



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل
في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

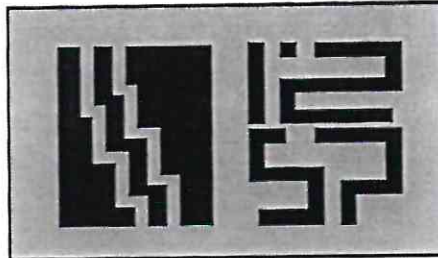
| |
|--|
| التاريخ: 2012 |
| البلد: الجزائر |
| نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية للمؤسسة |
| القطاع: المحروقات |
| الموضوع : اتفاقية جماعية للمؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP |
| مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية |
| نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على ستة ابواب : احكام عامة/ علاقات العمل / تعليق، تعديل او انتهاء علاقة العمل / الأجر / العلاقات الجماعية للعمل / احكام ختامية / ملاحق الاتفاقية |
| عدد المستفيدين : |
| النوع الاجتماعي: |

ترجمة مطابقة
TRADUCTION CONFORME
TRUE TRANSLATION

المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار

المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار
National Agency for
Public Services
1999

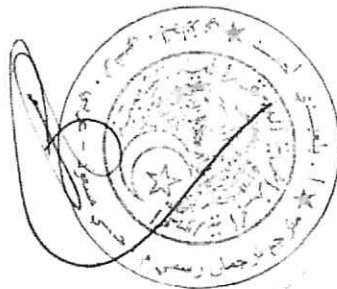
م . و . خ . ا



E N S P

الاتفاقية الجماعية للمؤسسة

لسنة 2012



ترجمة مطابقة
TRADUCTION CONFORME
TRUE TRANSLATION

بين:

المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار، مؤسسة عمومية اقتصادية، الكائن مقرها الاجتماعي بـ
حاسي مسعود، المنطقة الصناعية ص.ب 83، ولاية ورقلة، الممثلة في شخص رئيسها
المدير العام، السيدة باشا صليحة، المخول لها كامل الصلاحيات لأجل الاتفاقية الحالية.

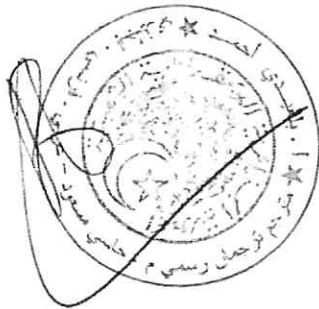
من جهة،

و

نقابة مؤسسة م.و.خ.أ، الممثلة في شخص أمينها العام، السيد عباس بن يسعد، المخول
قانونا،

من جهة أخرى،

تم الاتفاق وإقرار ما يلي:



ترجمة مطابقة
TRADUCTION CONFORME
TRUE TRANSLATION

مكتب
المستشارين
القانونيين
بمصر
Droit pour le Trésor
2017

دراسة

باعتبار تحول الشكل القانوني للمؤسسة والتي هي مؤسسة اقتصادية خاضعة لأحكام القانون العام.

باعتبار تشريع العمل الذي يولي أهمية متزايدة للأحكام والشروط التعاقدية.

بالنظر إلى الطابع العام لبعض المواد القانونية فهي تحتاج إلى تطوير وشرح أكثر تماشياً والشروط الخاصة للمؤسسة.

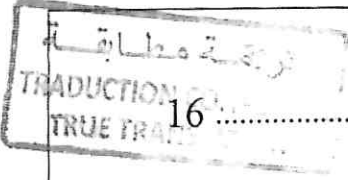
وباعتبار أن بعض الأحكام القانونية تفرض عند تطبيقها الرجوع صراحة للاتفاقيات الجماعية.

وباعتبار ضرورة إيضاح وتوحيد قواعد وشروط العمل داخل المؤسسة .

فإن المديرية العامة للمؤسسة الوطنية لخدمات الآبار و نقابة المؤسسة وطبقاً لأحكام القانونية في ذات المجال قرروا إعداد الاتفاقية الحالية والتي تعتبر الإطار القانوني الأساسي للمؤسسة.

على هذا الأساس، تتمحور الاتفاقية الحالية على ما قرره المؤسسة في مجال علاقات العمل وشروط التوظيف والأجر ولا يمكن اعتبارها دليل تنظيم أو مجموعة إجراءات .





الفصل الثالث: إلغاء و تعديل وإنهاء علاقة العمل.....

الباب -03-

- 17التنظيم وسيروورة المسار المهني
- 17الأقدمية
- 18الترفيج
- 18الترقية
- 19التنزيل
- 19إعادة التعيين
- 21التحويل
- 22التكوين وتحسين المستوى
- 24المناصب الإدارية الخاصة

الباب -04-

- 27الأجر
- 27الفصل -01- تصنيفه مناصب العمل
- 28الفصل -02- الرواتب المنح والعلاوات
- 30الفصل -03- الامتيازات الاجتماعية والتسهيلات

الباب -05-

- 32العلاقات الجماعية للعمل
- 32الفصل -01- ممارسة الحق النقابي
- 33الفصل -02- الوقاية وتسوية نزاعات العمل
- 33النزاعات الفردية
- 34النزاعات الجماعية
- 35الفصل -03- ممارسة حق الإضراب

الباب -06-

- 36أحكام ختامية
- 36مدة صلاحية الاتفاقية
- 36تعديل ومراجعة الاتفاقية



الملحقات.

الواجب الأول

أحكام عامة



المادة 1: أعدت هذه الاتفاقية تطبيقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها وخاصة :

- القانون 02-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل بممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 91-27 بتاريخ 21 ديسمبر 1991.

- القانون 03-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل.

- القانون 04-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل المعدل والمتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

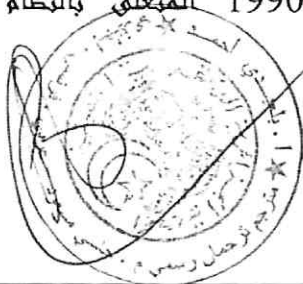
- القانون 11-90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 03-94 المؤرخ في 11 افريل 1994 المعدل والمتمم بالأمر 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 المعدل والمتمم بالقانون 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997.

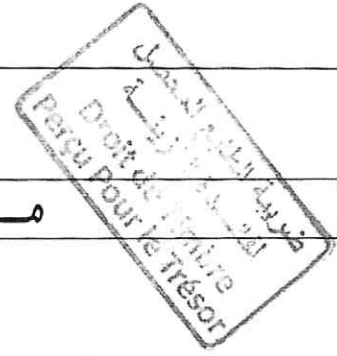
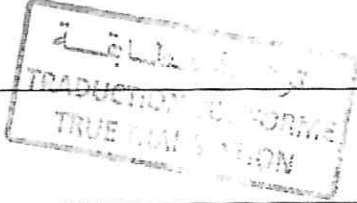
- القانون 14-90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بإجراءات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

- الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المتعلق بالاتحاد المعدل والمتمم بالأمر 97-18 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم بالقانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999.

- المرسوم رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص

لعلاقات العمل لمسيرى المؤسسات





مجال التطبيق

المادة 02 : تطبق أحكام هذه الاتفاقية على مجموع مستخدمي المؤسسة باستثناء :

* الإطاراء المسيرة للمؤسسة الخاضعة للمرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 1990/09/29

* العمال الذين تم توظيفهم للقيام بأعمال مؤقتة و فطرية خاضعين لأحكام التعاقدية المدرجة في عقد العمل الخاص بهم .
* الشبابة الذين تتكفل بهم المؤسسة في إطار قانون التمهين .
* المتربصون .

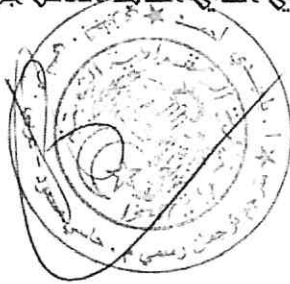
* العمال الأجانب الخاضعين للعقود الفردية حسب ما ينص عليه القانون العام أو العقود الجماعية في إطار المساعدة التقنية.

حقوق وواجبات العمال

المادة 03: يستفيد عمال المؤسسة من جميع الحقوق ويخضعون لجميع الالتزامات المحددة في التشريع الجاري العمل به وحسب ما هو منصوص عليه في علاقة العمل خاصة المواد 5- 6 و 7 من القانون 11/90 المذكور أعلاه.

