



kamel.c.sfar@gmail.com

مرحباً

كمال صفر

الاتفاقية المشتركة القطاعية للمصحات الخاصة

محررة (2019)

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

الفهرس

الصفحة	الموضوع	الفصول
4-3	الفهرس	
5	التنقيحات	
6	قرار المصادقة	
7	موضوع وميدان التطبيق	1
7	المدة - المراجعة - التراجع	2
8	تفسير النصوص	3
9-8	الحق النقابي وحرية الرأي	4
10	قبول نواب النقابيين	5
10	تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
10	إنتداب العملة	7
11	عقد الشغل لمدة معينة	8
12	مدة التجربة	9
12	تشغيل النساء و الأطفال	10
12	حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم	11
13	بطاقة خلاص الأجر	12
13	التدرج والترقية	13
14	استعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم	14
14	أجل الإعلام بإنهاء العمل	15
15-14	الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو الضغط في عدد الأعوان	16
15	مكافأة نهاية الخدمة	17
16-15	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	18
16	الإستقالة	19
16	شهادة العمل	20
17	تغيير مكان الإقامة أو النقلة	21
17	التغيب	22
17	مدة العمل	23
17	الراحة الليلية	24
17	تأجير العمل بالليل	25
18	الساعات الزائدة	26
18	الراحة الأسبوعية	27
18	أيام العطل	28
19-18	الرخص السنوية خالصة الأجر	29
19	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	30
19	رخصة الولادة	31
20	الرخص الإستثنائية	32
20	رخص المرض	33
21	الرخص لتأدية الواجب العسكري	34
21	الرخص بدون أجر	35
23-22-21	التأديب	36
24	مشمولات مجلس التأديب	37

24	التدريب والتكوين والإتقان المهني	38
24	ملابس الشغل والوقاية	39
25 - 24	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية	40
25	الوقاية الصحية وتوفير السلامة	41
26 - 25	نظام الحيطرة الإجتماعية	42
26	نظام التقاعد	43
26	منحة الإنتاج	44
27	منحة النقل	45
27	منحة الحضور	45 مكرر
27	المنحة الوظيفية	46
28 - 27	منحة الإختصاص	47
28	منحة خطر العدوى	47 مكرر
29	الأجور	48
29	إعادة الترتيب المهني	49
29	الإمتيازات المكتسبة	50
29	إجراء العمل بهذه الإتفاقية	51
30	جدول التصنيف المهني (محين)	
31	جدول تعريف الوظائف وشروط الإنتداب	
من 32 إلى 36	الأجور - الملحق عدد 9 - (2018-2019)	

الاتفاقية المشتركة القطاعية

للمصحات الخاصة المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 4 فيفري 1997

الملاحق من 2003 الى 2019

الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 24 جانفي 2003	4 - 16 - 42 - 44	الحق النقابي وحرية الرأي - الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز العمل أو الضغط في عدد الأعوان - نظام الحبيطة الاجتماعية - منحة الإنتاج
ملحق 2	قرار مؤرخ في 3 ماي 2006	13- 18 - 23 - 28 - 47	التدرج والترقية - الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية - مدة العمل - أيام العطل - منحة الإختصاص - تنقيح جدول التصنيف المهني
ملحق 3	قرار مؤرخ في 4 سبتمبر 2009	1- 4 - 8 - 17 - 25 - 45 - إضافة الفصل 47 مكرر	الموضوع وميدان التطبيق - الحق النقابي وحرية الرأي - عقد الشغل لمدة معينة - مكافأة نهاية الخدمة - تأجير العمل الليلي - منحة النقل - منحة خطر العدوى - تنقيح جدول التصنيف المهني
ملحق 4	قرار مؤرخ في 14 أكتوبر 2011	25 - 45 -	تأجير العمل الليلي - منحة النقل
ملحق 5 و 6	قرار مؤرخ في 27 جانفي 2015	45-	منحة النقل
ملحق 7	قرار مؤرخ في 6 جانفي 2017	45- إضافة الفصل 45 مكرر	منحة النقل - منحة الحضور
ملحق 8	قرار مؤرخ في 2 فيفري 2018	45- 45 مكرر - 47 مكرر	منحة النقل - منحة الحضور - منحة خطر العدوى
ملحق 9	قرار مؤرخ في 17 أفريل 2019	45- 45 مكرر - 47 مكرر	منحة النقل - منحة الحضور - منحة خطر العدوى

قرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 4 فيفري 9971 تتعلق بالمصادقة على

الإتفاقية المشتركة القطاعية للمصحات الخاصة

إن وزير الشؤون الإجتماعية،

بعد الإطلاع على مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 وخاصة فصولها 31 إلى 41.

قرر ما يلي :

الفصل الأول - تمت المصادقة على الإتفاقية المشتركة القطاعية للمصحات الخاصة الملحقة بهذا القرار.
الفصل 2 - تنطبق وجوبا أحكام هذه الإتفاقية على جميع المؤجرين والعملة التابعين للنشاطات المضبوطة بفصلها الأول وذلك في كامل تراب الجمهورية.
تونس في 4 فيفري 9971.

وزير الشؤون الإجتماعية

الشاذلي النفاقي

إطلع عليه

الوزير الأول

حامد القروي

الإتفاقية المشتركة القطاعية للمصحات الخاصة

بين الممضين أسفله:

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،
- الغرفة النقابية الوطنية للمؤسسات الإستشفائية الخاصة،
من جهة،

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للصحة

من جهة أخرى،

الإتفاق على ما يلي:

الفصل الأول (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

الموضوع وميدان التطبيق

تضبط هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية التونسية العلاقات الشغلية بين المؤجرين والعمال المشتغلين في القطاع الصحي الخاص.

ويقصد بالمصحات لتطبيق أحكام هذه الاتفاقية، المستشفيات الخاصة والمصحات الخاصة ذات اختصاصات متعددة والمصحات ذات اختصاص واحد بما في ذلك مصحات تصفية الدم.

