيد.

الفصل 71 (جديد)

الإمتيازات

(نقحت الأحكام المتعلقة بمنحة المركز القار بالملحق التعديلي عدد 6) - منحة المركز القار: 10 د شهريا

الفصل 71 مكرر (جديد)

منحة الخزينة

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 5) ترفع منحة الخزينة التي يتقاضاها كل قابض بثلاثة 3 دنانير في الشهر لتصبح 15 ديناراً في الشهر. الفصل 72 (حذف بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 7)

الفصل 72 مكرر (جديد)

منحة الإدارة

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 10) ينتفع كافة أعوان الإدارة بمنحة الإدارة ضبط مقدارها كما يلي: -446 مليما في اليوم بداية من أول ماي 2011.

الفصل 72 ثالثا

منحة الإعلامية

(اضيف بالملحق التعديلي عدد 5)

ينتفع كل عامل قار يستعمل في وظيفته وبصفة منتظمة الحاسوب (آلة الكمبيوتر) ب 10 دنانير في الشهر بعنوان منحة الإعلامية.

الفصل 73

تراتب التطبيق

ان تراتيب التطبيق وقع بيانها في محاضر الجلسات التي التأمّت أيام 5 و 27 أوت 1975 وهي تتعلق:

- بأجور الساعة

- بزيادة الأجور وفق الاقدمية والتدرج الافقي

- بتراتب إعادة ترتيب العمال واعوان الاشراف في يوم تطبيق هذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 74

الامتيازات المكتسبة

ان هذه الاتفاقية المشتركة لا يمكن بأي حال من الاحوال ان تكون مدعاة لإلغاء او الحد من الامتيازات الفردية او الجماعية التي اكتسبها جميع الاعوان والعمال.

الفصل 75

تاريخ دخول الاتفاقية حيز التطبيق

تدخل هذه الاتفاقية حيز التطبيق بداية من أول جوان 1975.

تونس في 7 أفريل 1976.

عن الاتحاد التونسي للصناعة
والتجارة
السيد

الفرجاني بلحاج عمار
ممثل الشركة التونسية للملاحة
لوي جيرار

عن الاتحاد العام التونسي للشغل
الكاتب العام
السيد الحبيب عاشور

الكاتب العام لجامعة عمال التغذية
السيد سعيد قافي

ممثل شركة تكرير الملح
حطاب بو طيبة

الترتيب المهني
(محين)

www.sfarconsulting.tn

ترتيب وتعريف أعوان الانجاز بالملاحات بالبلاد التونسية

(1) الشغال البسيط

الشغال

(2) الشغال المختص:

التفريغ بالة الغريلة المقلب من الصنف الاول (عون منتدب حديثا)

(3) عامل مساعد

مساعد ميكانيكي، مساعد بناء، مساعد منظم املاح، مساعد مصلىح عجلات مطاطية، مساعد لحام، مساعد وكيل خزن (سلع تجهيزات معدات مختلفة) مرافق سائق مساعد كهربائي، مساعد نحاس، مساعد نجار، مساعد دهان، مساعد حداد، مقلب لفاف من الصنف الثاني، مساعد جنان، مساعد مسير محطة ضخ، ومساعد مسير محطة غسل وشحن.

(4) العامل:

الميكانيكي، البناء، المذوب، عامل يصلح العجلات المطاطية، للحام، عامل على المخرطة، عامل الاحكام الميكانيكي، الدهان، سائق الجرار، سائق المعدات، الحداد، سائق آلة الف والتعليب الكهربائي، النحاس، النجار، المقلب للفاف من الصنف الثالث. الجنان، مسير محطة ضخ الاملاح، ومحطة غسلها وشحنها، سائق السيارات الخفيفة.

(5) عامل ذو كفاءة:

العامل المختص في التقنية الكهربائية، الميكانيكي، البناء، منظم الاملاح، مصلىح العجلات المطاطية، اللحام، عامل المخرطة، عامل الاحكام الميكانيكي، الدهان، سائق المعدات الميكانيكية، الحداد، مسير آلة التعليب واللف، الكهربائي النحاس، النجار، سائق الجرار، سائق آلات الشحن، مسير محطة ضخ، ومسير محطة غسل وشحن، سائق سيارات خفيفة.

(6) عامل ذو كفاءة:

العامل المختص في التقنية الكهربائية، الميكانيكي، البناء، منظم الاملاح، مصلىح العجلات المطاطية، اللحام، عامل المخرط، عامل الاحكام الميكانيكي، الدهان، سائق المعدات الميكانيكية، الحداد، مسير آلة التعليب واللف، الكهربائي، النحاس، النجار، سائق الجرار، سائق آلات الشحن،

مسير محطة ضخ، مسير محطة غسل وشحن، سائق شاحنات، سائق سيارات خفيفة ذات حمولة صالحة.

(7) عامل خارج الرتبة:

العامل المختص في التقنية الكهربائية، الميكانيكي، البناء، منظم الأملاح، اللحام عامل المخرطة، عامل الاحكام الميكانيكي، سائق المعدات، الحداد، مسير آلة التعليب واللف، الكهربائي، النحاس، النجار، الدهان، مسير محطة ضخ، مسير محطة غسل وشحن، سائق شاحنات من الوزن الثقيل، سائق سيارات خفيفة وذات حمولة صالحة.

(8) رئيس فريق:

العامل المختص في التقنية الكهربائية، الميكانيكي، البناء، منظم الأملاح اللحام، عامل المخرطة، عامل الاحكام الميكانيكي، سائق معدات، الحداد، سائق آلة تعليب ولف، الكهربائي، النحاس، النجار، مسير محطة ضخ، مسير محطة غسل وشحن، سائق شاحنات من الوزن الثقيل.

(9) رئيس فريق خارج الرتبة (يشمل هذا الصنف الاختصاصات الواردة بترتيب وتعريف اعوان الانجاز الوارد بالصنف (8) (*)

أن يكون قادرا على تحرير تقرير كتابي وإعداد وتحيين الملفات (التقنية، المتعلقة بالجودة، المتعلقة بالسلامة)، وأن يجيد استعمال الإعلامية وأن يبرهن عمليا على معرفة المصاريف وقدرته على التحكم فيها.

(*) أضيف بالملحق التعديلي عدد 7

التعاريف

(1) الشغال البسيط:

عون ليس له اي اختصاص مدعو عند الاقتضاء لانجاز اعمال تستدعي مجهودا عضليا.

(2) الشغال المختص:

مكلف بإنجاز اشغال بسيطة تستوجب اعدادا مسبقا.

(3) مساعد عامل:

عون تتوفر لديه معلومات مكتسبة بواسطة تكوين او اعدد على عين المكان او لديه مؤهلات

تجعله قادرا على مساعدة العامل الذي يعمل تحت اوامره لاستكمال تكوينه.

(4) العامل:

عون بنجز اعمالا تستوجب معلومات وخبرة عملية فيكون قادرا على القيام بعمل متناسب والخبرة التي تم اكتسابها.

(5) عامل ذو كفاءة:

عامل له المام تام بالمهنة نتيجة معلومات مكتسبة بواسطة تدريب حقيقي او تكوين مهني ناجم عن تجربة طويلة في المهنة يجيد عند الاقتضاء القراءة والكتابة.

(6) عامل ذو كفاءة:

عامل تتوفر لديه معرفة تقنية مهمة من الناحية التطبيقية والنظرية يجب عليه ان يكون قادرا على انجاز تصميم فني.

كما يجب عليه ان يكون قادرا على التعاون في عمله مع فوج من الاجراء او المساعدين ويجب ان يكون قادرا على تنظيم شغله بمفرده.

(7) عامل خارج الرتبة:

عامل له قيمة مهنية تساوي على الاقل قيمة العامل من الصنف السابق الا أنه يتعين أن يكون باستطاعته انجاز خدمات اضافية باعتبار ما يتمتع به من مؤهلات خاصة.

(8) رئيس فريق:

عون باستطاعته ان يقوم بربط الصلة بين العملة وأعوان الاشراف.

كما يجب ان تتوفر لديه معلومات نظرية وتطبيقية عميقة جدا بجب ان يكون قادرا على الاشراف على تسيير حضيرة او شعبة فنية تحت ادارة عون إشراف.

ترتيب وتصنيف الاعوان الإداريين

للملاحات بالبلاد التونسية

الصنف الاول: المستخدمون:

يضم هذا الصنف الحاجب والحاجب الساعي وسائق السيارة من النوع السياحي ومعين التمريض والمستكتب.

الحاجب: يجب ان يكون قادرا على القراءة والكتابة عليه ان ينجز ترتيبات طفيفة

الحاجب الساعي: زيادة على ما تقدم عليه ان يكون ملما بالإدارات والمصالح العمومية لمكان عمله.

السائق من النوع السياحي القائم بقضاء الحاجات

يجب ان يجيد القراءة والكتابة والحساب ويكون حائزا على رخصة سياقة سياحية وان يكون ملما بالمصالح العمومية والادارات وبالمزدين.

السائق:

يتعين عليه ان يحسن القراءة والكتابة وان يستطيع صيانة وتعهّد السيارات السياحية.

معين التمريض:

بتعين عليه ان يحسن القراءة والكتابة وان يستطيع القيام بالإسعافات الأولية البسيطة للمرضى وللمتضررين مع حوادث الشغل المنتمين لمؤسسته.

معين وكيل مخزن

يتعين عليه ان يحسن القراءة والكتابة والحساب عليه ان يعرف قطع الغيار والمواد الأولية وان يستطيع ترتيبها وتوزيعها كما يتولى السهر على حفظ السلع التي يعهد بها اليه، يمسك دفتر خزينة المودوعات يحرر مختلف وصولات الخروج والدخول بالمغازة.

معين عامل مخبر

يتعين عليه ان يكون قادرا على اخذ عينات من كل الاصناف يجب ان يكون في استطاعته اجراء القياسات الفيزيائية (حالة الحبوب الرطوبة الوزن قياس الكثافة) تحاليل كيميائية (كميات الكلور والمانيزيوم والكالسيوم.....) كما يتعين عليه ان يكون قادرا على تدوين هذه النتائج بمذكرات التحليل وعلى جداول بيانية.

المستكتب

يتعين عليه ان يجيد القراءة والكتابة أن يكون قادر على تسجيل الحضور والغياب وتدوينه في عدة وثائق كما يمكن ان يعهد اليه بالسهر على جهاز هاتف لخطين.