إضافة إلى ذلك تضمن المؤسسة حماية للعامل أثناء تأدية مهامه و وظائفه ضد جميع أشكال الأمانات و الشتم و السب و التهديد و الضرب و الضغط أو محاولات الضغط عليه.

تتخذ المؤسسة الإجراءات اللازمة لإصلاح الضرر المادي و المعنوي الذي أصاب العامل جراء ممارسة وظائفه .



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

المادة الثانية

علاقات العمل

الفصل الأول

نشأة علاقة العمل

التوظيف

المادة 04:

حدد السن الأدنى للتوظيف بثمانية عشرة سنة (18) كاملة.
كما يمكن للمؤسسة الخروج عن هذه القاعدة في إطار الشروط المنصوصة في القانون.

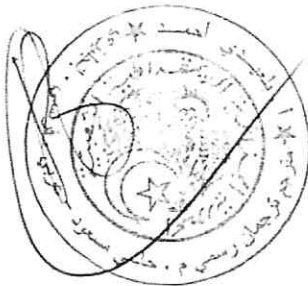
المادة 05:

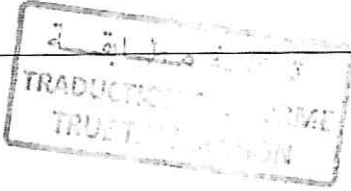
كل مرشح يجب أن يستوفي الشروط التالية:

- تقديم ملفه ترشح يحتوي الوثائق المطلوبة حسب طريقة التسيير المعمول بها.
يجب تسليم كل الشهادات المثبتة للخبرة المهنية إجباريا في مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
كل شهادة عمل تقدم إلى مصلحة تسيير المستخدمين بعد هذه المدة المنوه عنها أعلاه فإنها لا تأخذ بعين الاعتبار إلا بعد مضي شهر من تاريخ تقديمها ولا يستفيد صاحبها من أي تسوية بأثر رجعي.

- إجراء الفحوص الطبية والاختبارات السلوكية المفروضة لشغل المنصب الشاغر.

- أن يكون متبرر من كل التزام مع مستخدم آخر.





المادة 06: لا يمكن للمرشح الناجع شغل المنصب إلا بعد الموافقة و الإمضاء على عقد العمل ومبضر التنصيب اللذان يجسدان توظيفه.
لابد أن يحتوي عقد العمل على ما يلي :

- طبيعة عقد العمل (عقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة).
- منصب العمل، تصنيفه، مجموعة الانتماء المهني.
- مدة العقد وسبب التوظيف إذا كان العقد محدد المدة.
- مكان التعيين.
- تاريخ بداية النشاط.
- الأجر القاعدي والعناصر الأخرى المكتملة للأجر.
- مدة الفترة التجريبية.
- إجبارية احترام الاتفاقية الجماعية والقانون الداخلي للمؤسسة.

فترة التجريب

المادة 07: يخضع كل عون موظف حديثا لفترة تجريبية والتي يمكن خلالها إنهاء علاقة العمل في أي وقت من طرف المؤسسة أو العامل نفسه من دون إشعار ولا تعويض.

مدة الفترة التجريبية :



شهر واحد

شهرين

ثلاثة أشهر

عقد عمل محدد المدة

عمال التنفيذ

عمال الإتقان والتأطير

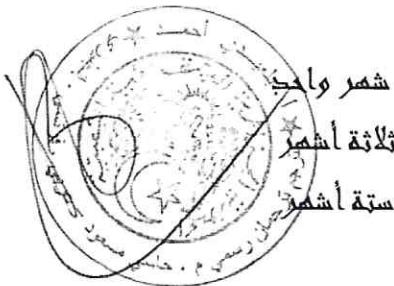
إطارات سامية

عقد عمل غير محدد المدة

عمال تنفيذ

عمال الإتقان والتأطير

إطارات سامية



شهر واحد

ثلاثة أشهر

ستة أشهر

ترجمة مطابقة
TRADUCTION VÉRIFIÉE
TRUE TRANSLATION

المجلس
التحكيمي
المركزي
Permis pour le Travail

المادة 08:

خلال هذه الفترة التجريبية أو بعد انقضاءها تبرز ثلاثة حالات :

1-8- تثبيت العامل في مهامه إذا كانت النتائج مرضية .

2-8- فسخ علاقة العمل إذا كانت النتائج غير مرضية .

3-8- إذا اجتازت الفترة التجريبية غير كافية لتقييم موضوعي لسلوكه وقدراته تتبع فترة امتحانية مساوية للفترة التجريبية .

عند نهاية هذه الفترة الإضافية والأخيرة يصدر قرار حسب مفهوم النقطتين 1-8 أو 2-8 أعلاه .

الفصل الثاني

شروط العمل

مدة العمل

المادة 9 :

في إطار الظروف العادية للعمل، تحدد المدة القانونية للعمل بـ 40 ساعة في الأسبوع موزعة على 05 أيام لجميع المستخدمين في المؤسسة غير الخاضعين للنظام التناوبي.



Handwritten initials or marks at the bottom of the page.

نظام الراحة التعويضية

المادة 10:

يخضع العاملون الذين يمارسون في إطار النظام التناوبي إلى حجم ساعي أسبوعي محدد كالآتي :

- 61 ساعة و 30 دقيقة دورة 3×4
- 80 ساعة دورة 4×4

ترتبط أحمال العمل الأسبوعية هذه بطبيعة العمل الذي يفرض تناوب فترات العمل و فترات الراحة حسب إحدى الصيغتين التاليتين :

- 1-10 دورة 3×4

بالنسبة لهذا النظام لا يأخذ بالحسبان أيام العطل المدفوعة الأجر و العطلة السنوية. يقدر الحجم اليومي لهذا النظام بـ 09 ساعات و 30 دقيقة ابتداء من يوم السبت إلى غاية يوم الخميس و 04 ساعات و 30 دقيقة بالنسبة ليوم الجمعة أي بحجم ساعي أسبوعي يقدر بـ 61 ساعة و 30 دقيقة. يكمن هذا النظام في 4 أسابيع عمل متتالية مقابل 3 أسابيع عطلة تعويضية .

- 2-10 دورة 4×4

كذلك بالنسبة لهذا النظام لا يأخذ بالحسبان أيام العطل المدفوعة الأجر و العطلة السنوية. يقدر الحجم اليومي لهذا النظام بـ 12 ساعة عمل متواصلة بمعنى يمكن تقسيم السنة إلى 06 دورات و نصف تتكون من 04 أسابيع عمل متتالية و 04 أسابيع متتالية للعطلة التعويضية أي بمجموع 26 أسابيع عمل و 26 أسابيع عطلة تعويضية في السنة .

ويمكن لضرورة الخدمة أو لظروف استثنائية، أن تخرج المؤسسة عن تنظيم الدورات المنصوص عليها في الفقتين 1-10 و 2-10.

تتكفل المؤسسة بمصاريف النقل ما بين مكان العمل و الإقامة للعمال الخاضعين لنظام العطلة التعويضية.



بالنسبة للعمال المقيمين حسب النظام العائلي و الموجهين للعمل بالمصالح العملياتية فإنهم يخضعون لدورة العمل المطبقة على المجموعة التي ينتمون إليها في هذه الحالة يستفيدون من العلاوة الجزافية للمنطقة المعزولة حسب سلم الفئة غير معنية بنظام العمل التناوبي ويستفيدون من نظام العطلة التعويضية مع العلاوة الجزافية للمنطقة المعزولة للفئة غير الخاضعة لنظام العمل التناوبي .
أما العمال الذين تم إسكانهم و المدعوون للعمل والتدخل في الو رشاش الخارجة عن منطقة انتمائهم يستفيدون من العلاوة الجزافية للمنطقة المعزولة الخاصة بالورشة وهذا حسب عدد الليالي التي قضاها في هذه الورشة.

مواقيت العمل

المادة 12:

تحدد المؤسسة مواقيت العمل حسب متطلبات الخدمة و الدواعي الموسمية أو المحلية بعد استشارة لجنة المشاركة .
تنشر هذه المواقيت لإعلام كل العمال عن طريق لوحة العرض.