الفصل 2

المدة - المراجعة - التراجع

أبرمت هذه الإتفاقية المشتركة لمدة غير معينة.

التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الإتفاقية أو في جزء منها، من طرف أحد المتعاقدين، لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاثة أعوام كاملة بداية من إجراء العمل بها. وبعد انتهاء هذه المدة فالتراجع أو طلب المراجعة لا يمكن القيام بهما إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في الإتفاقية أو المطالب بإجراء مراجعتها كلا أو بعضا أن يعلم الطرف الآخر ما عزم عليه، وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن توافي الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر أي ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية المعنية ويتعين افتتاح المناقشات خلال الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

ويجب على الطرف القائم بالتراجع في الإتفاقية أو المطالب مراجعتها كلا أو بعضا أن يشفع رسالة الإعلام بمقترحاته بشأن المواد المزمع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الإتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المناقشات، يمكن للطرفين أن يقررا بالإتفاق بينهما على إبقاء الإتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد مدته ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الإتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين يقع الإلتجاء للتحكيم طبقا لأحكام الفصل 381 مكرر من مجلة الشغل. وما دام هذا التحكيم لم يصدر فالإتفاقية المشتركة تبقى سارية المفعول.

تدرج التعديلات المدخلة على نص الإتفاقية في ملحقات تعديلية يكون لها نفس الأثر القانوني.

الفصل 3

تفسير النصوص

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز مناسبة تفسير هذه الإتفاقية المشتركة أو تأويلها يجب رفعها للجنة ذات تركيبة متناصفة تعين خصيصا لهذا الغرض من قبل الأطراف الموقعة عليها.

وإن لم يحصل الإتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتناصفة يمكن للطرفين بالإتفاق بينهما الإلتجاء إلى التحكيم وفقا للتشريع الجاري به العمل.

ويكون لما تقرره اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية نفس مفعول الإتفاقية المشتركة.

الفصل 4 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 1 وعدد 3)

الحق النقابي وحرية الرأي

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

تنسحب أحكام الفصل 166 (جديد) من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت مدة نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات الى تاريخ الإعلان عن نتائج الإنتخابات.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المكونة 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 المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة.

وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا . ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

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

ويجب أن تكون كل الإعلانات المعلقة ممضاة من طرف المسؤولين النقابيين الذين يتحملون مسؤولياتهم في ذلك.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا، و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 200 ساعة 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 الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية. يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين . وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤخر في وضعية إلحاق ، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وان تعذر ذلك فبدونه . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر ، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والاقدمية وجميع الإمتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا ، بما في ذلك المخولة في مادي المرض والإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك ، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال. ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا ، تكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 5

قبول النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة. ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائباً عن منظمته النقابية.

الفصل 6

تمثيل العملة بالمؤسسات :

اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1955. حدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقاً لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية :

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

الفصل 7

انتداب العملة

العملة الذين انتدابهم يرسمون بأصناف المهنية وتصرف لهم أجرة طبق صنفهم. ويقع الإنتداب طبق التشريع الجاري به العمل.

يجب إعلام كل عامل كتابة عند انتدابه بالصنف المهني الذي سيرسم به وبمبلغ الأجرة المقابلة لذلك، كما يقع العمل بما ذكر بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تعطى للعملة عند الإقتضاء بطاقات متضمنة لصفاتهم المهنية واختصاصهم.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الإنتداب، طبق الشروط الواردة في التشريع المتعلق بطب الشغل.

الفصل 8 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

عقد الشغل لمدة معينة

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

- 2- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد صفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.
- تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.
- تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل، ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

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

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

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

الفصل 9

مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كآآي :

بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

بالنسبة للإطارات: سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو يقبل الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته. إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية يمكن وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة. إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه، لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 10

تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الإتفاقية بدون تمييز على العملة من الجنسين الفتيات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن كما هو الشأن بالنسبة للفتيان والرجال، الحصول على كافة الوظائف، بدون تمييز في الترسيم أو الأجر المقابل.

بالنسبة لشروط استخدام صغار العملة وأيضا في ما يتعلق بعمل النساء والأطفال لئلا تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11

حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى سواء أثناء قيامه بهامه داخل المؤسسة أو خارجها، على المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، وتكون المساعدات المادية بما فيها الأجر، في حالة الإنقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة.

الفصل 12

بطاقة خلاص الأجر

عند دفع أجور العملة، يستم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها. إذا ما وافق يوم خلاص الأجور يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقة الخلاص يتمان خلال اليوم السابق له.

(الفصل 13 جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 2)

التدرج والترقية

1 - التدرج :

يتمثل التدرج في التنقل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، بصورة مستمرة، بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

2 - الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من سلم إلى السلم الذي يفوقه في التخصص وتتم الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسب ما تبين خاصة من العناصر الآتية :

أ- مدة الممارسة العملية في المهنة،

ب - التكوين والمؤهلات المهنية،

ت - مدة المباشرة وما حصل عليه من الملاحظات في المؤسسة،

ث - التكاليف العائلية.

تضبط قائمة الترقية في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر وذلك في حدود الخطط الشاغرة أو المحدثة آنذاك وتعرض على اللجنة الإستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها في الأمر.

يبتدئ مفعول قائمة الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

يتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة إضافية في السلم الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة.

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد، تتوجه عناية المؤجر قبل الإلتجاء إلى الإنتداب الخارجي إلى عملة مؤسسته من الأصناف الدنيا للمراكز الشاغرة ممن يكون فيهم الإستعداد والأهلية اللازمين لتتوفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة للمركز المذكور سواء كان الأمر يعني الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

ينتفع العامل - مرة واحدة في حياته المهنية، وبعد عرض ملفه على الإدارة - بترقية آلية إلى الصنف الأعلى بعد قضاء عشر سنوات على الأقل من العمل القار والمتواصل بنفس المؤسسة، شرط أن لا يكون قد تعرض خلال هذه الفترة إلى عقوبة من الدرجة الثانية.