الصنف الثاني: المستخدم المرسوم

سائق السيارات من النوع السياحي:

القائم بقضاء الحاجيات

يتعين عليه ان يكون قادرا على اعطاء شروح بسيطة للمصالح العمومية للإدارات وذلك خلال اتصالاته بها، كما يجب عليه ان يثبت بعض المبادرة في انجاز مهمته.

وكيل خزن:

يتعين عليه ان يضطلع بنفس العمل كالمعين لوكيل المخزن من الصنف الاول وعلاوة على ذلك فهو المسؤول عن المغازة ويتعين عليه ابداء تقديرات تمونية والاشعار بها في الابان عليه ان يعد وصول التزويد وقبول السلع عند التسليم.

عامل المخبر:

يتعين عليه ان يكون قادرا على القيام بأشغال عامل مخبر من الدرجة الاولى وعلاوة على ذلك باستطاعته تنظيم عمل اخذ عينات، ان يكون لديه معلومات ابتدائية نظرية في الكيمياء المعدنية يقوم بالتحليل الدقيقة جدا (تقدير كميات السوائل والمخلوطات عملا بما تتطلبه المهنة)

المستخدم المرسوم:

يتعين عليه ان يضطلع بالترتيب ان يكون قادرا على اعداد الملفات البسيطة ان يكون متحصلا على ديبلوم في الرقن ان يكون قادرا على استعمال جهاز التلاكس والهاتف بأكثر من خطين استعمالا مرضيا.

الصنف الثاني - المستخدم الكفاء:

وكيل المخزن:

عون مكلف بحسن سير المغازة وبتوابعها قادر على مسك حسابات المخزونات، لديه المام مرضي بالتجهيزات بقطع الغيار واللوازم وهو مكلف بالأعمال الادارية والاحصائية المطابقة ويقوم في الابان

بالتموينات الصحيحة والمنطقية للمغازات والتوابع كما يتولى التصرف الحكيم المادي والاداري فيما عهد به اليه.

عامل المخبر:

نفس الاختصاصات كما لعون المخبر -من الصنف الثاني وعلاوة على ذلك يجب عليه تحديد التقديرات التموينية من التجهيزات والمواد الكيماوية اللازمة للمخبر.

المستخدم الكفاء:

يتعين عليه ان يسهر على حفظ دفاتر ووثائق المحاسبات وكذلك اعداد وانجاز جميع انواع الدفعات، وعليه ان يكون قادرا على تحرير مطالب بسيطة وكذلك ما تعلق بنتائج دفاتر المحاسبات، يقوم بأعمال معقدة في الرقن في اللغتين المستعملتين وخاصة اعداد مطبوعات استنسيل وكذلك حفظ الارشيف والقيام بمهام الكتابة.

الصنف الرابع: المستخدم ذو الكفاءة العالية:

المستخدم ذو الكفاءة العالية عامل المخبر وكيل المخزن:

يجب ان تتوفر لديه شهادات في الرقن والاختزال يتولى الاشراف على الصندوق المالي يراقب الوثائق المعدة من طرف اعوان من ذوي الاختصاص الأدنى يتعين عليه أن يكون قادرا على تحرير الملحوظات تحريرا مرضيا وكذلك الرسائل كما يشرف على الكتابة الراجعة لاختصاصه.

الصنف الخامس: المستخدم خارج الرتبة(*)

عامل المخبر، وكيل المخزن، العون الإداري، وللارتقاء إلى صنف «مستخدم خارج الرتبة»، يجب على المستخدم ذي الكفاءة العالية أن تكون لديه خبرة مهنية كبيرة في صنف «المستخدم ذو الكفاءة العالية» أو أن يكون لديه مستوى تعليمي يعادل البكالوريا على الأقل، وأن يكون قد أظهر صفات مهنية تتعلق بحسن التنظيم والجدوى

لمسك ومتابعة الملفات (التقنية، السلامة، الإدارية، الجودة، الاجتماعية)، وأن تكون لديه القدرة على قيادة وتسيير فريق صغير تحت مسؤوليته، وأن يجيد استعمال الإعلامية.

(*) أضيف بالملحق التعديلي عدد 7.

ترتيب وتعريف وتحديد معايير اعوان الاشراف

بملاحات البلاد التونسية

(1) التعريف:

عون الاشراف هو اجير يعمل تحت الاوامر المباشرة لإطار او لعون اشراف آخر أرقى منه رتبة في السلم الإداري.

وهو مكلف:

- أ) بالتنظيم المحكم للعمل الموكول اليه
- ب) بمراقبة العمل المنجز كما ونوعا
- ج) بتسيير وارشاد وتوجيه والسهر على الاعوان الموضوعين تحت اشرافه
- د) بتطبيق تعليمات الوقاية والامن الصناعي
- هـ) بالسهر على حسن استعمال التجهيزات بصفة عامة

(2) الترتيب:

- أ) يرتب اعوان الاشراف في صنفين مقسمين كل واحدة منها الى صنفين فرعيين.
- اعوان الاشراف من الرتبة الثانية
- اعوان الاشراف من الرتبة الاولى
- اعوان الاشراف الاولون من الرتبة الثانية
- اعوان الاشراف الاولون من الرتبة الاولى

(3) المعايير:

- 1) بتعين على اعوان الاشراف من الوجهة النظرية ان يثبتوا مستوى المؤهل الابتدائي للتعليم الثانوي.

أما من الناحية العملية فانه بتعين عليهم ان يكونوا:

- قد انتموا الى صنف رئيس فربق مع أقدمية بثلاث سنوات على الاقل من الاختصاص
- قادرين على إدراك حسن الانجاز وتقدم سير اعمال الاشخاص العاملين تحت اشرافهم وذلك بفضل المامهم بهذه الأعمال.

- مختصين في تقنية خاصة (تنظيف الملح)

- على دراية بالتسيير ولهم فكرة المبادرة والمام بالتنظيم

- قادرين على خلق مناخ ملائم للعمل الجماعي للعمال الموضوعين تحت اشرافهم

(2) يتعين على اعوان الاشراف الاول ان يثبتوا من الناحية النظرية ان لديهم مستوى البكالوريا او

ديبلوم معادل من التعليم الثانوي ومن الناحية العملية بتعين ان يكونوا:

- قد انتسبوا لصنف اعوان الاشراف لمدة 5 سنوات على الأقل.

- على دراية بالتسيير في مستوى اعوان الاشراف

(4) فرع نشاط الاشراف الفني:

يكون اعوان الاشراف والاعوان الأولون للإشراف بحسب مهامهم مورعين على التوالي في النشاطات

الآتية:

التقنية

الانتاج

التجارة

الادارة

المحاسبة

(5) السلطة:

في نفس المصلحة، الحاضرة، الورشة، مجموعة المعدات الخ.... يكون لعون الصنف العالي سلطة

اشراف على عون الصنف الادنى وبممكن له في إطار التعليمات التي يتلقاها او بمبادرة منه او بحكم

ضرورة العمل وفي الحالة الطارئة المتاكدة ان يغير عمله وبالتالي عمل الاعوان الموضوعين تحت

اشرافه.

وفيما يتعلق بتعليمات الامن الصناعي والسلامة فان هذه السلطة تمتد حتما الى كامل المصنع او

المصلحة وهي لا تتحدد بالنشاط المختص للأعوان.

6) المسؤولية:

في جميع المراتب يضطلع اعوان الاشراف بمسؤولية العمل الموكول إليهم من ناحية الانتاجية وجودة الانتاج وسلامة العمال من حوادث الشغل.

ولاضطلاعه بعمله على الوجه الاكمل فانه يخول لعون الاشراف السلطة المحددة أعلاه. ويتعين عليه ان يظهر قدرة وتقنية وسلطة ومبادرة لمغالبة الصعاب التي قد تعترضه كما انه مطالب بالسهر في كل لحظة وحين على حسن سير الاستخدام الامثل للعمال والتجهيزات المناطة بعهدته. ولا يطلب توجيهات اضافية مرة رئيسه المباشر الا في صورة عدم تمكنه بالرغم مما يملك من الوسائل من التغلب على تلك الصعوبات.

يتعين عليه ان يكون مطلعاً اطلاقاً تاماً على تعليمات السلامة والوقاية والعمل على تطبيقها بكامل التحري.

وفي صورة نشوء حادث شغل يجب عليه ان يشرف في الحال على ادارة العمليات من نجدة ووقاية واجلاء عمال وانضباط الى حين قدوم الفرق المختصة التي يضع نفسه (نحت تصرفها مع العمال والتجهيزات).

كما يسهر ايضاً على نظافة المحلات والتجهيزات المستعملة.

ويتولى مراقبة العمال حتى لا يتلفوا التجهيزات والادوات والمعدات الخاصة الموكولة اليه.

ترتيب وتعريف إطارات الملاحظات بالبلاد التونسية

(1) إطار الإشراف:

عون يتوفر لديه مستوى من الثقافة العامة والتقنية المثبت بديبلوم في الدراسات العليا او عون مكتسب لخبرة طويلة في الفرع المهني او في التسيير.
عون يوضع تحت اوامره عون او عدة اعوان اشراف او اعوان الاشراف الأول.

(2) الإطار المتوسط:

مهندس مبتدئ او إطار مماثل مبتدي من الاختصاص

(3) الإطار العالي:

مهندس او إطار شبيه به في الاختصاص بإمكانه ان يضطلع بمهام رئيس دائرة

(4) إطار ادارة:

مهندس او إطار شبيه به في الاختصاص بإمكانه ان يضطلع بمسؤولية ادارة مصلحة.

فروع النشاط:

التقنية

التجارة

الادارة

المحاسبة

(الأجور)

(الملحق التعديلي عدد)

الفصل 2 - تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية:

- الجداول عدد 1 وعدد 2 وعدد 3 وعدد 4 وعدد 5 بداية من أول ديسمبر 2021.

- الجداول عدد 6 وعدد 7 وعدد 8 وعدد 9 وعدد 10 بداية من أول جانفي 2023.

- الجداول عدد 11 وعدد 12 وعدد 13 وعدد 14 وعدد 15 بداية من أول جانفي 2024.

تنسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنوات 2022 و 2023 و 2024 الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق

هذه الجداول على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجداول الأجور المرفقة بهذا

الملحق التعديلي.

الفصل 3 . يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ديسمبر 2021 مع مراعاة أحكام الفصلين

الأول و2 أعلاه.

الفصل 4 .