العمل التناوبي

المادة 13:

يمكن تنظيم العمل بفرق عاملة بشكل تناوبي عندما تقتضي طبيعة النشاط ذلك، وهذا حسب إحدى الصيغ الآتية :

1-13 النشاط المتواصل : العمال المشتغلون حسب نظام الفرق 8×3 أو 8×2 أو 12×2

في إطار نظام 4×4 على طول السنة بما فيها أيام العطل أو الراحة الأسبوعية و العطل المدفوعة الأجر.

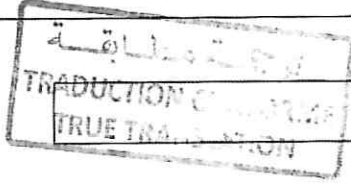
2-13 النشاط نصف متواصل : العمال المشتغلون حسب نظام الفرق 8×3 أو 8×2

السنة مع توقف للنشاط نهاية الأسبوع.

3-13 النشاط غير المتواصل : العمال المشتغلون حسب نظام الفرق 8×3 أو 8×2

النظام المتواصل أو نصف متواصل أثناء فترات معينة من السنة

العمل التناوبي يعطي الحق في التعويض . يحدد مقدار هذا التعويض وكيفية منح المبالغ المعنية حسب الملحق س 2-3 من الاتفاقية الجماعية الحالية.



الساعات الإضافية



المادة 14: يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا .
إن اللجوء إلى الساعات الإضافية يعطي الحق للعامل لاكتتاب هذه الساعات الإضافية في حجم الساعي للنظام العادي بزيادة 50 % .
بالإضافة إلى هذه الزيادة، فإنه إذا كانت هذه الساعات الإضافية أثناء أيام العطل المدفوعة الأجر أو أيام الراحة الأسبوعية يعطي الحق في راحة تعويضية مساوية المدة .
لا تتراكم الساعات الإضافية مع تعويض العمل المتواصل و لا مع منحة تعويض العمل الدائم و لا مع منحة تعويض العمل الليلي و لا مع منحة تعويض المنصب .
استثناء و نظرا لظروفه العمل الخاصة بسائقي وحدة المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار بالجزائر العاصمة فإنه يمكن له الاستفادة من تعويض جزائي لساعات إضافية يقدر بـ 30% شهريا .

العمل الليلي

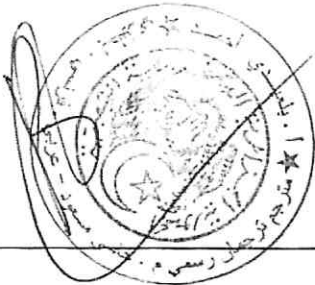
المادة 15:

يعتبر كل عمل منفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا .
يحق للعمال الذين يشتغلون ليلا غالباً أو بصفة دائمة الاستفادة من علاوة خاصة تسمى "علاوة العمل الليلي" بحسب مبلغ هذه العلاوة على أساس السلم المرفق في الملحق س 2.6 .
في حين، لا يستفيد من هذه العلاوة العمال الذين يمارسون العمل التناوبي في عمل ليلي من نظام الفرق أو المطلوبون للعمل ليلا وفق ساعات إضافية بصفة استثنائية

الراحة القانونية

المادة 16:

تعتبر أيام الراحة القانونية، العطل المدفوعة الأجر المنصوص عليها في التشريع زائد أيام الراحة الأسبوعية .



مستطابقة
TRANSCRIPTION
TRUE TRANSCRIPTION

العطلة السنوية

المادة 17:

لكل عامل الحق في الاستفادة من عطلة سنوية على شرط استهلاكها كاملة قبل بداية نشاط السنة المالية.

الحق في العطلة السنوية يقدر بـ 30 يوم للعمال الذي يشتغلون في الشمال بالنسبة لعمال الجنوب يستفيدون من عطلة إضافية تقدر بـ 20 يوم للعمال مشتغلون حسب النمط العادي بمعنى مجموع 50 يوم في السنة .

يحسب حق العطلة السنوية على أساس الحصة الزمنية التي عملها العامل خلال الفترة المرجعية.

المادة 18:

تعين فترات العطلة من طرفه المسؤول التدريجي لكن يؤخذ بعين الاعتبار متطلبات المصلحة و رغبة العمال.

يمكن تقسيم العطل إلى شطرين كحد أقصى، مدة الشطر الأول لا تقل عن عشرين يوما. يجب استهلاك الرصيد المتبقي من العطلة السنوية قبل 30 جوان من السنة المالية في كل الحالات.

إيقاف العطلة السنوية

المادة 19:

يمكن إيقاف العطلة السنوية وفق الحالات التالية:

1-19: في حال استدعاء المؤسسة للعامل لضرورة المصلحة، فعلى هذا الأخير الالتحاق بمركز عمله في الأجال المطلوبة باستثناء حالة القوة القاهرة.

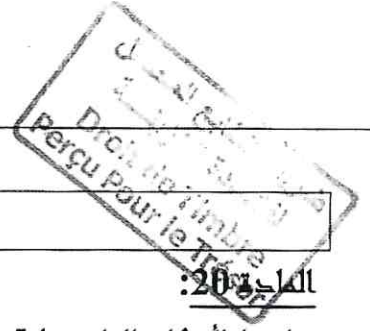
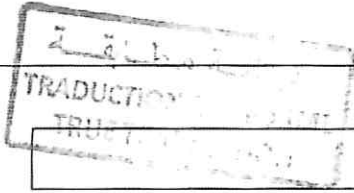
2-19: مرض العامل أو وقوع حادث للعامل فإنه يجب على هذا الأخير أن يرسل للمصلحة المختصة بالمؤسسة شهادة طبية تثبت التوقف عن العمل في أجل 48 ساعة من تاريخ إصدارها.

3-19: استدعاء العامل للدفاع عن الوطن .

يمكن للعامل أن يستأنف العطلة السنوية، في الثلاث حالات المذكورة أعلاه، عند انقضاء الأسبوع أدنى إلى توقفها.

إذا سمحت ظروف المصلحة، يمكن الاستفادة من العطلة السنوية بعد ثلاثة أشهر من استئنافها في الفترة المتفق عليها بين العامل و مسؤوله التدريجي.





الغيابات المأجورة

المادة 20:

تطبيقاً لأحكام المادة 54 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990، يستفيد العامل من غيابات مرخصة ومأجورة في إطار الحالات التالية :

20-1 : التمثيل النقابي في حدود التوافق مع ضرورة المصلحة. يعطى الترخيص من طرف المديرية العامة بعد طلب من الأمانة العامة لنقابة المؤسسة أو رئيس لجنة المشاركة أو الهيئات الرسمية.

20-2 : متابعة دورات إتقان مرخص بها من طرف المؤسسة لمدة لا تقل عن أسبوع أو من أجل اجتياز امتحانات أكاديمية أو مهنية .

20-3 : بمناسبة حدث عائلي حسب المادة 54 من القانون المذكور أعلاه المعدل بالأمر 21/96 الموافق ل 09 جويلية 1996 المتمم للقانون 11/90 .

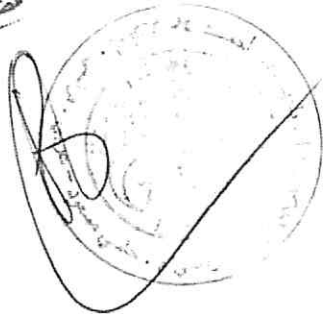
يمكن جمع الثلاث أيام التي يستفيد منها العامل بمناسبة الأحداث التي يحدثها المشرع مع العطلة السنوية و العطل التعويضية.

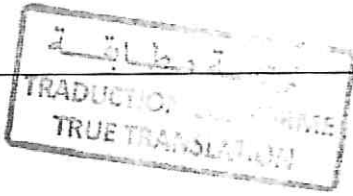
20-4 : بمناسبة أداء فريضة الحج والبرقاع المقدسة: يستفيد العامل من رخصة تغيب لمدة 30 يوم مرة واحدة خلال كامل مساره المهني.

20-5 : بمناسبة العطلة الشتوية و الربيعية تستفيد المستخدمات بدور العضاة التابعة للمؤسسة بمقدار أسبوع راحة من كل فترة.