ويرسم العامل في صنفه الجديد، مع احتفاظه بنفس الدرجة والأقدمية.

الفصل 14

استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسوم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متأيا من ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة. ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا ليتولى ممارسة وظيف من صنف يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة تتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المحدد للسلم المقابل للصنف المعين فيه مؤقتا على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند إنتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 15

أجل الإعلام بإنهاء العمل

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.

وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل والنتيجة عن أحكام خاصة يتضمنها اتفاق الطرفين.

عند عدم احترام الطرف المبادر بقطع العلاقة الشغلية لأجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل يقع الرجوع لأحكام مجلة الشغل.

الفصل 16 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

الفصل عن العمل بوجوب حذف مراكز عمل أو ضغط على عدد الأعوان

إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص في عدد الأعوان القارين لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل، فهو مطالب بالإمتثال للتشريع الجاري به العمل، وخاصة الفصول من 21 إلى 21-13 من مجلة الشغل. ويجري هذا التنقيص عند الإقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير التالية :

- القيمة المهنية.

- التكاليف العائلية.

- الأقدمية.

- الصفة التمثيلية.

ينطبق هذا الإجراء مبدئياً على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيراً على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم، مع النظر في عدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية. وعند إعادة الإنتداب، تعطي الأولوية في التشغيل للأعوان المفصولين للأسباب المذكورة بالفقرة الأولى أعلاه، وذلك طيلة عامين من تاريخ الفصل عن العمل.

الفصل 17(جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

مكافأة نهاية الخدمة

كل عامل مرتبط بعقد لمدة غير معينة وقع طرده بعد انقضاء فترة التجربة يستحق في ما عدا صورة الخطأ الفادح مكافأة لنهاية الخدمة تقدر بأجر يوم عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة وذلك على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل عند الطرد مع مراعاة جميع الإمتيازات التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف. ولا يمكن أن تفوق هذه المكافأة أجر شتة أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي. مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وكذلك عن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعد مدة الأقدمية بالمؤسسة ابتداء من أول يوم يباشر فيه العامل مهامه بها ، كما أن التوقيف الذي لا ينجر عنه قطع عقد الشغل لا تطرح مدته من الحساب المذكور.

يتم حساب مكافأة نهاية الخدمة على قاعدة جملة الأجرة التي كسبها العامل المفصول عن العمل أثناء الشهر السالف للإعلام بإنهاء العمل، ولا يمكن أن يكون أقل من معدل الأجور الشهرية بالنسبة للإثنى عشر شهراً السالفة للإعلام بإنهاء العمل.

الفصل 18(جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 2)

الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

إذا ما وقع اعتبار أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض عادي أو طويل الأمد، أنه لم تعد تتوفر فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له، فإنه يجب عليه أن يخضع لفحص طبي من قبل طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلصه الطبيب من الفحص، وفي هذه الحالة يقع إجراء فحص مقابل بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الإتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الإثنين الأولين ويتولى هذا الثالث التحكيم بين الكشفين.

و عند التأكد من عدم قدرة العامل على أداء عمله الأصلي، يوضع في مركز عمل يناسب وضعه الصحي الجديد دون أن ينجر عن ذلك أي تخفيض في أجره.

إن إنهاء العمل بسبب حالة صحية يستوجب أداء الإمتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يقع اللجوء لإنهاء مهام العامل الذي لم يعد قادرا على تأدية عمله الأصلي، إلا في صورة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان البدني وذلك بالنظر لمؤهلاته المهنية.

الفصل 19

الإستقالة

الإستقالة لا يمكن أن تنتج إلا بناء على طلب كتابي من طرف العامل يبرز فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي صورة الإستقالة يتعين على العملة احترام أجل التنبيه المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه الإتفاقية المشتركة أو بالإتفاقات الخاصة مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة الخالصة.

يمكن عند الإقتضاء انتداب العامل المستقيل من جديد من قبل المؤجر، وفي هذه الحالة يتعين على العامل أن يستجيب لجميع شروط ومتطلبات الخطة المرشح لها بدون اعتبار وضعيته السابقة داخل المؤسسة.

الفصل 20

شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل تتضمن ما يلي :

- الإسم وعنوان المؤجر
- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها
- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها وكذلك مدة عمله في كل منها.
- وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة تحت ذمته منذ إبتداء مدة التنبيه المسبق.

الفصل 21

تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العامل أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية. وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.

الفصل 22

التغيب

التغيب الناتج عن حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة أو الحادث أو المرض الذي أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد، يجب إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لوقوع الحالة الطارئة. وفي حالة الإعلام بالمراسلة يعتمد تاريخ ختم البريد. ويجب أن تكون مدة التغيب في تلك الحالات متناسبة مع الأحداث التي سببتها. وفي حالة تغيب متوقع، لا يمكن للعامل التغيب إلا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من المؤجر.

الفصل 23 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 2)

مدة العمل

ضبطت مدة العمل بـ 44 ساعة في الأسبوع لكافة العملة باستثناء الأعوان شبه الطبيين (معينو التمريض، الممرضون، الفنيون السامون) الذين حددت مدة عملهم بـ 40 ساعة في الأسبوع. يتم التخفيض في مدة العمل اليومية بساعة بالنسبة للعاملين بنظام 44 ساعة عمل في الأسبوع، وذلك بمناسبة شهر رمضان وشهري جويلية وأوت من كل سنة. ولا تنطبق هذه المقتضيات على عمال مصحات تصفية الدم.

الفصل 24

الراحة الليلية

راحة الليل للنساء والأطفال تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تأجير العمل بالليل

تسند لكل عون منحة قيمتها (3,666 د) وذلك عن كل ليلة عمل.

الفصل 26

الساعات الزائدة

الساعات الزائدة المنجزة بعد المدة الاعتيادية للعمل الأسبوعي تقتضي زيادة في الأجر طبق التشريع الجاري به العمل.