أ - تطبق المؤسسات والقطاعات الاتفاقات التي أبرمتها قبل إمضاء الإتفاق 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.

العماني

يقع العمل به بدءاً من 1 ديسمبر 2021

24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة	الاسم	
45	43	41	39	37	35	33	31	29	27	25	23	21	19	17	15	13	11	9	7	5	4	3	2	1	الاسم	الصفة
4.068	4.048	4.028	4.008	3.987	3.967	3.947	3.927	3.907	3.887	3.867	3.847	3.826	3.806	3.787	3.766	3.746	3.726	3.681	3.662	3.641	3.621	3.601	3.580	ش	1	شغل
846.156	841.965	837.774	833.583	829.392	825.201	821.010	816.819	812.628	808.438	804.247	800.055	795.864	791.673	787.482	783.292	779.101	774.909	765.690	761.499	757.307	753.116	748.926	744.734	ش	ش	
4.108	4.088	4.068	4.048	4.028	4.008	3.987	3.968	3.948	3.927	3.907	3.887	3.867	3.847	3.826	3.806	3.787	3.766	3.746	3.726	3.682	3.662	3.640	3.621	ش	2	شغل مختص
854.538	850.347	846.156	841.965	837.774	833.583	829.392	825.200	821.010	816.819	812.628	808.438	804.247	800.055	795.864	791.673	787.482	783.292	779.101	774.909	765.690	761.499	757.307	753.116	ش	ش	
4.185	4.163	4.141	4.118	4.096	4.074	4.052	4.029	4.008	3.985	3.963	3.941	3.919	3.897	3.875	3.852	3.830	3.808	3.787	3.764	3.742	3.719	3.674	3.651	ش	3	عامل معاهد
870.463	865.853	861.243	856.633	852.023	847.413	842.803	838.192	833.582	828.973	824.362	819.753	815.143	810.532	805.923	801.312	796.702	792.092	787.482	782.872	778.262	773.652	769.042	764.432	ش	ش	
4.415	4.388	4.364	4.340	4.316	4.292	4.268	4.243	4.220	4.195	4.171	4.146	4.122	4.099	4.075	4.050	4.025	4.002	3.978	3.953	3.928	3.905	3.880	3.856	ش	4	عامل
917.821	912.792	907.763	902.734	897.705	892.676	887.646	882.617	877.588	872.558	867.530	862.501	857.472	852.443	847.413	842.384	837.355	832.325	827.297	822.268	817.238	812.209	807.179	802.151	ش	ش	
4.620	4.594	4.568	4.542	4.515	4.489	4.463	4.436	4.410	4.384	4.358	4.333	4.306	4.280	4.253	4.227	4.201	4.175	4.149	4.122	4.096	4.070	4.044	4.018	ش	5	عامل ذو كفاءة
960.988	955.540	950.092	944.643	939.195	933.747	928.299	922.850	917.402	911.954	906.505	901.057	895.609	890.160	884.712	879.264	873.816	868.367	862.919	857.472	852.024	846.575	841.127	835.678	ش	ش	
4.936	4.900	4.870	4.840	4.810	4.779	4.749	4.718	4.689	4.659	4.628	4.598	4.567	4.537	4.508	4.477	4.447	4.416	4.386	4.356	4.326	4.296	4.265	4.235	ش	6	عامل ذو كفاءة عالية
1025.529	1019.243	1012.957	1006.670	1000.384	994.097	987.810	981.524	975.237	968.950	962.665	956.377	950.092	943.805	937.519	931.232	924.945	918.659	912.373	906.087	899.800	893.514	887.227	880.941	ش	ش	
5.303	5.269	5.235	5.200	5.166	5.132	5.098	5.063	5.029	4.994	4.961	4.926	4.892	4.858	4.824	4.790	4.755	4.720	4.687	4.653	4.618	4.584	4.549	4.515	ش	7	
1,103.062	1,095.937	1,088.811	1,081.688	1,074.563	1,067.439	1,060.314	1,053.189	1,046.065	1,038.941	1,031.815	1,024.691	1,017.567	1,010.442	1,003.317	996.192	989.067	981.942	974.819	967.694	960.569	953.445	946.320	939.195	ش	ش	
5.364	5.329	5.295	5.261	5.227	5.192	5.158	5.123	5.090	5.055	5.021	4.987	4.952	4.918	4.885	4.850	4.816	4.781	4.747	4.713	4.679	4.644	4.610	4.576	ش	17	
1,115.633	1,108.510	1,101.386	1,094.261	1,087.136	1,080.012	1,072.887	1,065.763	1,058.638	1,051.513	1,044.389	1,037.264	1,030.139	1,023.014	1,015.889	1,008.766	1,001.640	994.516	987.391	980.266	973.142	966.017	958.892	951.768	ش	ش	
5.424	5.390	5.356	5.321	5.287	5.253	5.219	5.184	5.150	5.116	5.081	5.047	5.013	4.979	4.944	4.911	4.875	4.841	4.808	4.773	4.740	4.705	4.670	4.636	ش	7	عامل خارج الخدمة
1,128.207	1,121.083	1,113.959	1,106.834	1,099.709	1,092.585	1,085.460	1,078.335	1,071.210	1,064.086	1,056.962	1,049.836	1,042.712	1,035.588	1,028.463	1,021.338	1,014.214	1,007.088	999.964	992.840	985.715	978.590	971.466	964.341	ش	ش	
5.485	5.450	5.416	5.382	5.348	5.313	5.279	5.245	5.211	5.176	5.142	5.107	5.073	5.040	5.005	4.970	4.936	4.902	4.868	4.834	4.799	4.765	4.731	4.697	ش	7	
1,140.781	1,133.656	1,126.531	1,119.407	1,112.282	1,105.158	1,098.033	1,090.908	1,083.784	1,076.659	1,069.534	1,062.410	1,055.285	1,048.160	1,041.036	1,033.911	1,026.787	1,019.662	1,012.537	1,005.412	998.287	991.163	984.039	976.914	ش	ش	
5.545	5.511	5.476	5.442	5.408	5.374	5.339	5.306	5.271	5.237	5.202	5.168	5.133	5.100	5.066	5.031	4.997	4.962	4.929	4.894	4.860	4.825	4.791	4.757	ش	17	عامل خارج الخدمة
1,153.254	1,146.129	1,139.004	1,131.880	1,124.755	1,117.630	1,110.506	1,103.382	1,096.256	1,089.131	1,082.007	1,074.883	1,067.758	1,060.633	1,053.509	1,046.384	1,039.259	1,032.135	1,025.010	1,017.885	1,010.761	1,003.636	996.511	989.387	ش	ش	
5.605	5.571	5.537	5.503	5.468	5.434	5.400	5.366	5.331	5.298	5.263	5.228	5.194	5.161	5.126	5.092	5.057	5.022	4.989	4.955	4.920	4.886	4.851	4.818	ش	7	
1,165.927	1,158.802	1,151.677	1,144.553	1,137.428	1,130.303	1,123.179	1,116.055	1,108.929	1,101.805	1,094.680	1,087.555	1,080.430	1,073.307	1,066.181	1,059.058	1,051.933	1,044.808	1,037.683	1,030.558	1,023.433	1,016.308	1,009.183	1,002.060	ش	ش	
5.507	5.468	5.430	5.392	5.354	5.315	5.277	5.238	5.200	5.162	5.125	5.086	5.047	5.010	4.970	4.932	4.894	4.856	4.818	4.779	4.740	4.703	4.664	4.626	ش	8	
1,143.391	1,137.428	1,129.465	1,121.502	1,113.539	1,105.576	1,097.613	1,089.650	1,081.687	1,073.724	1,065.761	1,057.798	1,049.835	1,041.872	1,033.910	1,025.947	1,017.984	1,010.021	1,002.058	994.095	986.132	978.169	970.206	962.243	ش	ش	
5.587	5.549	5.511	5.472	5.434	5.396	5.358	5.319	5.281	5.243	5.205	5.167	5.129	5.090	5.051	5.013	4.975	4.936	4.898	4.860	4.821	4.784	4.744	4.707	ش	18	
1,162.155	1,154.192	1,146.229	1,138.266	1,130.303	1,122.340	1,114.378	1,106.415	1,098.451	1,090.488	1,082.526	1,074.563	1,066.601	1,058.638	1,050.674	1,042.712	1,034.749	1,026.787	1,018.823	1,010.861	1,002.897	994.935	986.973	979.005	ش	ش	
5.668	5.630	5.591	5.553	5.515	5.476	5.438	5.400	5.362	5.324	5.286	5.247	5.208	5.171	5.132	5.094	5.055	5.017	4.979	4.941	4.902	4.864	4.825	4.787	ش	8	رئيس فريق
1,178.919	1,170.956	1,162.993	1,155.030	1,147.067	1,139.104	1,131.142	1,123.179	1,115.216	1,107.252	1,099.289	1,091.328	1,083.365	1,075.401	1,067.438	1,059.475	1,051.513	1,043.550	1,035.588	1,027.624	1,019.662	1,011.699	1,003.736	995.773	ش	ش	
5.748	5.710	5.672	5.634	5.595	5.557	5.519	5.480	5.443	5.404	5.366	5.327	5.289	5.251	5.212	5.174	5.136	5.097	5.060	5.021	4.982	4.944	4.906	4.868	ش	8	رئيس فريق
1,195.642	1,187.720	1,179.757	1,171.794	1,163.831	1,155.868	1,147.905	1,139.942	1,131.979	1,124.017	1,116.055	1,108.092	1,100.129	1,092.166	1,084.203	1,076.240	1,068.278	1,060.314	1,052.351	1,044.389	1,036.426	1,028.463	1,020.500	1,012.537	ش	ش	
5.829	5.791	5.753	5.714	5.676	5.638	5.599	5.561	5.523	5.484	5.447	5.408	5.370	5.331	5.293	5.255	5.217	5.178	5.140	5.101	5.063	5.025	4.987	4.949	ش	ش	
1,212.446	1,204.483	1,196.521	1,188.558	1,180.595	1,172.632	1,164.669	1,156.706	1,148.743	1,140.781	1,132.819	1,124.855	1,116.892	1,108.929	1,100.966	1,092.999	1,085.034	1,077.071	1,069.115	1,061.153	1,053.189	1,045.227	1,037.264	1,029.301	ش	ش	
5.910	5.871	5.833	5.795	5.757	5.718	5.680	5.641	5.604	5.565	5.527	5.489	5.450	5.412	5.374	5.336	5.298	5.258	5.221	5.182	5.144	5.106	5.068	5.029	ش	8	
1,229.210	1,221.247	1,213.284	1,205.322	1,197.359	1,189.396	1,181.433	1,173.470	1,165.508	1,157.545	1,149.582	1,141.618	1,133.655	1,125.692	1,117.731	1,109.769	1,101.805	1,093.841	1,085.879	1,077.916	1,069.954	1,061.990	1,054.028	1,046.065	ش	ش	
6.198	6.149	6.103	6.057	6.010	5.964	5.918	5.871	5.826	5.779	5.732	5.686	5.639	5.594	5.547	5.501	5.454	5.408	5.362	5.316	5.269	5.222	5.176	5.130	ش	9	
1,288.721	1,279.983	1,269.443	1,259.804	1,250.165	1,240.526	1,230.887	1,221.247	1,211.608	1,201.969	1,192.329	1,182.690	1,173.051	1,163.412	1,153.773	1,144.133	1,134.494	1,124.855	1,115.216	1,105.576	1,095.937	1,086.298	1,076.659	1,067.020	ش	ش	
6.282	6.236	6.190	6.143	6.097	6.051	6.004	5.958	5.911	5.865	5.819	5.772	5.726	5.680	5.633	5.588	5.540	5.495	5.449	5.402	5.356	5.309	5.263	5.217	ش	19	
1,306.743	1,297.104	1,287.465	1,277.825	1,268.186	1,258.547	1,248.908	1,239.268	1,229.629	1,219.990	1,210.351	1,200.711	1,191.073	1,181.433	1,171.794	1,162.154	1,152.515	1,142.876	1,133.237	1,123.597	1,113.958	1,104.320	1,094.680	1,085.041	ش	ش	
6.369																										