خلال فترات التغيب المذكورة أننا تبقى عناصر الأجر كالتالي :

- الأجر القاعدي.
- علاوة الخبرة المهنية .
- الخدمات الاجتماعية .
- العلاوة التكميلية للأجر .
- منحة ابننا الشهداء ومنحة حسم المجاهدين.
- الخدمات والامتيازات الاجتماعية.





المادة 21:

عندما يتعذر على العامل الالتحاق بمكان عمله بعد انتهاء العطلة التعويضية بسبب إلغاء الرحلة الجوية أو تنزيل من الطائرة بدون أي إشعار (تأشيرة العامل المكلف بإجراءات الركوب على متن الطائرة إلزامية).

يعتبر العامل في وضعية الغياب المأجور لكن عليه أن يلتحق بمنصبه عمله في أجل 48 ساعة بأية وسيلة كانت وتعوض له كل المصاريف النقل طبقا للنظام المعمول به .
يستحق العامل الأجر كاملا باستثناء العلاوة الجزافية للمنطقة المعزولة.

الغيابات غير المأجورة والعطل غير المدفوعة الأجر

المادة 22:

يمكن الترخيص للعامل بالتغيب لكن بدون أجر في حدود اثنى عشر يوم عمل كل سنة:

1-22 للعمال الذين يصنفون كرياضيين و المدعومين لأداء تدريبات أو للمشاركة في المنافسة الرياضية.

2-22 للعمال الذين يزاولون تكوين أو دورات إتقان لتحسين المستوى لكن على حسابهم الخاص.

3-22 للعمال المعيّنين كأعضاء في هيئة نظامية كحاملين في المحكمة أو هيئة عمومية

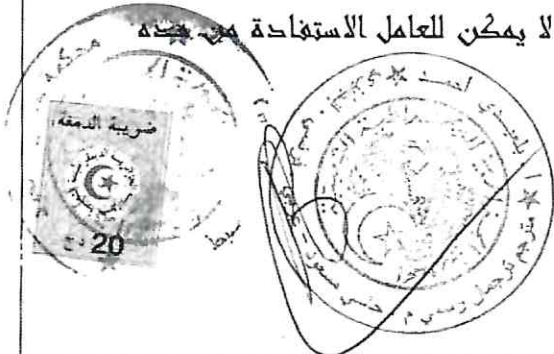
4-22 للعمال المضطرين للعلاج الطبي أو لذويهم .

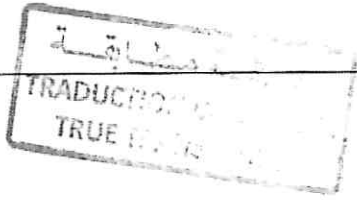
5-22 للعمال الذين يقدمون إثباتات مبررة و يكون التغيب لأمر مهم.

في فترات عطلة الأمومة تستفيد المرأة العاملة من عطلة تقدر بـ 14 أسبوع أي 98 يوم.

المادة 23:

عندما يتطلب الأمر فترات تغيب أطول مقارنة بالحالات المذكورة أعلاه يمكن للعامل أن يطلب عطلة بدون أجر تتراوح مدتها ما بين 15 يوما وشهر كحد أقصى و لا يمكن للعامل الاستفادة من هذه العطلة إلا مرة واحدة في السنة.





الفصل الثالث

تعليق، تعديل أو إنهاء علاقة العمل

المادة 24:

تعلق علاقة العمل في إطار الأحكام المنصوص عليها في أحكام المادة 64 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المعدل و المتمم بالأمر 02/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بعلاقات العمل.

المادة 25:

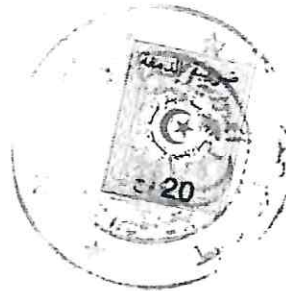
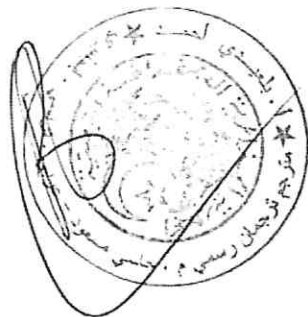
علاوة على حالات التعديل المنصوص عليها في المادتين 62 و 63 من القانون 11/90، يمكن تعديل علاقة العمل بمبادرة من المؤسسة في إطار الاتفاقات الجماعية وهذا لأسباب اقتصادية وذلك بعد رأي لجنة المشاركة طبقا للأحكام التي ينص عليها القانون.

المادة 26:

تنتهي علاقة العمل في الحالات المذكورة في المادة 66 من القانون 11/90 المعدل و المتمم بالأمر 02/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 لكن يمكن للمؤسسة أن تقترح في حالات العجز الجزئي المستمر للعامل الاستفادة من صيغة الذهاب الإرادي مقابل الاستفادة من التعويض.

يمكن توسيع صيغة الذهاب الإرادي بعد اتفاق جماعي للعمال بالنسبة للذين يشغلون مناصب قابلة للتغيير أو التعديل أو من أجل تخفيض العدد في إطار التقليل من عدد العمال أو تخفيض النشاط أو إعادة هيكلة المؤسسة.

يتم تحديد قيمة التعويض عن الذهاب الإرادي في الوقت المناسب عن طريق اتفاق جماعي.



الباب الثالث التنظيم و سيرورة المسار المهني

الأقدمية

المادة 27 :

تعرفه الأقدمية بمدة النشاط التي قضاها العامل في قطاع المحروقات منذ تاريخ توظيفه بالإضافة إلى فترات العمل الفعلية. كما يؤخذ بعين الاعتبار على سبيل الأقدمية:

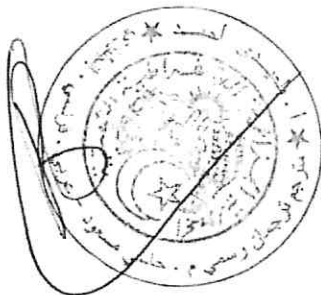
- فترات العطل المأجورة.
- فترات الغيابات المرخصة.
- فترات الراحة القانونية.
- فترات الغياب بسبب الأمومة أو المرض أو حادث عمل.
- فترات الانتداب.

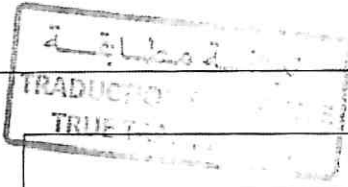
تحسب فترة الأقدمية كل فترة عمل مؤداة لفائدة المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار أو أي مؤسسة أخرى في قطاع المحروقات أو شبه المحروقات وطنية كانت أو دولية، عمومية أو خاصة.

يبقى تاريخ توظيف العامل بالمؤسسة الذي يوافق تاريخ اندماجه فيما، من دون تغيير.

يستفيد العمال الذين لهم صفة العضوية في جيش التحرير الوطني أو منظمة مدنية تابعة لجبهة التحرير الوطني من مكافأة.

يستفيد العمال الذين لديهم صفة ابن الشهيد من علاوة ابن الشهيد.





الترفيع

المادة 28:

يقصد بالترفيع تثمين الخبرة المصنية التي يكتسبها العامل في منصب العمل المعين فيه. يُعبر عن تثمين الترفيع من خلال علاوة الخبرة المصنية (م.خ.م) ومستوى الرتبة حسب نظام الأجور الساري المعمول.

المادة 29:

الإنبابة هي وضعية إدارية لعامل مطالب لشغل منصب أعلى في المؤسسة لمنصب أصبح شاغرا بصفة مؤقتة أو دائمة.

تعطي الإنبابة التي تزيد عن الشهرين دون انقطاع الحق في علاوة تسمى علاوة الإنبابة.

لا يمكن أن تتجاوز فترة الإنبابة 12 شهرا بشرط أن يكون المنصب دائما شاغرا بعد ذلك تقيم السلطة التدريجية كفاءات العامل و إنجازاته خلال هذه الفترة فإن كانت النتائج ايجابية يرسم العامل في هذا المنصب و إن كانت النتائج سلبية يلتحق العامل بمنصبه الأصلي أو يمنع له منصب مشابه.

يتم حساب هذه العلاوة وفق الكيفيات المحددة في الملحق س 2.1.