الفصل 27

الراحة الأسبوعية

تعطى للعملة راحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متوالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل. وفي مدة هذه الراحة يحفظ للعامل، عند الاقتضاء، الإنتفاع بكافة الإمتيازات العينية التي هي على ذمته، لكن بدون أن يدعي الحق في تعويض.

الفصل 28 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 2)

أيام العطل

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل، مع خلاص الأجر: رأس السنة الميلادية، 20 مارس، أول ماي، 25 جويلية، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، رأس السنة الهجرية.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجرة قدرها 100%.

أيام العطل غير خالصة الأجر تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل. التغيب عن العمل أثناء اليوم السابق أو الموالي ليوم العطلة الخالصة بدون مبرر ينجر عنه عدم الإنتفاع بخلاص هذه العطلة.

تنطبق أحكام هذا الفصل على كافة العمال بمن فيهم العاملين ليلا.

الفصل 29

الراحة السنوية خالصة الأجر

لكل عامل الحق في راحة سنوية خالصة الأجر تكون مدتها 12 يوم عمل. يقع ضبط تاريخ التمتع بالراحة السنوية باتفاق مشترك بين المؤجر ومن يهمهم الأمر مع مراعاة مصلحة العمل والوضع العائلي للمنتفع بها وأقدميته في العمل.

يحدد النظام الداخلي للمؤسسة جدول الدخول في العطلة السنوية، لكن في صورة حدوث قوة القاهرة، يمكن للعامل بطلب منه أن يحصل على الكل أو البعض من إجازته السنوية في أي وقت آخر. يجب التمتع بالراحة عادة أثناء المدة المحددة، غير أنه يمكن تأجيل الحق في العطلة السنوية إلى السنة الموالية فقط وذلك باتفاق مشترك. وأثناء الرخصة السنوية خالصة الأجر يتقاضى العامل كامل المرتب والمنح الراجعة له عادة أثناء مدة العمل. كل عامل يبدأ رخصته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يتقاضى مسبقاً أجره وذلك بالنسبة لمدة راحته السنوية.

الفصل 30

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم مع الإحتفاظ بكافة عناصر الأجر. مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر دفعا:

- ولادة مولود: يومي عمل
 - وفاة أحد الزوجين: ثلاثة أيام عمل
 - وفاة والد أو أم أو ولد: ثلاثة أيام عمل
 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يومي عمل
 - زواج العامل : ثلاثة أيام عمل
 - زواج أحد الأبناء: يوم عمل
 - ختان ابن العامل: يوم عمل
- يجب على المتمتعين بالرخص الآنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 31

رخصة الولادة

للمرأة العاملة الحق في الإنتفاع برخصة ولادة ضبطت بشهر بداية من الوضع شريطة إدلائها بشهادة طبية. ويمكن تمديد هذه الرخصة كل مرة بـ 51 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهائد طبية. وفي جميع الحالات يحق للمرأة التي ترضع ابنها التمتع بفترتين من الراحة بنصف ساعة لكل منها خلال فترة العمل لتمكينها من إرضاع مولودها وذلك طيلة سنة بداية من يوم الولادة. ويمكن ضم فترتي الراحة بالإتفاق بين الطرفين. وتعتبر هذه الراحة بمثابة ساعات عمل وتخول التمتع بالأجر.

الفصل 32

الرخص الاستثنائية

الغيابات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخّص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانوناً.

التغيبات بمناسبة استدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات والدولية، للعملة النائين، المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية، يقع خلاصها طبق التشريع الجاري به العمل.

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

يجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقاً والاستظهار بأوراق الإستدعاء قبل التغيب.

الفصل 33

رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن العمل إثر مرض، يوضع في وضعية «رخصة مرض» بشرط أن يدلي خلال 48 ساعة بشهادة طبية موضحة لنوع المرض ومدته المتوقعة.

لا تتمتع بالمقتضيات المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل :

أ- ينقطع عن عمله لأسباب متأتية عن إدمانه على المشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته، أو المنجرة عن جروح أصيب بها العامل خارج العمل إن ثبت خطؤه.

ب - لا يراعي التعليمات المأمور بها من قبل الأطباء أو الذي يتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب.

ت - يمارس عملاً خارجياً مقابل أجر أو بدونها بينما هو في حالة مرض.

ث - يمدد في انقطاع العمل الى ما بعد الأجل الذي عينه الأطباء.

فهو يعتبر في حالة تغيب غير مبرر ويستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق إجراء أية مراقبة طبية يراها مفيدة وذلك بمقر المريض.

ينتفع العملة الموضوعون في وضعية رخصة مرض، عند الإقتضاء، بنظام تكميلي علاوة على الإنتفاع

بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي. هذا النظام التكميلي منصوص عليه

بالفصل 42 من هذه الإتفاقية.

الفصل 34

الرخصة لتأدية الواجب العسكري

العملة القائمون بتأدية الواجب العسكري يعتبرون في وضعية تحت العلم ودون أجره غير أنهم يحتفظون بالحق في الأقدمية وفي التدرج. ويرجعون لصنفهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لتسريحهم وفي صورة مرض فبتوجيه شهادة طبية. وتكون لهم الأولوية للتعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل ذهابهم للجيش.

الفصل 35

الرخص بدون أجر

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل. مدة هذه الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التقدم وفي ما يدفعه المؤجر بعنوان التأمينات الإجتماعية لا تتجاوز 90 يوما في العام إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة أوفر نفعا للعامل.

الفصل 36

التأديب

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

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

عقوبات الدرجة الأولى :

- 1- الإنذار الشفاهي
- 2- الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
- 3- التوبيخ مع ترسيمه بالملف
- 4- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية :

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

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع. أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب لتعطي رأيها للمؤجر في العقوبة التي يتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلباً كتابياً إلى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

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

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

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

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحققاته كما لو كان مباشرا.