ملاحظة: تتضمن الأجر المضمومة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحددة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

ملاحظة: تتضمن الأجر المستبعدة 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

الحراس والمرافقون

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
الأقدمية الفعلية	0	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
الصف																								
س	2.866	2.881	2.895	2.908	2.923	2.936	2.950	2.965	2.979	2.992	3.007	3.021	3.036	3.050	3.063	3.078	3.092	3.106	3.120	3.133	3.147	3.162	3.176	3.191
ش	745.154	748.820	752.488	756.155	759.821	763.489	767.157	770.823	774.491	778.157	781.825	785.492	789.159	792.826	796.493	800.161	803.827	807.493	811.161	814.828	818.495	822.163	825.829	829.497
س	2.921	2.938	2.957	2.975	2.992	3.012	3.029	3.047	3.066	3.085	3.102	3.120	3.138	3.156	3.174	3.193	3.211	3.228	3.248	3.264	3.283	3.302	3.319	3.338
ش	759.297	764.013	768.728	773.443	778.157	782.872	787.586	792.302	797.017	801.732	806.446	811.161	815.876	820.591	825.305	830.021	834.735	839.450	844.165	848.881	853.594	858.310	863.024	867.739
س	3.863	3.890	3.916	3.943	3.969	3.994	4.021	4.047	4.074	4.099	4.126	4.152	4.178	4.205	4.230	4.257	4.283	4.309	4.335	4.361	4.388	4.414	4.440	4.466
ش	803.618	809.066	814.514	819.963	825.411	830.859	836.307	841.756	847.204	852.652	858.100	863.548	868.996	874.444	879.893	885.341	890.789	896.238	901.686	907.135	912.582	918.030	923.479	928.927
س	4.025	4.056	4.086	4.116	4.146	4.177	4.206	4.237	4.267	4.297	4.327	4.358	4.388	4.418	4.449	4.477	4.508	4.539	4.569	4.599	4.630	4.660	4.689	4.720
ش	837.145	843.431	849.718	856.005	862.291	868.578	874.864	881.150	887.437	893.723	900.009	906.297	912.582	918.869	925.156	931.442	937.728	944.015	950.302	956.587	962.875	969.160	975.447	981.733

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

جدول الأجور عدد 4

أعوان الإشراف

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
الأقدمية الفعلية	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47
الصف																								
س	1.052.460	1.062.881	1.073.359	1.083.836	1.094.314	1.104.791	1.115.268	1.125.747	1.136.224	1.146.702	1.157.179	1.167.657	1.178.134	1.188.612	1.199.089	1.209.567	1.220.044	1.230.522	1.241.000	1.251.477	1.261.955	1.272.432	1.282.910	1.293.387
ش	1.100.181	1.112.754	1.125.327	1.137.900	1.150.474	1.163.047	1.175.620	1.188.193	1.200.766	1.213.339	1.225.912	1.238.485	1.251.058	1.263.631	1.276.204	1.288.777	1.301.350	1.313.923	1.326.496	1.339.069	1.351.643	1.364.216	1.376.789	1.389.362
س	1.170.300	1.186.226	1.202.152	1.218.078	1.234.004	1.249.930	1.265.856	1.281.781	1.297.707	1.313.633	1.329.559	1.345.485	1.361.411	1.377.337	1.393.263	1.409.188	1.425.114	1.441.040	1.456.966	1.472.892	1.488.818	1.504.744	1.520.670	1.536.596
ش	1.195.446	1.212.211	1.228.975	1.245.739	1.262.503	1.279.267	1.296.031	1.312.795	1.329.559	1.346.323	1.363.087	1.379.851	1.396.615	1.413.380	1.430.144	1.446.908	1.463.672	1.480.436	1.497.200	1.513.964	1.530.728	1.547.493	1.564.256	1.581.020

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

جدول الأجور عدد 5

الإضرابات

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
الأقدمية الفعلية	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47
الصف																								
س	1.276.768	1.294.902	1.313.037	1.331.171	1.349.305	1.367.439	1.385.574	1.403.708	1.421.842	1.439.976	1.458.111	1.476.245	1.494.379	1.512.514	1.530.647	1.548.782	1.566.916	1.585.051	1.603.184	1.621.319	1.639.453	1.657.587	1.675.721	1.693.856
ش	1.357.365	1.379.529	1.401.693	1.423.858	1.446.022	1.468.185	1.490.350	1.512.514	1.534.678	1.556.842	1.579.006	1.601.170	1.623.333	1.645.497	1.667.661	1.689.825	1.711.989	1.734.153	1.756.317	1.778.482	1.800.645	1.822.810	1.844.974	1.867.138
س	1.520.573	1.546.767	1.572.960	1.599.154	1.625.348	1.651.543	1.677.737	1.703.929	1.730.124	1.756.317	1.782.512	1.808.706	1.834.899	1.861.093	1.887.287	1.913.482	1.939.675	1.965.869	1.992.062	2.018.257	2.044.451	2.070.644	2.096.838	2.123.032
ش	1.621.319	1.651.543	1.681.767	1.711.989	1.742.213	1.772.437	1.802.661	1.832.885	1.863.109	1.893.333	1.923.556	1.953.779	1.984.003	2.014.227	2.044.451	2.074.675	2.104.898	2.135.122	2.165.346	2.195.569	2.225.793	2.256.017	2.286.239	2.316.464