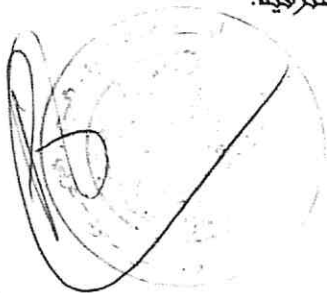
الترقية

المادة 30:

الترقية هو رفع في سلم التأهيل أو التدرج المهني الذي يمنح اجر أعلى.

تأتي الترقية في إطار احترام البرنامج السنوي أو المتعدد السنوات المعد من طرف المؤسسة.

تأخذ هذه البرنامج بعين الاعتبار المناصب المفتوحة، مخططات التناوب، مخططات التكوين، التنقيط، القدرات البدنية و الفكرية زائد المؤهلات العلمية للعامل المرشح للترقية.



Handwritten marks/signatures

المادة 31:

يمكن أن تسبق الترقية فترة تهيئة للاندماج في المنصب الجديد أو وضع في منصب الإنابة. في هذه الحالة يستصدر مقرر إداري يضع العامل في منصب نيابة لمدة لا تتجاوز 12 شهر. وخلال هذه الفترة أو بعد انقضاءها، تقرر السلطة التدريجية تثبيت العامل أو الإبقاء عليه في منصبه الأصلي قبل فترة الإنابة أو تمنح له منصب مماثل لمنصبه. يحق للعامل الحصول على علاوة الإنابة والتي تحسب حسب الكيفيات المحددة في س 2.1.

المادة 32: الترقية الاستثنائية لنهاية المسار المهني

كل عامل يحال على التقاعد يستفيد من ترقية استثنائية تعدد بثلاثة درجات بالنسبة للعمال الذين تقل درجاتهم عن التصنيف 16 ودرجتين بالنسبة للعمال الذين تزيد درجاتهم عن التصنيف 17 و من علاوة المنطقة وظروف الحياة حسب الصنف الأعلى مباشرة وفق السلم الملحق بالاتفاقية الحالية. تمنح هذه الترقية سنتين قبل الأجل القانوني للتقاعد.

التنزيل

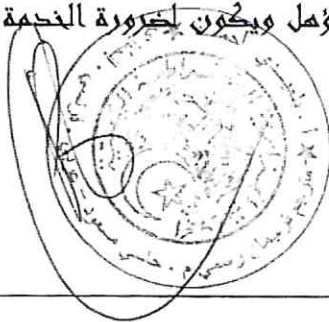
المادة 33:

التنزيل هو إعادة تصنيف عامل ما في منصب أقل من المنصب الذي يشغله. يطرأ التنزيل بسبب ضعف مهني مبررا قانونيا من خلال تقرير يحرره المسؤول السلمي أو بسبب خطأ جسيم يستوجب عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة حسب ما هو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة.

إعادة التعيين

المادة 34:

تعتبر إعادة التعيين إجراء إداريا يقرره المسؤول السلمي المؤهل ويكون لضرورة الخدمة أو لسبب صحي.



19



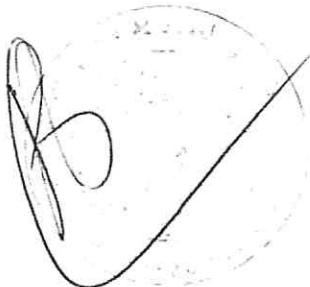
20

المادة 35:

تتم إعادة التعيين لضرورة الخدمة بنقل العامل من منصب عمل لأخر بنفس المستوى والتأهيل ونفس الأجرة للوحدة نفسها أو هيئة أخرى من المؤسسة.
في حالة إعادة التعيين في هيئة أخرى من نفس المؤسسة فإن المقرر الإداري الخاص بإعادة التعيين يكون من اختصاص المديرية العامة.
إذا ترتب عن إعادة التعيين تعويلاً، بمعنى تغييراً في الفرع، فلا بد أن يسبقها احتمالياً فترة تكوين وفترة تجريبية تسمحان للعامل بـ:
- التأقلم مع منصبه الجديد.
- تمكين المسؤول السلمي من تقييم مؤهلاته و استعداداته العامل لشغل المنصب.
بعد انقضاء هذه الفترة و التي تم تحديدها في المادة 07 المذكورة أعلاه، يثبت العامل أو يعاد تعيينه في منصب عمل آخر.

المادة 36:

لا تتم إعادة التعيين لأسباب صحية إلا بموجب قرار المجلس الطبي للمؤسسة وذلك لفائدة العامل الذي كان ضحية تدهور صحي أو عقلي نتيجة مرض أو حادث عمل.
يفسر إعادة التعيين بإعادة تصنيف العامل إلى منصب عمل يستجيب لمتطلبات المنصب و مؤهلاته مع الأخذ بعين الاعتبار المناصب الشاغرة في المؤسسة.
تطرح هذه الحالة على لجنة مشتركة تنصب في الوحدة المعنية بالأمر لتتكفل بدراسة هذه الوضعية.
تدرس المديرية المعنية بالتحويل كل فرص إعادة التصنيف المتوفرة سواء على مستوى وحدة العامل أو على مستوى وحدة أخرى تابعة للمؤسسة .
لا يمكن في كل الحالات أن ينخفض التصنيف الجديد للعامل أكثر من درجة (1) كحد أقصى.
يخضع العامل الذي يرفض الالتحاق بمنصب عمله الجديد إلى العقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي.



ترجمة
TRADUCTION
TRUITE

المجلس
Droit de Finances
Perçu pour le travail

التحويل

المادة 37:

التحويل هو حركة العامل من منصب عمل إلى منصب عمل آخر، هذه الحركة قد ينجم عنها تغيير مكان العمل أو الإقامة أو الاثنين معا. يمكن تحديد ثلاث نماذج للتحويل تأخذ بعين الاعتبار:

1-37: التحويل بفعل العامل حيث أن المؤسسة غير ملزمة بضرورة الحفاظ على نفس التصنيف للعامل.

2-37: التحويل المقرر من طرف المؤسسة بسبب إجراء تأديبي ضد العامل وفق ما ينص عليه النظام الداخلي للمؤسسة والذي قد ينجم عنه التنزيل من الرتبة.

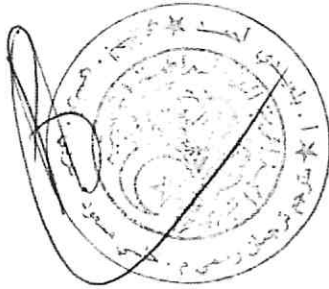
3-37: التحويل المقرر من طرف المؤسسة نتيجة ضرورة الخدمة والذي يحتفظ فيه العامل المحول على تصنيفه.

المادة 38:

يستفيد العامل المحول من المؤسسة لضرورة الخدمة والذي تسبب تحويله في تغيير الإقامة بالتكفل التام من طرف المؤسسة بالنسبة لجانب التنقل.

في حالة عدم توفير العامل على مكان إقامة في مكان عمله الجديد تتكفل المؤسسة بتوفير مكان إقامة أو إيواء أو الاستفادة من علاوة تعويضية.

يحدد تقييم المسافة التي تستدعي تغيير الإقامة في حالة الحركة باتفاق جماعي.



SR

B

التكوين و الإتقان

المادة 39:

العمال هم الثروة الرئيسية والدعم الأساسي للمؤسسة لذا يعتبر التكوين ودورات الإتقان من العناصر المهمة في سياسة المؤسسة والتي تندرج في اختيارات المؤسسة الإستراتيجية لتطوير قدراتها البشرية.

تعد المؤسسة مخططات تكوين ودورات إتقان على المستوى السنوي أو متعدد السنوات وذلك بالتنسيق و المشاورة مع لجنة المشاركة طبقا للتدابير المنصوص عليها قانونا. إن الميزانية المخصصة لتحقيق مخططات التكوين لا تقل عن معدل يساوي 2 % من كتلة أجور عمال المؤسسة.

المادة 40:

يمكن أن تحرر المؤسسة عقود ولاء لدورات تكوين تهدف إلى تحقيق سياسات إستراتيجية للمؤسسة آخذة بعين الاعتبار القيمة المالية للتكوين زائد مدة التكوين. يحدد عقد الوفاء الكيفيات و الشروط الواجبة في التكوين زائد العناصر المكونة للراتب في تلك الفترة و عناصر الأجر محل الخصم و المدة واجبة الوفاء بعد استفادة العامل من فترة التكوين.