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

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

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

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بإنهاء العمل أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 37

مشمولات نظر مجلس التأديب

اللجنة الإستشارية للمؤسسة المنتهبة بصفة مجلس تأديب تقترح في مادة التأديب عقوبات بالنسبة لجميع العملة طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الإتفاقية. ولا يحول تدخل اللجنة الإستشارية للمؤسسة دون حق الأطراف المعنية بالأمر في رفع الخلاف أمام المحاكم ذات النظر.

الفصل 38

التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المؤجرون بالعمل بقدر المستطاع على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين والإتقان المهني. يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفقاً للشريع الجاري به العمل. يتولى المؤجر عند الإقتضاء تنظيم دروس مهنية للتدريب ويضع كل ما يلزم ليتسنى تكوين عملته وإتقانهم المهني وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملاءمة، بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 39

ملابس الشغل والوقاية

يوفر المؤجر مجاناً ملابس الشغل كالاتي :

- 1 - بالنسبة للأعوان شبه الطبيين: مئزر (بلوزة) وسروال ونعل خفيف (كلاكات) وقبعة.
 - 2 - بالنسبة للقيّمات: مئزر (بلوزة) ونعل خفيف (كلاكات).
 - 3- بالنسبة للسواق والحراس والساعين: بدلة (حسب مكان العمل) وقميصان وحذاء.
 - 4- بالنسبة لبقية الشغالين (بما في ذلك أعوان الصيانة): مئزر (بلوزة) أو بزة وقميصان وحذاء.
- كما يتعين على المؤجر أن يوفر مجاناً ملابس الوقاية (أي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء القيام بعملهم).

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية وعدم إتلافها وإلا يكون عرضة لعقوبات تأديبية. يتولى المؤجر تخصيص أماكن لحفظ ملابس الشغل والوقاية.

الفصل 40

الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما في ذلك المواد الأولية

يجب على العامل المحافظة على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المكلف به. ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله وهو مسؤول عن ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطئ منه.

على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا كمجرد مودع عنده. ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأتى من حالة طارئة أو قوة قاهرة، إلا في صورة ما إذا كان وقع انذاره كتابة بموجب إرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها. وإن تلف الشيء الناشئ عن خلل أو عن طبيعة مادة بليغة التهرية لدقتها ولطفها يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن هناك خطأ أو هفوة من طرف العامل. العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المجبور بإرجاعها لمؤجره، إلا إن أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال. وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع فساد أو تلف أو سرقة.

الفصل 41

الوقاية الصحية وتوفير السلامة

يجب على المؤجر تهيئة المحلات لتكون في حالة من الوقاية الصحية مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة.

فيتعين أن ينشئ بالخصوص مواضع لغسل الأيدي والوجوه وأدواش ومراحيض وبيوتا لوضع الملابس التابعة للعملة. كما يهيء محلا للعملة ليتسنى لهم قضاء فسحة الراحة بين حصتي العمل، إذا كان العملة مضطرين لعدم الرجوع لديارهم. كما يخصص هذا المحل لإقامة إجتماعات نقابية إذا كان ملائما لمثل هذه الإجتماعات ومستقلا عن أماكن الإنتاج والخزن.

وإن التدابير اللازمة لسلامة العامل وحمايته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يجب إقرارها بعد التشاور مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

وينجر عن عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد في الحالات الطفيفة، وقائمة الأدوية الواجب وجودها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة.

يجب على المؤسسات الخاضعة لهذه الإتفاقية أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل المتعلق بطب الشغل.

الفصل 42 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

نظام الحيطه الإجتماعية

إنشاء نظام للحيطه الإجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الإجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، يقع درسه وعند الإقتضاء إنجازه مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر.

يندرج هذا النظام ضمن التشريع الجاري به العمل ، ويساهم فيه المؤجر بنسبة الثلثين (2/3)، وللعمال بنسبة الثلث (1/3).

الفصل 43

نظام التقاعد

حددت سن الإحالة على التقاعد حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 44 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

منحة الإنتاج

تمنح للعملة منحة إنتاج تصرف في موفى كل سنة.

تسند هذه المنحة اعتمادا على عدد مهني سنوي يحدد باعتبار العناصر الثلاثة التالية:

- طريقة تقديم الخدمات: يسند له عدد من صفر إلى 7

- المحافظة على تجهيزات المؤسسة : يسند له عدد من صفر إلى 7

- المواظبة والسلوك : يسند له عدد من صفر إلى 6

يقع احتساب منحة الإنتاج على أساس الأجر الجملي الخام الشهري. ويضبط مقدارها حسب العدد المهني

المسند كما هو مبين بالجدول التالي :

النسبة من الأجر	العدد المسند
% 50	10
% 55	11
% 60	12
% 65	13
% 70	14
% 75	15
% 80	16
% 85	17
% 90	18
% 95	19
% 100	20

الفصل 45 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

منحة النقل

ضبط المبلغ الشهري لمنحة النقل كالتالي :

الصف	بداية من أول ماي 2018	بداية من أول ماي 2019
أعوان التنفيذ	59,431 د	63,294 د
أعوان التسيير	65,413 د	69,665 د
الإطارات	73,791 د	78,587

وتتضمن هذه المبالغ مقادير منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

الفصل 45 مكرر (جديد)

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 7 ونقح بالملحق عدد 9)

منحة الحضور

تسند لكافة العمال منحة الحضور حدد مقدارها كما يلي :

- 3,590 د في الشهر بداية من أول ماي 2018.

- 3,822 د في الشهر بداية من أول ماي 2019.

وذلك علاوة على المنحة النصف يومية المنصوص عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والمنقح

بالأمر المؤرخ في 31 ديسمبر 1965 والتي وقع إدماجها بجدول الأجور المصاحب للاتفاقية المشتركة القطاعية

للمصحات الخاصة الصادرة بالرائد الرسمي عدد 14 بتاريخ 18 فيفري 1997.