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

جدول الأجور عدد 6

المعامل

بقى العمل به بداية من 1 جانفي 2023

		الدرجة																									
		الإحصائية الفنية																									
		الصف																									
24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1				
45	43	41	39	37	35	33	31	29	27	25	23	21	19	17	15	13	11	9	7	5	3	1	0				
شغل																											
4.343	4.321	4.300	4.278	4.257	4.235	4.214	4.192	4.171	4.150	4.128	4.107	4.085	4.063	4.042	4.021	3.999	3.977	3.930	3.909	3.887	3.866	3.844	3.822	س	1		
903.271	898.797	894.324	889.850	885.376	880.902	876.428	871.954	867.481	863.007	858.533	854.059	849.585	845.111	840.637	836.164	831.690	827.215	817.374	812.900	808.425	803.952	799.478	795.003	ش			
شغل مختص																											
4.585	4.364	4.343	4.321	4.300	4.278	4.257	4.236	4.214	4.192	4.171	4.150	4.128	4.107	4.085	4.063	4.042	4.021	3.999	3.977	3.930	3.909	3.885	3.865	س	2		
912.219	907.745	903.271	898.797	894.324	889.850	885.376	880.901	876.428	871.954	867.481	863.007	858.533	854.059	849.585	845.111	840.637	836.164	831.690	827.215	817.374	812.900	808.425	803.952	ش			
عامل مساعد																											
4.467	4.444	4.420	4.396	4.373	4.349	4.325	4.301	4.278	4.254	4.231	4.207	4.184	4.160	4.137	4.112	4.088	4.065	4.042	4.018	3.995	3.971	3.922	3.897	س	3		
929.220	924.298	919.377	914.455	909.533	904.611	899.692	894.770	889.851	884.929	880.007	875.086	870.165	865.243	860.323	855.401	850.479	845.559	840.637	835.716	830.795	825.874	815.584	810.662	ش			
عامل																											
4.710	4.685	4.659	4.633	4.607	4.581	4.556	4.529	4.505	4.478	4.452	4.426	4.400	4.375	4.350	4.324	4.297	4.272	4.246	4.194	4.168	4.142	4.117	ش	4			
979.774	974.406	969.037	963.668	958.300	952.931	947.562	942.194	936.825	931.456	926.088	920.719	915.351	909.981	904.6	899.245	893.876	888.507	883.140	877.771	872.402	867.033	861.664	856.296	ش			
عامل ذو كفاءة																											
4.932	4.904	4.876	4.848	4.820	4.792	4.764	4.736	4.708	4.680	4.653	4.625	4.597	4.569	4.540	4.513	4.485	4.457	4.429	4.400	4.373	4.345	4.317	4.289	س	5		
1.025.851	1.020.039	1.014.223	1.008.407	1.002.591	996.775	990.959	985.142	979.327	973.510	967.694	961.879	956.062	950.246	944.430	938.614	932.798	926.982	921.166	915.351	909.535	903.719	897.903	892.087	ش			
عامل ذو كفاءة عالية																											
5.263	5.231	5.199	5.166	5.134	5.102	5.070	5.037	5.005	4.973	4.941	4.908	4.876	4.843	4.812	4.780	4.747	4.715	4.682	4.650	4.618	4.586	4.553	4.521	س	6		
1.094.752	1.088.042	1.081.331	1.074.620	1.067.908	1.061.198	1.054.488	1.047.777	1.041.065	1.034.356	1.027.645	1.020.933	1.014.223	1.007.512	1.000.801	994.091	987.381	980.669	973.958	967.248	960.536	953.826	947.115	940.404	ش			
شغل																											
5.661	5.625	5.588	5.551	5.515	5.478	5.442	5.405	5.369	5.332	5.296	5.258	5.222	5.186	5.149	5.113	5.076	5.039	5.004	4.967	4.929	4.894	4.856	4.820	س	7		
1.177.519	1.169.913	1.162.308	1.154.702	1.147.096	1.139.491	1.131.885	1.124.279	1.116.675	1.109.069	1.101.463	1.093.857	1.086.252	1.078.647	1.071.041	1.063.435	1.055.829	1.048.223	1.040.619	1.033.014	1.025.408	1.017.802	1.010.196	1.002.591	ش			
شغل																											
5.726	5.689	5.653	5.616	5.579	5.543	5.506	5.469	5.434	5.397	5.360	5.323	5.286	5.250	5.213	5.177	5.141	5.104	5.068	5.031	4.995	4.957	4.921	4.885	س	7		
1.190.940	1.183.335	1.175.729	1.168.124	1.160.518	1.152.913	1.145.307	1.137.702	1.130.096	1.122.490	1.114.885	1.107.279	1.099.673	1.092.067	1.084.463	1.076.857	1.069.251	1.061.646	1.054.040	1.046.434	1.038.830	1.031.223	1.023.618	1.016.012	ش			
شغل																											
5.790	5.754	5.717	5.681	5.644	5.607	5.571	5.535	5.498	5.462	5.424	5.388	5.351	5.315	5.278	5.242	5.205	5.168	5.133	5.095	5.058	5.022	4.985	4.949	ش	7		
1.204.361	1.196.756	1.189.151	1.181.545	1.173.940	1.166.334	1.158.729	1.151.123	1.143.517	1.135.912	1.128.307	1.120.700	1.113.095	1.105.489	1.097.884	1.090.278	1.082.674	1.075.067	1.067.462	1.059.857	1.052.251	1.044.645	1.037.039	1.029.434	ش			
شغل																											
5.855	5.818	5.782	5.745	5.708	5.672	5.635	5.600	5.563	5.525	5.489	5.452	5.415	5.380	5.343	5.305	5.270	5.232	5.196	5.161	5.123	5.087	5.050	5.014	س	7		
1.217.783	1.210.178	1.202.572	1.194.967	1.187.361	1.179.756	1.172.150	1.164.544	1.156.939	1.149.334	1.141.728	1.134.123	1.126.516	1.118.911	1.111.305	1.103.701	1.096.095	1.088.489	1.080.883	1.073.278	1.065.672	1.058.067	1.050.462	1.042.856	ش			
شغل																											
5.919	5.883	5.846	5.810	5.773	5.736	5.700	5.664	5.627	5.590	5.553	5.517	5.480	5.444	5.408	5.371	5.334	5.297	5.262	5.224	5.188	5.151	5.114	5.078	س	7		
1.231.295	1.223.599	1.215.994	1.208.388	1.200.783	1.193.177	1.185.572	1.177.967	1.170.360	1.162.754	1.155.149	1.147.544	1.139.939	1.132.332	1.124.727	1.117.121	1.109.516	1.101.911	1.094.304	1.086.699	1.079.094	1.071.488	1.063.883	1.056.277	ش			
شغل																											
5.984	5.947	5.911	5.874	5.838	5.801	5.764	5.729	5.691	5.655	5.618	5.581	5.545	5.509	5.472	5.435	5.398	5.361	5.326	5.289	5.252	5.216	5.179	5.143	س	8		
1.244.627	1.237.021	1.229.415	1.221.810	1.214.204	1.206.599	1.198.993	1.191.388	1.183.783	1.176.177	1.168.571	1.160.965	1.153.360	1.145.755	1.138.148	1.130.544	1.122.938	1.115.332	1.107.727	1.100.121	1.092.515	1.084.909	1.077.305	1.069.699	ش			
شغل																											
5.878	5.838	5.797	5.756	5.715	5.674	5.633	5.592	5.551	5.511	5.471	5.429	5.388	5.348	5.305	5.265	5.224	5.183	5.143	5.102	5.060	5.021	4.979	4.938	س	8		
1.222.705	1.214.204	1.205.704	1.197.204	1.188.703	1.180.203	1.171.703	1.163.202	1.154.703	1.146.201	1.137.702	1.129.201	1.120.700	1.112.200	1.103.711	1.095.199	1.086.699	1.078.200	1.069.699	1.061.198	1.052.698	1.044.198	1.035.698	1.027.197	ش			
شغل																											
5.964	5.924	5.883	5.842	5.801	5.760	5.719	5.678	5.638	5.597	5.556	5.515	5.475	5.434	5.392	5.351	5.310	5.270	5.229	5.188	5.146	5.107	5.065	5.024	س	8		
1.240.503	1.232.100	1.223.599	1.215.099	1.206.599	1.198.098	1.189.598	1.181.098	1.172.597	1.164.097	1.155.596	1.147.096	1.138.597	1.130.096	1.121.595	1.113.095	1.104.594	1.096.095	1.087.594	1.079.094	1.070.593	1.062.094	1.053.593	1.045.093	ش			
شغل																											
6.050	6.010	5.969	5.928	5.887	5.846	5.805	5.765	5.724	5.683	5.642	5.601	5.559	5.520	5.478	5.437	5.397	5.356	5.315	5.275	5.232	5.193	5.151	5.111	س	8		
1.258.486	1.249.985	1.241.485	1.232.985	1.224.484	1.215.984	1.207.484	1.198.983	1.190.483	1.181.982	1.173.482	1.164.982	1.156.482	1.147.981	1.139.481	1.130.980	1.122.480	1.113.980	1.105.480	1.096.980	1.088.480	1.079.980	1.071.480	1.062.980	ش			
شغل																											
6.136	6.096	6.055	6.014	5.973	5.932	5.891	5.850	5.810	5.768	5.729	5.686	5.646	5.605	5.564	5.523	5.483	5.441	5.402	5.360	5.319	5.278	5.237	5.197	س	8		
1.276.391	1.267.891	1.259.390	1.250.890	1.242.390	1.233.889	1.225.389	1.216.888	1.208.388	1.199.888	1.191.388	1.182.887	1.174.387	1.165.887	1.157.387	1.148.886	1.140.386	1.131.885	1.123.385	1.114.885	1.106.385	1.097.884	1.089.384	1.080.883	ش			
شغل																											
6.223	6.182	6.141	6.100	6.059	6.018	5.977	5.936	5.896	5.854	5.815	5.773	5.732	5.691	5.651	5.610	5.569	5.527	5.487	5.445	5.405	5.364	5.323	5.283	س	8		
1.294.286	1.285.786	1.277.286	1.268.785	1.260.285	1.251.785	1.243.284	1.234.784	1.226.283	1.217.784	1.209.283	1.200.783	1.192.282	1.183.781	1.175.282	1.166.782	1.158.281	1.149.780	1.141.280	1.132.781	1.124.279	1.115.780	1.107.279	1.098.779	ش			
شغل																											
6.309	6.268	6.227	6.186	6.145	6.104	6.063	6.022	5.982	5.940	5.901	5.859	5.818	5.778	5.737	5.696	5.655	5.613	5.573	5.532	5.491	5.450	5.410	5.369	س	8		
1.312.182	1.303.681	1.295.181	1.286.681	1.278.180	1.269.680	1.261.180	1.252.679	1.244.179	1.235.678	1.227.179	1.218.678	1.210.177	1.201.678	1.193.177	1.184.676	1.176.177	1.167.676	1.159.176	1.150.675	1.142.176	1.133.674	1.125.175	1.116.674	ش			
شغل																											
6.614	6.565	6.515	6.466	6.416	6.367	6.317	6.268	6.219	6.169	6.119	6.069	6.020	5.971	5.921	5.872	5.822	5.773	5.724	5.675	5.625	5.575	5.52					