المادة 41:

كل فترة تكوين تقل عن 15 يوم تعتبر ممتمة.

المادة 42: التكوين قبل التوظيف

إذا استلزم على المؤسسة استبدال عمال انتهت علاقة عملهم أو لأجل زيادة عددهم استجابة إلى مخطط عملها فإنها تلجأ إلى توظيف عناصر جديدة يستفيدون من فترة تكوين خاصة. في هذه الوضعية يعتبر المترشح كمتربص ويستفيد من شبه مرتبة أثناء فترة تكوينه. لا يمكن في أي حال من الأحوال الخط بين تاريخ بداية التكوين وتاريخ بداية التوظيف فإن هذا الأخير يتجسد عند انتهاء التكوين بالإمضاء على عقد عمل تجدد المؤسسة وتعطي له الإطار القانوني.



مطابقة
TRANSLATION /
TRUE TRAN

المادة 43: تكوين العمال

تجري التكوينات في المؤسسة أو خارجها.

يعق للعامل المنتدب لإجراء تكوين خارج المؤسسة الاحتفاظ على الأجر المكون من:

- الأجر القاعدي.
- علاوة الخبرة المهنية.
- الخدمات الاجتماعية.
- تعويض مصاريف التكوين محددة حسب السلم الملحق بالاتفاقية.
- علاوة أبناء الشهداء.
- العلاوة التكميلية للدخل (ع.ت.د).
- مكافأة المجهود.

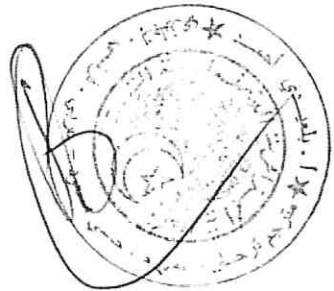
المادة 44:

أثناء فترة التكوين يخضع العامل للقانون الداخلي لمراكز التكوين و يعرضه في حالة عدم احترام ترتيبات النظام الداخلي لمركز التكوين إلى العقوبات المنصوص عليها زيادة للعقوبات التي ينص عليها عقد التكوين.

المادة 45:

يستفيد العمال المؤهلون للمساهمة في التكوين أو التعليم داخل المؤسسة أو ضمن هيئة عمومية من تهيئة خاصة لمواقيت العمل.

يستصدر مقرر إداري يحدد تهيئة المواقيت و كيفية دفع الأجر.



الوضعيات الإدارية الخاصة

المادة 46 :

الانتداب هو وضعية المستخدم المثبته في المنصب و المدعو إلى:

- ممارسة وظائف لدى هيئة، منظمة أو مؤسسة عمومية.
- أداء واجب الخدمة الوطنية.
- متابعة تكوين تبادر به المؤسسة.
- القيام بتمثيل نقابي.

أثناء مدة الانتداب يتوقف العامل عن أي نشاط بالمؤسسة ويُصرح الانتداب بمقرر إداري. كما يمكن أن يعلن الانتداب باجر أو بدونه حسب التشريع و التنظيم الساري المفعول.

المادة 47:

لكل حامل الحق في أن يطلب الاستفادة من الإحالة على الاستيداع والموافقة على هذا الطلب تكون من صلاحية السلطة السلمية للعامل.

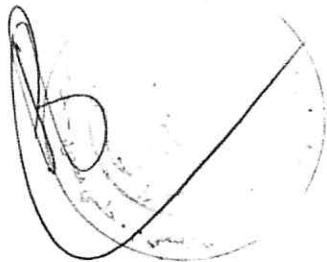
بالنسبة للعمال الخاضعين لعقود عمل محددة المدة، فإن فترة الاستيداع لا يمكن أن تتجاوز مدة عقد العمل.

يمكن أن تمنع الإحالة على الاستيداع بإرادة شخصية إذا كانت لا تعرق استمرارية العمل.

تحدد مدة الإحالة على الاستيداع باتفاق مشترك فلا يمكن أن تقل عن شهر أو تزيد عن سنة وهي غير قابلة للتجديد إلا مرة واحدة.

يمكن للعامل أن يقطع الإحالة على الاستيداع و لكن بعد موافقة المؤسسة.

بعد انقطاع مدة الإحالة على الاستيداع يعاد إدماج العامل إلى منصب عمله الأصلي أو يوجه إلى منصب عمل مكافئ له بدون تعديل أو تغيير لتصنيفه المهني.



تمت
TRADUCTION
TRUE

المادة 48:
Perou Point

لا يجب ممارسة أي نشاط مربع خلال فترة الإحالة على الاستيداع و بالتالي فإن كل تصريح كاذب يمكن صاحبه من الاستفادة من الإحالة على الاستيداع يعرض صاحبه للطرد بدون تعويض أو إشعار ابتداء من تاريخ الإحالة على الاستيداع.

يمنع منعاً باتاً أي جمع للوظائف أثناء مدة الإحالة على الاستيداع.

تلغي المؤسسة التكفل بمصاريف الإيجار للعامل المستفيد من الإقامة العائلية ابتداء من الشهر الثاني بالنسبة لكل إحالة على استيداع تفوق مدتها عن ثلاث أشهر.

المادة 49:

عند وقوع اختلال بين حجم النشاط و القدرات العملية المتوفرة تستطيع المؤسسة، لخفض الأعباء، اقتراح صيغة عطلة خاصة مدفوعة الأجر.

تخص هذه الصيغة أولاً المستخدمين حديثي التوظيف في المؤسسة الذين يكون برنامج عملهم منخفضاً.

تمنع هذه الوضعية للعامل الحق في أجره تتكون من:

- الأجر القاعدي.
- علاوة الخبرة المصنفة.
- العلاوة التكميلية للأجر.
- علاوة أبناء الشهداء أو مكافأة المجاهد.
- الخدمات و الامتيازات الاجتماعية.

لا يحال العامل على عطلة خاصة إلا بموجب مقرر.

في هذه الوضعية تبقى علاقة العمل قائمة ويتم حساب هذه الفترة في الأقدمية.

يمكن استدعاء العامل بعد إشعار لا يقل عن شهر للاتحاق بمنصب عمله حسب ما هو محدد في الاستدعاء .

تحدد وتقرر طرق تطبيق صيغة العطلة الخاصة المدفوعة الأجر وكذا العمال المعنيين بها بناء على اتفاق جماعي.



ملاحظة
TRANSLATION
TABLE

المادة 50:

عند تقيّم النشاط أو وجود مواقف تقنية تمنع المؤسسة من مواصلة نشاطها أو وحدة نشاطات بصفة مؤقتة يمكن أن تضع كل العمال أو فئة من العمال في عطلة خاصة تسمى العطلة التقنية بعد اتفاق جماعي.

تحدد وتقرر طرق تطبيق صيغة العطلة التقنية وكذا العمال المعنيين بها بناء على اتفاق جماعي.

يستفيد العمال المحالون على العطلة التقنية من:

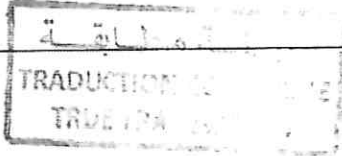
- الأجر القاعدي.
- علاوة الخبرة المهنية.
- علاوة الأجر التكميلي.
- علاوة قدماء المجاهدين.
- علاوة أبناء الشهداء.
- الخدمات و الامتيازات الاجتماعية .

تعطى المنحة السنوية للأهداف حسب عدد أيام العمل الفعلية.



[Handwritten signature]

[Handwritten initials]



الرابح الرابع

الأجر

الفصل الأول

تصنيف مناصب العمل



المادة 51:

في إطار تنظيمها الميكلي، يمكن للمؤسسة تحديد مناصب العمل اللازمة لتحقيق مهامها. تُجدول مناصب العمل المحددة في قائمة اسمية ملحقة بالاتفاقية العالية.

المادة 52:

كل منصب عمل يتضمن مجموعة من الممام أو العمليات الواجب أداؤها بصفة منتظمة من طرف العامل في إطار تنظيم النشاطات.