الفصل 46

المنحة الوظيفية

تسند هذه المنحة شهريا كما يلي :

- مدير : 50 د

- ناظر : 20 د

الفصل 47 (جديد)

(نقح بالملحق عدد 2)

منحة الإختصاص

تسند هذه المنحة شهريا كما يلي :

أ - أعوان مصحات تصفية الدم :

- ممرض: 15 دينارا

- فني سامي للصحة: 20 دينارا

ب - أعوان المصحات الأخرى :

- ممرض مساعد: 20 دينارا

- ممرض: 20 دينارا

- فني سامي للصحة: 30 دينارا

- فني سامي رئيس: 40 دينارا

- ممرض رئيس: 40 دينارا

- رئيس قسم الصيانة: 40 دينارا

- رئيس مطبخ: 40 دينارا

وبالنسبة إلى الأعوان الذين يتمتعون بمنح غير تلك المنصوص عليها بالإتفاقية، فإنه يتم طرح مقدار الزيادة في منحة الاختصاص المسندة للأصناف الموجودة، أو مقدار هذه المنحة المسندة للأصناف المحدثه من المبلغ الجملي للمنح غير المنصوص عليها بالإتفاقية (أي المسندة خارج إطار الإتفاقية)، وذلك حسب المثالين التاليين:

مثال أول: عون تمتع بزيادة في منحة الإختصاص بـ 5 دنانير، وينتفع بمنح مسندة خارج إطار الإتفاقية قدرها 300 دينار، فإنه ينتفع فعليا بمنحة اختصاص قدرها 20 دينار (15 د + 5 د)، و 295 دينار كمنح مسندة خارج إطار الإتفاقية (300 د - 5 د).

مثال ثان: عون ينتمي إلى صنف تم إحداثه بمقتضى هذا المحلق التعديلي، ويتمتع بمنحة اختصاص قدرها 40 دينار، وبمنح مسندة خارج اتفاقية قدرها 300 دينار، فإنه ينتفع فعليا بمبلغ جملي قدره 260 دينار (300 د - 40 د).

الفصل 47 مكرر (جديد)

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 3 نقح بالملحق عدد 9)

منحة خطر العدوى

تسند لكافة الأعوان والعملة منحة خطر العدوى تقدر كما يلي :

- 17,950 د بداية من أول ماي 2018.

- 19,116 د بداية من أول ماي 2019.

الفصل 48

الأجور

ضبطت الأجور الأساسية للعملة الخاضعين لمجال تطبيق هذه الإتفاقية وفقا لجدول الأجور المرفق بهذه الإتفاقية.

الفصل 49

إعادة الترتيب المهني

أ - إعادة الترتيب في السلم: تتم إعادة الترتيب في السلم بالنسبة لكافة العملة حسب تعريف الوظائف الملحق بهذه الإتفاقية وتعتبر في إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية الموكولة إليهم عند بدء العمل بالاتفاقية.

ب - إعادة الترتيب في الدرجة: بعد إعادة الترتيب في السلم المناسب تتم إعادة ترتيب العامل في الدرجة التي تنص على أجر مساو للأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه مضاف إليه عند الاقتضاء منحة الأقدمية وفي حالة التعذر في الدرجة التي تنص على أجر أعلى مباشرة لما كان يتقاضاه.

الفصل 50

الإمتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الإتفاقية بأي حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد من الإمتيازات المكتسبة بصورة فردية أو جماعية والسابقة لدخولها حيز التطبيق.

إن الإمتيازات التي تتضمنها هذه الإتفاقية لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقع تأويلها على أنها مضافة للإمتيازات الممنوحة من قبل لنفس الغرض في بعض المؤسسات نتيجة عرف أو بموجب اتفاق. وتطبق جملة الأحكام الأكثر نفعا سواء كانت واردة في هذه الإتفاقية أو في الأحكام المطبقة سابقا.

الفصل 51

إجراء العمل بهذه الإتفاقية

تدخل هذه الإتفاقية حيز التنفيذ بداية من غرة نوفمبر 1996.

تونس في 6 نوفمبر 1996.

عن منظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : الهادي الجيلاني
رئيس الغرفة النقابية الوطنية للمؤسسات الإستشفائية الخاصة
الإمضاء : الجيلاني الدبوسي

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : إسماعيل السحاني
الكاتب العام للجامعة العامة للصحة
الإمضاء : قاسم عفوية بزيوش

جدول التصنيف المهني		
التنفيذ	تنفيذ 1	حارس، جنان، بواب، حامل مرضى على الناقله
	تنفيذ 2	سائق، عون استقبال، موزع هاتف، مرتبة غرف (femme de chambre) مهامها : تنظيف الغرف والمحيط وتغيير الأغذية وإفراغ الحاويات وتنظيف بيت الحمام ورشها بالمواد الصحية وإزالة الغبار من الغرف وترتيب الأدوات الشخصية للمريض وتهوئة الغرفة وتعطيرها)، معين وكيل مخزن، عون بالمغسل، ساعي، عامل بالمطبخ، عون تنظيف.
	تنفيذ 3	ممرض مساعد (Aide-soignant) (مهامه: توفير العلاج الصحي والسهر على راحة المريض ومراقبة الحالة الصحية للمريض خاصة فيما يتعلق بمقاييس الحالة الصحية (الحرارة - الضغط - البول - الإفرازات إلخ...) ومساعدة الممرض على أداء مهامه وتبليغه الملاحظات الشفاهية والكتابية لضمان تواصل العلاج وتأمين صيانة محيط المريض والعناية بفراشه وصيانة معدات العلاج واستقبال الأشخاص وإعلامهم ومرافقتهم ومرافقة المرضى للأقسام الصحية). معدن طباخ، معين محتسب، معين محضر، عون مكتب، عون فني، عون رغن في الاعلامية، قابض، خياط، عون فوتر، مساعد صيدلي، عون تضميد، عون تعقيم.
	تنفيذ 4	ممرض مساعد أول، معين طباخ أول، معين محتسب أول، معين محضر أول، عون مكتب أول، عون فني أول، عون رغن في الاعلامية أول، قابض أول، خياط أول، عون فوتر أول، مساعد صيدلي أول، عون تضميد أول، عون تعقيم أول.
	تسيير 1	فني مختص في الصيانة، محتسب، وكيل مخزن، طباخ، ممرض، سائق وزن ثقيل أو نقل مشترك (أكثر من 20 مقعدا)، مساعدة ناظرة ترتيب غرف.
	تسيير 2	مساعد رئيس صيانة، مساعد رئيس مطبخ، فني سام، ممرض أول، ناظرة ترتيب غرف.
	تسيير 3	فني سام أول، ممرض رئيس، رئيس محاسبة، رئيس مطبخ، مبرمج، مقتصد، ناظرة ترتيب غرف رئيس، رئيس صيانة.
	تسيير 4	فني سام رئيس، ممرض مركزي، رئيس محاسبة أول، رئيس مطبخ مركزي، مبرمج أول، مقتصد أول، ناظرة ترتيب غرف مركزي، رئيس صيانة أول.
الإطارات	إطارا	إطارات وسطى
	إطار 2	إطارات عليا