جدول الأجور عدد 7

المستخدمون

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة																										
الأقدمية الفعلية																										
الصف																										
4,990	4,960	4,930	4,900	4,870	4,840	4,809	4,779	4,749	4,719	4,689	4,659	4,629	4,599	4,568	4,538	4,508	4,478	4,448	4,418	4,388	4,358	4,328	4,297	س	مستخدم	
1,037,925	1,031,671	1,025,408	1,019,144	1,012,881	1,006,617	1,000,354	994,091	987,827	981,564	975,300	969,037	962,774	956,510	950,247	943,983	937,720	931,457	925,193	918,930	912,666	906,403	900,140	893,876	ش		
5,423	5,384	5,345	5,306	5,268	5,229	5,190	5,151	5,113	5,074	5,035	4,997	4,958	4,919	4,880	4,842	4,803	4,764	4,726	4,687	4,648	4,609	4,571	4,532	س	مستخدم مترسم	
1,127,858	1,119,806	1,111,753	1,103,700	1,095,647	1,087,594	1,079,541	1,071,488	1,063,435	1,055,382	1,047,329	1,039,277	1,031,224	1,023,171	1,015,118	1,007,065	999,012	990,959	982,906	974,853	966,800	958,747	950,694	942,641	ش		
5,799	5,754	5,708	5,663	5,618	5,573	5,528	5,483	5,437	5,392	5,347	5,302	5,257	5,212	5,166	5,121	5,076	5,031	4,986	4,941	4,895	4,850	4,805	4,760	س	مستخدم ذو كفاءة	
1,206,152	1,196,756	1,187,361	1,177,966	1,168,571	1,159,176	1,149,781	1,140,386	1,130,991	1,121,595	1,112,200	1,102,805	1,093,410	1,084,015	1,074,620	1,065,225	1,055,830	1,046,435	1,037,040	1,027,644	1,018,249	1,008,854	999,459	990,064	ش		
6,105	6,053	6,001	5,949	5,898	5,846	5,795	5,743	5,691	5,640	5,588	5,536	5,485	5,433	5,382	5,330	5,278	5,227	5,175	5,123	5,072	5,020	4,969	4,917	س	مستخدم في كل فئة عالية	
1,269,680	1,258,943	1,248,206	1,237,468	1,226,731	1,215,994	1,205,257	1,194,519	1,183,782	1,173,045	1,162,308	1,151,570	1,140,833	1,130,096	1,119,359	1,108,621	1,097,884	1,087,147	1,076,410	1,065,672	1,054,935	1,044,198	1,033,461	1,022,725	ش		
6,191	6,139	6,087	6,035	5,984	5,932	5,881	5,829	5,777	5,726	5,674	5,622	5,571	5,519	5,468	5,416	5,364	5,313	5,261	5,209	5,158	5,106	5,055	5,003	س		
1,287,576	1,276,838	1,266,101	1,255,364	1,244,627	1,233,889	1,223,152	1,212,415	1,201,678	1,190,940	1,180,203	1,169,466	1,158,729	1,147,991	1,137,254	1,126,517	1,115,779	1,105,042	1,094,305	1,083,568	1,072,830	1,062,093	1,051,356	1,040,619	ش		
6,277	6,225	6,173	6,121	6,070	6,018	5,967	5,915	5,863	5,812	5,760	5,708	5,657	5,605	5,554	5,502	5,450	5,399	5,347	5,295	5,244	5,192	5,141	5,089	س		
1,305,470	1,294,734	1,283,997	1,273,259	1,262,522	1,251,785	1,241,047	1,230,310	1,219,573	1,208,836	1,198,098	1,187,361	1,176,624	1,165,887	1,155,149	1,144,412	1,133,675	1,122,938	1,112,200	1,101,463	1,090,726	1,079,989	1,069,251	1,058,514	ش		
6,363	6,311	6,259	6,207	6,156	6,104	6,053	6,001	5,949	5,898	5,846	5,795	5,743	5,691	5,640	5,588	5,536	5,485	5,433	5,382	5,330	5,278	5,227	5,175	س		
1,323,367	1,312,629	1,301,892	1,291,155	1,280,417	1,269,680	1,258,943	1,248,206	1,237,468	1,226,731	1,215,994	1,205,257	1,194,519	1,183,782	1,173,045	1,162,308	1,151,570	1,140,833	1,130,096	1,119,359	1,108,621	1,097,884	1,087,147	1,076,410	ش		
6,448	6,397	6,345	6,294	6,242	6,190	6,139	6,087	6,035	5,984	5,932	5,881	5,829	5,777	5,726	5,674	5,622	5,571	5,519	5,468	5,416	5,364	5,313	5,261	س		
1,341,262	1,330,525	1,319,787	1,309,050	1,298,313	1,287,576	1,276,838	1,266,101	1,255,364	1,244,627	1,233,889	1,223,152	1,212,415	1,201,678	1,190,940	1,180,203	1,169,466	1,158,729	1,147,991	1,137,254	1,126,517	1,115,779	1,105,042	1,094,305	ش		
6,533	6,483	6,431	6,380	6,328	6,276	6,225	6,173	6,121	6,070	6,018	5,967	5,915	5,863	5,812	5,760	5,708	5,657	5,605	5,554	5,502	5,450	5,399	5,347	س		
1,359,158	1,348,420	1,337,683	1,326,946	1,316,208	1,305,471	1,294,734	1,283,997	1,273,259	1,262,522	1,251,785	1,241,047	1,230,310	1,219,573	1,208,836	1,198,098	1,187,361	1,176,624	1,165,887	1,155,149	1,144,412	1,133,675	1,122,938	1,112,200	ش		
6,621	6,569	6,517	6,466	6,414	6,362	6,311	6,259	6,207	6,156	6,104	6,053	6,001	5,949	5,898	5,846	5,795	5,743	5,691	5,640	5,588	5,536	5,485	5,433	س		
1,377,052	1,366,315	1,355,578	1,344,841	1,334,104	1,323,366	1,312,629	1,301,892	1,291,155	1,280,417	1,269,680	1,258,943	1,248,206	1,237,468	1,226,731	1,215,994	1,205,257	1,194,519	1,183,782	1,173,045	1,162,308	1,151,570	1,140,833	1,120,096	ش		
6,728	6,676	6,625	6,573	6,522	6,470	6,418	6,367	6,315	6,263	6,212	6,160	6,109	6,057	6,005	5,954	5,902	5,850	5,799	5,747	5,696	5,644	5,592	5,541	س		
1,399,422	1,388,685	1,377,948	1,367,210	1,356,473	1,345,736	1,334,998	1,324,261	1,313,524	1,302,787	1,292,049	1,281,312	1,270,575	1,259,838	1,249,100	1,238,363	1,227,626	1,216,889	1,206,151	1,195,414	1,184,677	1,173,940	1,163,202	1,152,465	ش		
6,821	6,769	6,717	6,666	6,614	6,562	6,511	6,459	6,408	6,356	6,304	6,253	6,201	6,149	6,098	6,046	5,995	5,943	5,891	5,840	5,788	5,736	5,685	5,633	س		
1,418,660	1,407,922	1,397,185	1,386,448	1,375,711	1,364,973	1,354,236	1,343,499	1,332,762	1,322,024	1,311,287	1,300,550	1,289,813	1,279,075	1,268,338	1,257,601	1,246,863	1,236,126	1,225,389	1,214,652	1,203,914	1,193,177	1,182,440	1,171,703	ش		
6,912	6,861	6,810	6,758	6,706	6,655	6,603	6,552	6,500	6,448	6,397	6,345	6,294	6,242	6,190	6,139	6,087	6,035	5,984	5,932	5,881	5,829	5,777	5,726	س		
1,437,895	1,427,159	1,416,423	1,405,685	1,394,948	1,384,211	1,373,474	1,362,736	1,351,999	1,341,262	1,330,525	1,319,787	1,309,050	1,298,312	1,287,576	1,276,838	1,266,101	1,255,364	1,244,627	1,233,889	1,223,152	1,212,415	1,201,678	1,190,940	ش		
7,005	6,954	6,902	6,851	6,799	6,747	6,696	6,644	6,592	6,541	6,489	6,438	6,386	6,334	6,283	6,231	6,180	6,128	6,076	6,025	5,973	5,921	5,870	5,818	س		
1,457,134	1,446,398	1,435,660	1,424,923	1,414,186	1,403,448	1,392,711	1,381,974	1,371,237	1,360,499	1,349,762	1,339,025	1,328,288	1,317,550	1,306,813	1,296,076	1,285,339	1,274,601	1,263,864	1,253,127	1,242,390	1,231,652	1,220,915	1,210,178	ش		
7,098	7,046	6,995	6,943	6,891	6,840	6,788	6,737	6,685	6,633	6,582	6,530	6,478	6,427	6,375	6,324	6,272	6,220	6,169	6,117	6,066	6,014	5,962	5,911	س		
1,476,373	1,465,635	1,454,898	1,444,161	1,433,423	1,422,686	1,411,949	1,401,212	1,390,474	1,379,737	1,369,000	1,358,263	1,347,525	1,336,788	1,326,051	1,315,314	1,304,576	1,293,839	1,283,102	1,272,364	1,261,627	1,250,890	1,240,153	1,229,415	ش		
7,191	7,139	7,087	7,036	6,984	6,932	6,881	6,829	6,777	6,726	6,674	6,623	6,571	6,519	6,468	6,416	6,364	6,313	6,261	6,210	6,158	6,106	6,055	6,003	س		
1,495,609	1,484,873	1,474,135	1,463,398	1,452,661	1,441,924	1,431,186	1,420,449	1,409,712	1,398,975	1,388,237	1,377,500	1,366,763	1,356,026	1,345,288	1,334,551	1,323,814	1,313,077	1,302,339	1,291,602	1,280,865	1,270,128	1,259,390	1,248,653	ش		
7,283	7,231	7,180	7,128	7,076	7,025	6,973	6,922	6,870	6,818	6,767	6,715	6,663	6,612	6,560	6,509	6,457	6,405	6,354	6,302	6,250	6,199	6,147	6,096	س		
1,514,847	1,504,110	1,493,373	1,482,636	1,471,899	1,461,161	1,450,424	1,439,687	1,428,949	1,418,212	1,407,475	1,396,738	1,386,000	1,375,263	1,364,526	1,353,789	1,343,051	1,332,314	1,321,577	1,310,840	1,300,102	1,289,365	1,278,628	1,267,891	ش		

جدول الأجور عدد 8

الحراس والمراقبون

يقع العمل به بداية من 1 جاتفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
الأقدمية الفعلية	0	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
الصف	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش
حارس سبحة	3.060	3.075	3.090	3.104	3.120	3.135	3.149	3.165	3.180	3.194	3.210	3.225	3.241	3.256	3.270	3.286	3.301	3.316	3.330	3.345	3.360	3.375	3.391	3.406
حارس ملاحة	3.118	3.136	3.156	3.176	3.194	3.215	3.234	3.253	3.273	3.293	3.311	3.330	3.349	3.370	3.388	3.408	3.428	3.446	3.467	3.485	3.505	3.525	3.543	3.563
مراقب	4.124	4.153	4.180	4.209	4.236	4.264	4.293	4.320	4.349	4.376	4.405	4.432	4.460	4.488	4.516	4.544	4.572	4.600	4.628	4.656	4.684	4.712	4.739	4.767
مراقب رئيس	4.297	4.329	4.362	4.393	4.426	4.458	4.490	4.523	4.555	4.587	4.619	4.652	4.684	4.716	4.749	4.779	4.813	4.846	4.878	4.909	4.942	4.974	5.006	5.039

ملاحظة : تتضمن الأجور المبسطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحددة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 9

أعوان الاشراف

يقع العمل به بداية من 1 جاتفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
الأقدمية الفعلية	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47
الصف	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش
عون اشراف رتبة ثانية	1.123.441	1.134.626	1.145.810	1.156.995	1.168.180	1.179.363	1.190.550	1.201.734	1.212.919	1.224.104	1.235.289	1.246.474	1.257.658	1.268.843	1.280.028	1.291.213	1.302.397	1.313.582	1.324.767	1.335.952	1.347.137	1.358.321	1.369.506	1.380.691
عون اشراف رتبة أولى	1.174.444	1.187.865	1.201.287	1.214.709	1.228.131	1.241.552	1.254.974	1.268.396	1.281.817	1.295.239	1.308.661	1.322.083	1.335.504	1.348.926	1.362.348	1.375.770	1.389.191	1.402.613	1.416.035	1.429.457	1.442.878	1.456.300	1.469.722	1.483.144
عون اشراف أولى رتبة 2	1.249.296	1.266.296	1.283.297	1.300.298	1.317.299	1.334.300	1.351.301	1.368.302	1.385.303	1.402.303	1.419.304	1.436.305	1.453.306	1.470.307	1.487.308	1.504.309	1.521.310	1.538.310	1.555.311	1.572.312	1.589.313	1.606.314	1.623.315	1.640.316
عون اشراف أولى رتبة 1	1.276.134	1.294.295	1.311.930	1.329.826	1.347.722	1.365.617	1.383.513	1.401.409	1.419.304	1.437.200	1.455.096	1.472.991	1.490.887	1.508.783	1.526.678	1.544.574	1.562.470	1.580.365	1.598.261	1.616.157	1.634.052	1.651.948	1.669.844	1.687.739