المادة 53:

ترتبه مناصب العمل و الترقيم في إطار شبكة من 21 صنفه مجزئة على ثلاث مجموعات:

المجموعة الأولى عمال التنفيذ من الصنف 10 إلى 13

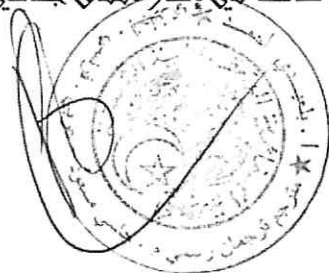
المجموعة الثانية عمال الإتقان من الصنف 14 إلى 16

المجموعة الثالثة الإطاراء من الصنف 17 إلى 30

كل تعديل أو إدماج مناصب عمل جديدة في قائمة مناصب عمل المؤسسة يكون بطلب من المديرية العامة.

يتم تقييم و تصنيف كل منصب عمل حسب مقاييس موضوعية على تزار التكوين، المؤهلات، سياسة المؤسسة وتوجهاتها نحو الممن القاعدية و إعادة هيكلة المؤسسة، القدرات المهنية، المسؤولية، المجهود العضلي و الفكري، الإجبار والإلزامات الخاصة.

يمكن تعيين هذا التصنيف أو تعديله إذا استدعت الحاجة لذلك في إطار اتفاق جماعي يتم إدراجه بهذه الاتفاقية.



27

الفصل الثاني الرواتب، المنع والعلاوات

المادة 54:

يدفع الأجر للعامل شمرياً، استثناءاً يمكن للعمال الذين تم توظيفهم حديثاً و الذين لم تتم معالجة أجورهم خلال الشهر، يمكنهم الاستفادة من تسبيق على الأجر شريطة أن لا يتجاوز ثلثي الأجر 3/2 من الأجر المحدد.

يشمل الراتب على الأجر القاعدي الناتج عن تصنيف مناصب العمل و العلاوات و التعويضات المنصوص عليها في التشريع المعمول به و أحكام هذه الاتفاقية.

يتم تحديد الأجر القاعدي على أساس ترقية المنصب المشغول المطابق لتصنيفه العامل (الرتبة و الدرجة).

الشركة البيانية للأجور المطبقة بالمؤسسة ملحقه بهذه الاتفاقية.

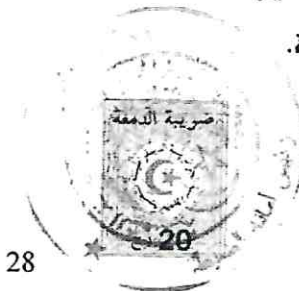
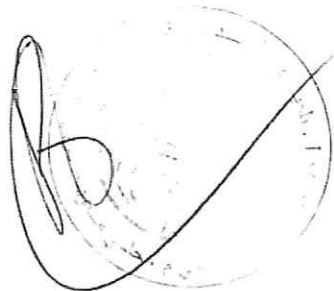
المادة 55:

يمكن للمؤسسة و نقابة المؤسسة باتفاق مشترك أن يعدلا قيمة النقطة الاستدلالية على أساس تطور المعالم المرتبطة بالإنتاج و الإنتاجية اخذين بعين الاعتبار تطلعات الميزانية و ارتفاع المؤسسة.

المادة 56:

تمنع العلاوات و التعويضات مع الأجر القاعدي حيث تكون واضحة و جلية في كشفه الأجور للعمال ويمكن ترتيبها و تقسيمها إلى أربعة أصناف هي كالآتي:

- علاوات مرتبطة بالوضعية الاجتماعية و المهنية للعامل.
- علاوات مرتبطة بظروف العمل.
- علاوات مرتبطة بتحسين الأداء.
- منع و علاوات خاصة.



ترجمة
TRADUCTION
TRUETT

المادة 57: Droit de rachat
Rachat pour le Trésor

العلاوة المرتبطة بالوضع الاجتماعية و المهنية للعامل هي:

- علاوة الخبرة المهنية.
- علاوة الإنابة.
- العلاوة الجزافية لأكل.
- العلاوة الجزافية للنقل.
- علاوة التكوين في الجزائر.
- علاوة امتلاك المركبة.
- علاوة العطلة السنوية.
- علاوة الأجر الوحيد.
- علاوة مصاريف المصمة.
- علاوة مصاريف السفر.
- العلاوة جزافية لأعباء الإيجار بالجنوب.
- علاوة السكن في الجنوب.
- العلاوة التكميلية للدخل (ع.ت.د).
- المنحة السنوية للتمدرس.

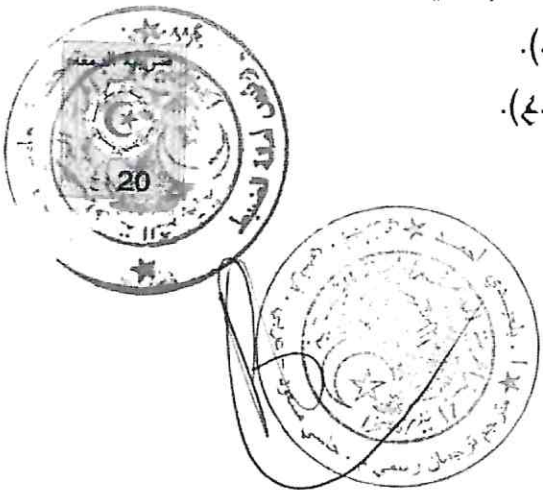
المادة 58:

العلاوة المرتبطة بظروف العمل هي:

- علاوة الضرر
- علاوة العمل التناوبي
- العلاوة الجزافية للعمل الدائم أو الساعات الإضافية.
- العلاوة الخاصة بالعمل الليلي (ع.خ.ل).
- علاوة مصاريف الإقامة و العزلة (ع.م.إ.ع).
- منحة الإلزام و المسؤولية.

المادة 59: المنح المرتبطة بتعيين الأداء هي:

- المكافأة.
- المنحة السنوية للأهداف.



Handwritten marks and signatures at the bottom of the page.

المادة 60:

المنع و التعويضات الخاصة هي :

- ترقية استثنائية بمناسبة نهاية المسار المهني.
- تعويض الإحالة على التقاعد.
- منحة الوفاء في القطاع.
- منحة استثنائية للاستحقاق.
- منحة ابن شهيد و مكافأة المجاهد كما ينص عليه التشريع.
- العلاوة التعويضية.



المادة 61:

تحدد المبالغ و كيفية حساب هذه المنع و التعويضات من خلال الملاحق المرفقة بالاتفاقية العالية.

الفصل الثالث

الامتيازات الاجتماعية و التسهيلات

المادة 62:

بالإضافة للمبادرات المتخذة في إطار الخدمات الاجتماعية، فإن المؤسسة تمنح للعمال الموجودين في القواعد و الورشات الواقعة في الجنوب الامتيازات التالية :

- التكفل بمصاريف التنقل و الأكل بين مكان العمل و مكان الإقامة الشخصية للعمال داخل الجزائر، أما بالنسبة للعمال المقيمين بعائلاتهم فإنهم يستفيدون من تذاكرتين ذهاب و إياب في السنة (تحدد ما هي العائلة في الملحق).
- المعنيين بهذا الامتياز هم العمال المقيمين في مسكن وظيفي للمؤسسة و العمال المعنيين بالملحق س.1. 12 و العمال المستفيدين من إعادة التنازل من طرف المؤسسة لسكنات الديوان الوطني للترقية العقارية.
- توفير السكن حسب الإمكانيات المتاحة مع الأخذ بعين الاعتبار الأولويات التي تحددها المؤسسة
- المساهمة في تكاليف الإيجار حسب الكيفية و المبالغ المحددة في الملحق س.1. 11
- المساهمة في تكاليف السكنات المخصصة للإطارات و المحددة في الملحق س.1. 12
- خدمات طب العمل حسب التشريع المعمول به .



المادة 63:

تبرم المؤسسة عقد تأمين على الحياة لفائدة جميع عمالها الذين لهم تواجد لأكثر من ستة (06) أشهر بالمؤسسة.