جدول تعريف الوظائف وشروط الإنتداب

التنفيذ	تنفيذ 1	أعوان مدعوون للقيام بأعمال بسيطة وعادية لا تتطلب تكوينا وتشمل القيام بمجهود بدني
	تنفيذ 2	أعوان مكلفون بالقيام بأعمال تتطلب معرفة بسيطة بخصائص مراكز عملهم، ناتجة عن تكوين دراسي أو مهني أو عن خبرة مثبتة. المستوى الأدنى المطلوب : تعليم أساسي
	تنفيذ 3	أعوان مكلفون بتنفيذ أشغال تستوجب معرفة فنية خاصة ومعلومات تطبيقية بخصوص اختصاص معين المستوى الأدنى المطلوب: السنة التاسعة أساسي أو شهادة الكفاءة المهنية أو مستوى مهني معادل
	تنفيذ 4	أعوان مكلفون بتنفيذ أشغال تستوجب معرفة فنية خاصة ومعلومات تطبيقية بخصوص اختصاص معين وبعد قضاء 10 سنوات من العمل في الصنف تنفيذ 3
التسيير	التسيير 1	أعوان لهم معرفة نظرية وتطبيقية في اختصاصهم المهني ويتمتعون بالمؤهلات الكافية للقيام بوظائفهم. المستوى الأدنى المطلوب : البكالوريا أو شهادة معادلة مع تكوين مهني بسنة على الأقل في اختصاص معين
	التسيير 2	أعوان لهم معرفة نظرية وتطبيقية في اختصاصهم المهني بما يمكنهم من مساعدة رؤسائهم في تسيير الأعوان
	تسيير 3	أعوان اثبتوا أن لهم تكوينا نظريا ومعرفة تطبيقية معمقة في اختصاصهم بما يمكنهم من القيام بجميع الأعمال الراجعة لمركز عملهم ولتسيير مجموعة من الأعوان
	التسيير 4	أعوان اثبتوا أن لهم تكوينا نظريا ومعرفة تطبيقية معهتقة في اختصاصهم بما يمكنهم من القيام بجميع الأعمال الراجعة لمركز عملهم ولتسيير مجموعة من الأعوان.
الإطارات	إطار 1	إطارات وسطى لهم تكوين جامعي يؤهلهم للقيام بجميع الأعمال المناطة بعهدتهم وقادرون على تسيير الأعوان ووشع برامج والسهر على تنفيذها والقيام بمبادرات كفيلة بضمان حسن سير مصالح المؤسسة. المستوى الأدنى المطلوب: الأستاذية أو شهادة معادلة.
	إطارات 2	إطارات عليا لهم تكوين جامعي، قادرون على تسيير المؤسسة والتنسيق بين كافة مصالحها. يتحلون بروح المسؤولية والمبادرة ولهم قدرة على تحليل مختلف الجوانب المحيطة بنشاط المؤسسة وعلى معالجة الصعوبات المعترضة وإيجاد الحلول الملائمة لها.

الأجور

(الملحق التعديلي عدد 9)

الفصل الثاني:

تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية:

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 بداية من أول ماي 2018.

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 بداية من أول ماي 2019.

وَيَتِمَّعُ الأعوان الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور الأساسية المطابقة لاختصاصاتهم والمضبوطة بجداول الأجور المعمول بها إلى حد أول ماي 2018 وأول ماي 2019، بنفس الزيادات المسندة للعمال من نفس الاختصاص والنتيجة عن تطبيق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي.

الفصل 3:

يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2018 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه.

الفصل 4:

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 22 مارس 2019.

جدول الأجور عدد 1
لأعوان المصحات الخاصة (غير مصحات تصفية الدم)
يقع العمل به بداية من 01 ماي 2018

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
الصف															
التنفيذ	1	472,441	481,889	491,526	501,357	511,384	521,612	532,045	542,685	553,539	564,611	575,902	587,420	599,168	611,152
	2	503,936	514,016	524,295	534,780	545,477	556,387	567,515	578,864	590,441	602,251	614,295	626,582	639,114	651,896
	3	545,604	556,514	567,643	578,998	590,577	602,391	614,438	626,725	639,259	652,044	665,088	678,387	691,956	705,795
	4	662,518	675,768	689,282	703,069	717,130	731,474	746,103	761,024	776,245	791,769	807,606	823,757	840,232	857,037
التسيير	1	779,432	795,021	810,921	827,141	843,683	860,557	877,768	895,323	913,230	931,494	950,124	969,127	988,508	1008,279
	2	857,375	874,523	892,014	909,855	928,051	946,612	965,545	984,855	1004,553	1024,643	1045,138	1066,040	1087,360	1109,108
	3	974,289	993,775	1013,651	1033,925	1054,602	1075,695	1097,209	1119,153	1141,535	1164,368	1187,654	1211,408	1235,637	1260,348
	4	1071,719	1093,153	1115,016	1137,317	1160,063	1183,264	1206,929	1231,068	1255,689	1280,804	1306,419	1332,548	1359,200	1386,382
الإطارات	1	1169,149	1192,531	1216,381	1240,710	1265,523	1290,833	1316,650	1342,983	1369,842	1397,240	1425,184	1453,688	1482,764	1512,416
	2	1364,007	1391,287	1419,113	1447,496	1476,444	1505,974	1536,092	1566,815	1598,151	1630,114	1662,716	1695,970	1729,891	1764,488