ملاحظة : تتضمن الأجور المبسطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحددة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 10

الاطارات

يقع العمل به بداية من 1 جاتفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
الأقدمية الفعلية	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47
الصف	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش	ص	ش
اطار الاشراف اللائقي	1.362.953	1.382.308	1.401.667	1.421.025	1.440.383	1.459.741	1.479.100	1.498.458	1.517.816	1.537.175	1.556.534	1.575.891	1.595.249	1.614.608	1.633.965	1.653.323	1.672.683	1.692.042	1.711.399	1.730.758	1.750.116	1.769.474	1.788.832	1.808.191
اطار متوسط	1.448.985	1.472.547	1.496.308	1.519.968	1.543.628	1.567.288	1.590.948	1.614.608	1.638.269	1.661.928	1.685.589	1.709.249	1.732.909	1.756.568	1.780.228	1.803.889	1.827.548	1.851.209	1.874.869	1.898.529	1.922.189	1.945.849	1.969.509	1.993.170
اطار عالي	1.622.213	1.651.174	1.679.135	1.707.097	1.735.059	1.763.022	1.790.984	1.818.945	1.846.907	1.874.869	1.902.832	1.930.794	1.958.755	1.986.717	2.014.679	2.042.642	2.070.603	2.098.565	2.126.526	2.154.490	2.182.451	2.210.412	2.238.375	2.266.336
اطار الاداري	1.730.758	1.763.022	1.795.286	1.827.548	1.859.812	1.892.076	1.924.340	1.956.605	1.988.869	2.021.133	2.053.396	2.085.659	2.117.923	2.150.187	2.182.451	2.214.715	2.246.978	2.279.243	2.311.507	2.343.766	2.376.034	2.408.298	2.440.561	2.472.825

ملاحظة : تتضمن الأجور المبسطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحددة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 11

العمل

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة الإقليمية الفعلية	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
الدرجة الإقليمية الفعلية	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
شغال	4.080	4.103	4.127	4.149	4.173	4.195	4.246	4.269	4.292	4.315	4.338	4.360	4.384	4.407	4.430	4.452	4.475	4.498	4.521	4.544	4.567	4.590	4.613	4.636	
شغال مختص	848.666	853.443	858.218	862.994	867.771	872.546	887.829	892.605	897.380	902.156	906.932	911.708	916.484	921.260	926.036	930.811	935.587	940.363	945.139	949.915	954.690	959.466	964.242	969.018	
عامل مساعد	4.160	4.186	4.239	4.289	4.315	4.339	4.364	4.390	4.416	4.441	4.466	4.491	4.517	4.541	4.567	4.591	4.617	4.643	4.668	4.693	4.718	4.744	4.769	4.794	
عامل	865.382	870.636	876.771	886.874	892.127	897.380	902.634	907.887	913.141	918.394	923.647	928.901	934.155	939.407	944.662	949.916	955.167	960.421	965.675	970.928	976.182	981.435	986.689	991.942	
عامل ذو كفاءة	4.395	4.422	4.450	4.477	4.504	4.533	4.560	4.587	4.616	4.642	4.671	4.697	4.725	4.753	4.781	4.809	4.835	4.863	4.891	4.918	4.946	4.973	5.001	5.028	
عامل ذو كفاءة عالية	914.090	919.826	925.558	931.289	937.020	942.751	948.481	954.213	959.944	965.674	971.405	977.138	982.868	988.599	994.329	1.000.060	1.005.792	1.011.523	1.017.254	1.022.985	1.028.716	1.034.447	1.040.178	1.045.909	
عامل ذو كفاءة عالية	4.826	4.861	4.895	4.930	4.964	4.998	5.033	5.068	5.102	5.137	5.170	5.205	5.240	5.274	5.309	5.343	5.377	5.412	5.446	5.481	5.515	5.550	5.584	5.619	
عامل ذو كفاءة عالية	1.063.882	1.071.045	1.078.209	1.085.372	1.092.537	1.099.700	1.106.864	1.114.029	1.121.192	1.128.355	1.135.519	1.142.682	1.149.846	1.156.999	1.164.162	1.171.325	1.178.488	1.185.651	1.192.814	1.200.000	1.207.186	1.214.372	1.221.558	1.228.744	
عامل ذو كفاءة عالية	5.146	5.184	5.224	5.262	5.302	5.341	5.379	5.419	5.459	5.497	5.536	5.575	5.613	5.653	5.691	5.731	5.770	5.809	5.848	5.887	5.926	5.965	6.004	6.043	
عامل ذو كفاءة عالية	1.070.266	1.078.384	1.086.504	1.094.623	1.102.742	1.110.861	1.118.979	1.127.098	1.135.217	1.143.336	1.151.455	1.159.574	1.167.693	1.175.811	1.183.930	1.192.049	1.199.168	1.207.287	1.215.406	1.223.525	1.231.644	1.239.763	1.247.882	1.255.999	
عامل ذو كفاءة عالية	5.214	5.253	5.292	5.332	5.371	5.410	5.448	5.488	5.526	5.566	5.605	5.643	5.683	5.722	5.761	5.800	5.838	5.878	5.917	5.956	5.995	6.034	6.073	6.112	
عامل ذو كفاءة عالية	1.084.399	1.092.712	1.101.025	1.109.338	1.117.651	1.125.964	1.134.277	1.142.590	1.150.903	1.159.216	1.167.529	1.175.842	1.184.155	1.192.468	1.200.781	1.209.094	1.217.407	1.225.720	1.234.033	1.242.346	1.250.659	1.258.972	1.267.285	1.275.598	
عامل ذو كفاءة عالية	5.285	5.322	5.361	5.401	5.440	5.479	5.518	5.556	5.595	5.634	5.673	5.712	5.751	5.790	5.829	5.868	5.907	5.946	5.985	6.024	6.063	6.102	6.141	6.180	
عامل ذو كفاءة عالية	1.098.921	1.107.340	1.115.759	1.124.178	1.132.597	1.141.016	1.149.435	1.157.854	1.166.273	1.174.692	1.183.111	1.191.530	1.200.000	1.208.469	1.216.938	1.225.407	1.233.876	1.242.345	1.250.814	1.259.283	1.267.752	1.276.221	1.284.690	1.293.159	
عامل ذو كفاءة عالية	5.352	5.391	5.430	5.469	5.509	5.547	5.586	5.625	5.664	5.703	5.742	5.781	5.820	5.859	5.898	5.937	5.976	6.015	6.054	6.093	6.132	6.171	6.210	6.249	
عامل ذو كفاءة عالية	1.113.248	1.121.667	1.130.086	1.138.505	1.146.924	1.155.343	1.163.762	1.172.181	1.180.600	1.189.019	1.197.438	1.205.857	1.214.276	1.222.695	1.231.114	1.239.533	1.247.952	1.256.371	1.264.790	1.273.209	1.281.628	1.290.047	1.298.466	1.306.885	
عامل ذو كفاءة عالية	5.421	5.459	5.499	5.538	5.577	5.616	5.655	5.694	5.733	5.772	5.811	5.850	5.889	5.928	5.967	6.006	6.045	6.084	6.123	6.162	6.201	6.240	6.279	6.318	
عامل ذو كفاءة عالية	1.312.576	1.320.995	1.329.414	1.337.833	1.346.252	1.354.671	1.363.090	1.371.509	1.379.928	1.388.347	1.396.766	1.405.185	1.413.604	1.422.023	1.430.442	1.438.861	1.447.280	1.455.699	1.464.118	1.472.537	1.480.956	1.489.375	1.497.794	1.506.213	
عامل ذو كفاءة عالية	5.490	5.528	5.566	5.605	5.644	5.683	5.722	5.761	5.800	5.839	5.878	5.917	5.956	5.995	6.034	6.073	6.112	6.151	6.190	6.229	6.268	6.307	6.346	6.385	
عامل ذو كفاءة عالية	1.414.903	1.423.322	1.431.741	1.440.160	1.448.579	1.457.000	1.465.419	1.473.838	1.482.257	1.490.676	1.499.095	1.507.514	1.515.933	1.524.352	1.532.771	1.541.190	1.549.609	1.558.028	1.566.447	1.574.866	1.583.285	1.591.704	1.600.123	1.608.542	
عامل ذو كفاءة عالية	5.547	5.586	5.625	5.664	5.703	5.742	5.781	5.820	5.859	5.898	5.937	5.976	6.015	6.054	6.093	6.132	6.171	6.210	6.249	6.288	6.327	6.366	6.405	6.444	
عامل ذو كفاءة عالية	1.608.533	1.616.952	1.625.371	1.633.790	1.642.209	1.650.628	1.659.047	1.667.466	1.675.885	1.684.304	1.692.723	1.701.142	1.709.561	1.717.980	1.726.399	1.734.818	1.743.237	1.751.656	1.760.075	1.768.494	1.776.913	1.785.332	1.793.751	1.802.170	
عامل ذو كفاءة عالية	5.616	5.655	5.694	5.733	5.772	5.811	5.850	5.889	5.928	5.967	6.006	6.045	6.084	6.123	6.162	6.201	6.240	6.279	6.318	6.357	6.396	6.435	6.474	6.513	
عامل ذو كفاءة عالية	1.811.903	1.820.322	1.828.741	1.837.160	1.845.579	1.854.000	1.862.419	1.870.838	1.879.257	1.887.676	1.896.095	1.904.514	1.912.933	1.921.352	1.929.771	1.938.190	1.946.609	1.955.028	1.963.447	1.971.866	1.980.285	1.988.704	1.997.123	2.005.542	
عامل ذو كفاءة عالية	5.685	5.724	5.763	5.802	5.841	5.880	5.919	5.958	5.997	6.036	6.075	6.114	6.153	6.192	6.231	6.270	6.309	6.348	6.387	6.426	6.465	6.504	6.543	6.582	
عامل ذو كفاءة عالية	2.009.944	2.018.363	2.026.782	2.035.201	2.043.620	2.052.039	2.060.458	2.068.877	2.077.296	2.085.715	2.094.134	2.102.553	2.110.972	2.119.391	2.127.810	2.136.229	2.144.648	2.153.067	2.161.486	2.169.905	2.178.324	2.186.743	2.195.162	2.203.581	
عامل ذو كفاءة عالية	5.754	5.793	5.832	5.871	5.910	5.949	5.988	6.027	6.066	6.105	6.144	6.183	6.222	6.261	6.300	6.339	6.378	6.417	6.456	6.495	6.534	6.573	6.612	6.651	
عامل ذو كفاءة عالية	2.207.994	2.216.413	2.224.832	2.233.251	2.241.670	2.250.089	2.258.508	2.266.927	2.275.346	2.283.765	2.292.184	2.300.603	2.309.022	2.317.441	2.325.860	2.334.279	2.342.698	2.351.117	2.359.536	2.367.955	2.376.374	2.384.793	2.393.212	2.401.631	
عامل ذو كفاءة عالية	5.823	5.862	5.901	5.940	5.979	6.018	6.057	6.096	6.135	6.174	6.213	6.252	6.291	6.330	6.369	6.408	6.447	6.486	6.525	6.564	6.603	6.642	6.681	6.720	
عامل ذو كفاءة عالية	2.406.044	2.414.463	2.422.882	2.431.301	2.439.720	2.448.139	2.456.558	2.464.977	2.473.396	2.481.815	2.490.234	2.498.653	2.507.072	2.515.491	2.523.910	2.532.329	2.540.748	2.549.167	2.557.586	2.566.005	2.574.424	2.582.843	2.591.262	2.600.000	
عامل ذو كفاءة عالية	5.892	5.931	5.970	6.009	6.048	6.087	6.126	6.165	6.204	6.243	6.282	6.321	6.360	6.399	6.438	6.477	6.516	6.555	6.594	6.633	6.672	6.711	6.750	6.789	
عامل ذو كفاءة عالية	2.605.094	2.613.513	2.621.932	2.630.351	2.638.770	2.647.189	2.655.608	2.664.027	2.672.446	2.680.865	2.689.284	2.697.703	2.706.122	2.714.541	2.722.960	2.731.379	2.739.798	2.748.217	2.756.636	2.765.055	2.773.474	2.781.893	2.790.312	2.798.731	
عامل ذو كفاءة عالية	5.961	6.000	6.039	6.078	6.117	6.156	6.195	6.234	6.273	6.312	6.351	6.390	6.429	6.468	6.507	6.546	6.585	6.624	6.663	6.702	6.741	6.780	6.819	6.858	
عامل ذو كفاءة عالية	2.804.144	2.812.563	2.820.982	2.829.401	2.837.820	2.846.239	2.854.658	2.863.077	2.871.496	2.879.915	2.888.334	2.896.753	2.905.172	2.913.591	2.922.010	2.930.429	2.938.848	2.947.267	2.955.686	2.964.105	2.972.524	2.980.943	2.989.362	2.997.781	
عامل ذو كفاءة عالية	6.030	6.069	6.108	6.147	6.186	6.225	6.264	6.303	6.342	6.381	6.420	6.459	6.498	6.537	6.576	6.615	6.654	6.693	6.732	6.771	6.810	6.849	6.888	6.927	
عامل ذو كفاءة عالية	3.003.194	3.011.613	3.020.032	3.028.451	3.036.870	3.045.289	3.053.708	3.062.127	3.070.546	3.078.965	3.087.384	3.095.803	3.104.222	3.112.641	3.121.060	3.129.479	3.137.898	3.146.317	3.154.736	3.163.155	3.171.574	3.180.000	3.188.419	3.196.838	
عامل ذو كفاءة عالية	6.100	6.139	6.178	6.217	6.256	6.295	6.334	6.373	6.412	6.451	6.490	6.529	6.568	6.607	6.646	6.685	6.724	6.763	6.802	6.841	6.880	6.919	6.958	6.997	
عامل ذو كفاءة عالية	3.201.248	3.209.667	3.218.086	3.226.505	3.234.924	3.243.343	3.251.762	3.260.181	3.268.600	3.277.019	3.285.438	3.293.857	3.302.276	3.310.695	3.319.114	3.327.533	3.335.952	3.344.371	3.352.790	3.361.209	3.369.628	3.378.047	3.386.466	3.394.885	
عامل ذو كفاءة عالية	6.270	6.309	6.348	6.387	6.426	6.465	6.504	6.543	6.582	6.621	6.660	6.699	6.738	6.777	6.816	6.855	6.894	6.933	6.972	7.011	7.050	7.089	7.128	7.167	
عامل ذو كفاءة عالية	3.402.394	3.410.813	3.419.232	3.427.651	3.436.070	3.444.489	3.452.908	3.461.327	3.469.746	3.478.165	3.486.584	3.495.003	3.												

المستخفون

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

ملاحظة: تتضمن الأجور المضمبوطة بهذا الجدول المنحة التكافؤية الموقوفة المحددة بالأمم عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والرفع فيها بالأمم عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 13

الحراس والمراقبون

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
الأكاديمية القطرية	0	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
الصف																								
حارس سبحة	س	ش	3,266	3,283	3,299	3,314	3,331	3,346	3,362	3,378	3,395	3,410	3,426	3,443	3,459	3,476	3,491	3,507	3,524	3,540	3,555	3,571	3,587	3,603
			849,145	853,323	857,503	861,682	865,859	870,038	874,219	878,396	882,576	886,753	890,933	895,112	899,291	903,470	907,648	911,828	916,006	920,184	924,364	928,542	932,721	936,901
حارس ملاحة	س	ش	3,329	3,348	3,369	3,390	3,410	3,432	3,452	3,472	3,494	3,515	3,535	3,555	3,576	3,597	3,617	3,638	3,659	3,679	3,701	3,720	3,741	3,763
			865,262	870,636	876,008	881,382	886,753	892,127	897,499	902,873	908,245	913,619	918,990	924,364	929,737	935,110	940,482	945,855	951,227	956,600	961,974	967,347	972,719	978,092
مراقب	س	ش	4,403	4,433	4,463	4,493	4,522	4,552	4,582	4,612	4,642	4,672	4,702	4,731	4,761	4,791	4,821	4,851	4,881	4,910	4,941	4,970	5,000	5,030
			915,768	921,976	928,184	934,394	940,602	946,811	953,019	959,228	965,437	971,645	977,853	984,061	990,270	996,478	1,002,687	1,008,896	1,015,104	1,021,313	1,027,521	1,033,731	1,039,939	1,046,147
مراقب رئيس	س	ش	4,587	4,622	4,656	4,690	4,725	4,759	4,793	4,828	4,863	4,896	4,931	4,966	5,000	5,034	5,069	5,102	5,138	5,173	5,207	5,241	5,276	5,310
			953,974	961,138	968,301	975,465	982,629	989,793	996,957	1,004,120	1,011,284	1,018,447	1,025,611	1,032,776	1,039,939	1,047,103	1,054,267	1,061,431	1,068,594	1,075,759	1,082,923	1,090,085	1,097,250	1,104,413

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول الملحة التنكيلية المؤقتة المحددة 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 14

اعوان الاشراف

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
الأكاديمية القطرية	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47
الصف																								
عون اشراف رتبة ثانية	1,199,273	1,211,213	1,223,153	1,235,092	1,247,032	1,258,972	1,270,912	1,282,851	1,294,791	1,306,731	1,318,671	1,330,611	1,342,550	1,354,490	1,366,430	1,378,370	1,390,309	1,402,249	1,414,189	1,426,129	1,438,068	1,450,008	1,461,948	1,473,888
عون اشراف رتبة أولى	1,253,718	1,268,646	1,282,374	1,296,702	1,311,029	1,325,357	1,339,685	1,354,012	1,368,340	1,382,668	1,396,996	1,411,323	1,425,651	1,439,979	1,454,306	1,468,634	1,482,962	1,497,290	1,511,617	1,525,945	1,540,273	1,554,600	1,568,928	1,583,256
عون اشراف أولى رتبة 2	1,353,623	1,351,771	1,369,920	1,388,108	1,406,217	1,424,265	1,442,314	1,460,362	1,478,410	1,496,459	1,513,507	1,531,556	1,549,604	1,567,653	1,585,701	1,603,750	1,621,798	1,639,847	1,657,895	1,675,944	1,693,993	1,712,041	1,730,090	1,748,138
عون اشراف أولى رتبة 1	1,362,278	1,381,382	1,400,486	1,419,589	1,438,693	1,457,797	1,476,900	1,496,004	1,515,107	1,534,211	1,553,315	1,572,418	1,591,522	1,610,625	1,629,729	1,648,833	1,667,936	1,687,040	1,706,144	1,725,247	1,744,351	1,763,454	1,782,558	1,801,662

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول الملحة التنكيلية المؤقتة المحددة 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 15

الاضارات

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
الأكاديمية القطرية	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47
الصف																								
اطار الاشراف الثاني	1,451,949	1,475,614	1,496,279	1,516,943	1,537,608	1,558,274	1,578,939	1,599,604	1,620,269	1,640,934	1,661,600	1,682,264	1,702,929	1,723,594	1,744,258	1,764,924	1,785,589	1,806,254	1,826,918	1,847,584	1,868,249	1,888,913	1,909,578	1,930,244
اطار متوسط	1,546,704	1,572,051	1,597,308	1,622,566	1,647,823	1,673,080	1,698,337	1,723,594	1,748,852	1,774,109	1,799,366	1,824,623	1,849,880	1,875,137	1,900,393	1,925,651	1,950,908	1,976,165	2,001,422	2,026,680	2,051,937	2,077,194	2,102,451	2,127,709
اطار عالي	1,732,778	1,762,628	1,792,476	1,822,326	1,852,176	1,882,026	1,911,875	1,941,723	1,971,573	2,001,422	2,031,273	2,061,122	2,090,971	2,120,820	2,150,670	2,180,520	2,210,369	2,240,218	2,270,067	2,299,918	2,329,767	2,359,615	2,389,465	2,419,314
اطار اداري	1,847,584	1,882,026	1,916,468	1,950,908	1,985,350	2,019,791	2,054,233	2,088,675	2,123,117	2,157,559	2,192,000	2,226,441	2,260,883	2,295,325	2,329,767	2,364,209	2,398,649	2,433,091	2,467,534	2,501,974	2,536,416	2,570,858	2,605,298	2,639,741

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول الملحة التنكيلية المؤقتة المحددة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982