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

جدول الأجور عدد 2
لأعوان مصحات تصفية الدم
يقع العمل به بداية من 01 ماي 2018

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
الصنف															
التنفيذ	1	429,309	437,895	446,653	455,587	464,697	473,992	483,471	493,141	503,004	513,064	523,325	533,791	544,468	555,356
	2	457,929	467,088	476,429	485,958	495,678	505,590	515,702	526,016	536,538	547,268	558,213	569,377	580,764	592,381
	3	495,793	505,707	515,821	526,138	536,662	547,395	558,342	569,508	580,899	592,517	604,367	616,453	628,784	641,359
	4	602,033	614,073	626,355	638,882	651,660	664,694	677,987	691,546	705,378	719,485	733,874	748,552	763,523	778,793
التسيير	1	708,274	722,439	736,888	751,626	766,659	781,992	797,632	813,584	829,857	846,454	863,381	880,650	898,263	916,227
	2	779,101	794,684	810,577	826,788	843,325	860,192	877,394	894,943	912,842	931,098	949,720	968,714	988,089	1007,850
	3	885,342	903,048	921,110	939,531	958,322	977,488	997,039	1016,980	1037,318	1058,066	1079,226	1100,812	1122,828	1145,285
	4	973,876	993,353	1013,221	1033,485	1054,155	1075,237	1096,743	1118,677	1141,050	1163,873	1187,149	1210,893	1235,111	1259,813
الإطارات	1	1062,411	1083,658	1105,331	1127,439	1149,988	1172,987	1196,447	1220,375	1244,783	1269,680	1295,072	1320,974	1347,394	1374,340
	2	1239,479	1264,269	1289,553	1315,346	1341,653	1368,486	1395,856	1423,771	1452,246	1481,292	1510,918	1541,137	1571,959	1603,398

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

جدول الأجور عدد 3
لأعوان المصحات الخاصة (غير مصحات تصفية الدم)
يقع العمل به بداية من 01 ماي 2019

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
الصنف															
التنفيذ	1	503,150	513,212	523,475	533,945	544,624	555,517	566,628	577,960	589,519	601,310	613,335	625,602	638,114	650,877
	2	536,692	547,427	558,374	569,541	580,933	592,552	604,403	616,490	628,820	641,398	654,224	667,310	680,656	694,269
	3	581,068	592,687	604,540	616,633	628,965	641,546	654,377	667,462	680,811	694,427	708,318	722,482	736,933	751,672
	4	705,581	719,692	734,086	748,769	763,744	779,020	794,600	810,490	826,701	843,234	860,100	877,301	894,847	912,745
التسيير	1	830,095	846,698	863,631	880,905	898,522	916,493	934,823	953,519	972,590	992,041	1011,882	1032,121	1052,761	1073,817
	2	913,105	931,367	949,995	968,996	988,375	1008,142	1028,305	1048,871	1069,849	1091,245	1113,072	1135,333	1158,038	1181,200
	3	1037,618	1058,371	1079,539	1101,130	1123,151	1145,615	1168,528	1191,898	1215,735	1240,052	1264,851	1290,149	1315,953	1342,271
	4	1141,381	1164,208	1187,492	1211,243	1235,467	1260,177	1285,380	1311,087	1337,308	1364,056	1391,336	1419,164	1447,548	1476,497
الإطارات	1	1245,144	1270,046	1295,446	1321,356	1347,782	1374,738	1402,232	1430,277	1458,882	1488,061	1517,821	1548,178	1579,144	1610,723
	2	1452,667	1481,721	1511,355	1541,583	1572,413	1603,862	1635,938	1668,658	1702,030	1736,071	1770,792	1806,209	1842,334	1879,180

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

جدول الأجور عدد 4
لأعوان مصحات تصفية الدم
يقع العمل به بداية من 01 ماي 2019

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
الصنف															
التنفيذ	1	457,215	466,358	475,686	485,200	494,903	504,801	514,897	525,195	535,699	546,413	557,341	568,488	579,858	591,455
	2	487,694	497,448	507,397	517,545	527,897	538,454	549,223	560,207	571,413	582,840	594,497	606,386	618,514	630,885
	3	528,019	538,578	549,350	560,337	571,545	582,976	594,634	606,526	618,657	631,030	643,651	656,523	669,655	683,047
	4	641,166	653,988	667,068	680,410	694,018	707,899	722,056	736,496	751,227	766,252	781,576	797,208	813,152	829,415
التسيير	1	754,312	769,398	784,786	800,482	816,492	832,822	849,478	866,467	883,798	901,473	919,501	937,893	956,650	975,782
	2	829,743	846,339	863,265	880,530	898,141	916,104	934,425	953,114	972,177	991,619	1011,452	1031,681	1052,315	1073,361
	3	942,889	961,747	980,982	1000,600	1020,613	1041,025	1061,847	1083,084	1104,744	1126,840	1149,376	1172,365	1195,812	1219,728
	4	1037,178	1057,921	1079,080	1100,661	1122,675	1145,128	1168,031	1191,391	1215,219	1239,524	1264,314	1289,601	1315,393	1341,700
الإطارات	1	1131,468	1154,096	1177,178	1200,722	1224,737	1249,231	1274,216	1299,699	1325,694	1352,209	1379,252	1406,837	1434,974	1463,672
	2	1320,045	1346,446	1373,374	1400,844	1428,860	1457,437	1486,586	1516,316	1546,642	1577,576	1609,127	1641,311	1674,137	1707,618

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