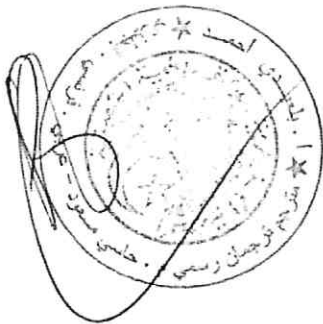
الانخراط حر و إرادي فكل عامل لا يرغب من الاستفادة من عقد تأمين الحياة يبلغ وحدته كتابيا.

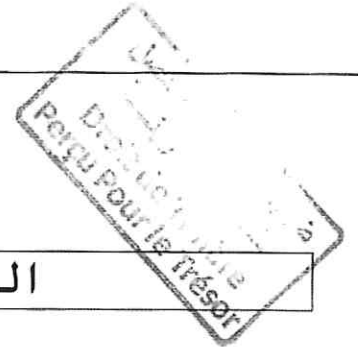
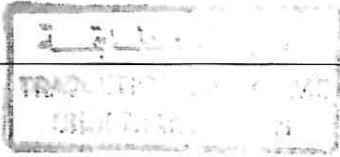
تتكفل المؤسسة بنسبة 50% من مصاريف عقد التأمين على الحياة.

يتكفل العامل المنخرط بنسبة 50% من مصاريف عقد التأمين على الحياة.

المادة 64:

يضمن هذا التأمين، الوفاة، والإعاقة الجسمانية الدائمة، الجزئية أو الكلية.





الباب الخامس

العلاقات الجماعية للعمل

الفصل الأول

ممارسة الحق النقابي

المادة 65:

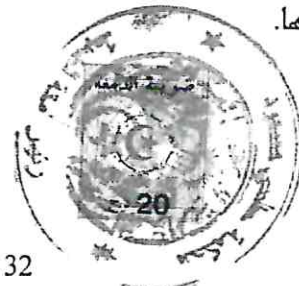
ممارسة الحق النقابي معترف به لعمال المؤسسة والتنظيمات النقابية المشكّلة قانونيا وفق الأحكام التشريعية الجاري العمل بها.

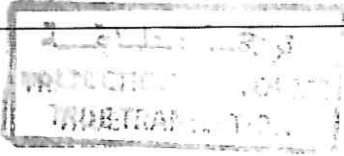
المادة 66:

في إطار تحديد التمثيل النقابي، فإن كل عامل يتواجد في وضعية تعدد الانخراط، فيجب عليه اختيار واحدة من بين التنظيمات النقابية التي تصرح به ضمن المنخرطين. في حالة رفض الاختيار والتصريح به من طرفه العامل، فإن المؤسسة تحتفظ بحق الأخذ بعين الاعتبار الانخراط الأخير، على أن تحدد قوائم المنخرطين في 31 مارس من كل سنة. يجب إرسال قائمة العمال المنخرطين في النقابة الممثلة لكل مديرية سنويا وفي نفس التاريخ المذكور أعلاه إلى المديرية العامة للمؤسسة وفق ما ينص عليه التشريع.

المادة 67:

طبقا للأحكام القانونية التي تبين كيفية تنظيم وتسير التنظيمات، تمتنع المؤسسة عن كل تدخل في المشاكل الداخلية لهذه التنظيمات ولا تعترف بصفة محاور إلا للأعضاء و الأشخاص المعيّنين في الوثائق الرسمية المبلّغة إليهما.





الفصل الثاني

الوقاية وتسوية نزاعات العمل

النزاعات الفردية

المادة 68:

تتم معالجة كل نزاع عمل فردي كما هو معرفه في القانون وفقا للإجراءات الواردة في المادتين 71 و 72 الواردة أدناه.

المادة 69:

على العامل المحتج أن يتقدم بتظلم كتابي إلى مسؤوله المباشر على أن يرد عليه في أجل 08 أيام .
في حالة عدم الرد عن تظلم العامل أو لم يرضى بالرد فعليه أن يرفع الأمر وفق السلم التدريجي إلى مدير الوحدة الذي يجب أن يرد عليه في أجل 10 أيام.

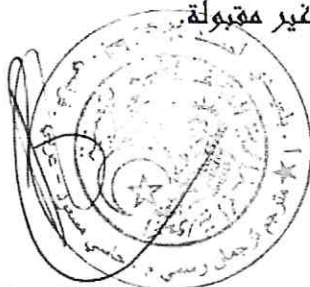
في حالة عدم رضا العامل فإن للعامل الحرية في إخطار المديرية العامة بشرط احترام السلم التدريجي مضمنا الردود التي تحصل عليها خلال المراحل السابقة مع إرفاق تظلمه بجميع الوثائق التي تدعم احتجاجاته على أن يتلقى ردا من مصالح المديرية العامة في أجل 15 يوم.

تحسب الأجال المذكورة سابقا ابتداء من تاريخ تلقي التظلم.

المادة 70:

إذا كانت محاولات الطعن غير مجدية فيحق للعامل الذي لم يقبل بنتائج الرد إتباع الإجراءات المنصوص عليها في تشريع العمل.

أي شكوى لا تحترم الترتيبات المذكورة أعلاه فهي مرفوضة و غير مقبولة.



Handwritten signatures and initials.

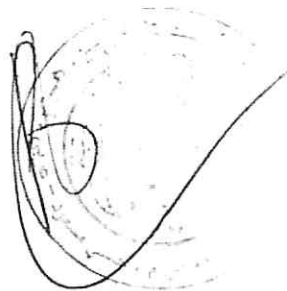
النزاعات الجماعية

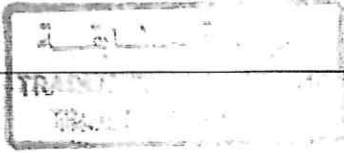
المادة 71 :

في إطار الوفاية وتسوية نزاعات العمل الجماعية، أنشأت على مستوى المديرية العامة لجنة مكلفة بتقييم ودراسة الوضعية الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسة وذلك بصفة دورية. بالنسبة لصلاحيات، تركيبة وطرق سير هذه اللجنة سيتم تحديدها بمقرر إداري تصدره المديرية العامة باتفاق مع نقابة المؤسسة. في كل حال من الأحوال فإن تركيبة هذه اللجنة تتكون على الأقل من :

- ممثلان عن المديرية العامة.
- رئيس لجنة المشاركة.
- الأمين العام لنقابة المؤسسة.
- ممثل الفرع النقابي المعني.
- مدير المديرية المعنية.

يجب أن يعالج كل نزاع جماعي ينشأ في المؤسسة أمام اللجنة المذكورة أعلاه على أن تجتمع في دورة غير محادية وفق الأجال المنصوص عليها في الإجراءات المنظمة لسير هذه اللجنة. في حالة عدم الاتفاق وديمومة الخلاف يجب علاجه حسب الأحكام التنظيمية المنصوص عليها قانوناً.



الفصل الثالث

ممارسة حق الإضراب

المادة 72:

لا يتم اللجوء للإضراب إلا بعد استنفاد جميع الإجراءات المنصوص عليها قانوناً. يجب أن يسبق الإضراب إلزامياً إشعار مدته 21 يوماً من تاريخ إيداعه ويعتبر وصل الاستلام دليل على ذلك.

المادة 73:

إن اللجوء إلى الإضراب يجبر الطرفين على أخذ جميع التدابير اللازمة للحفاظ على الأموال و الممتلكات و المنشآت مع وضع مخطط لضمان حد أدنى من الخدمة. تخضع كل ترتيبات الحد الأدنى من العمل إلى اتفاق جماعي مع نقابة المؤسسة.

المادة 74:

في إطار الأحكام المنصوص عليها مسبقاً يمكن تسخير عمال إذا كانت المطلعة العليا للمؤسسة تتطلب ذلك.

المادة 75:

إن اللجوء إلى الإضراب لا يقطع علاقة العمل لكنه يعلقها وفي هذا الخصوص يتم تعليق ما يلي :

- تعليق دفع الأجور.
- الحركة الإدارية للمستخدمين
- الإحالة على العطل

فيما يخص نقل المستخدمين، الأكل، والإيواء تصبح محل تفاوض بين المذكرة العامة ونقابة المؤسسة.



الواجب السادس
أحكام ختامية

مطابقة
TRANSCRIPTION
TRUE COPY

Perpetual
Droit de suite
Perpetual

مدة الاتفاقية

المادة 76:

أبرمت الاتفاقية الحالية لمدة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ 01 جانفي 2012 إلى غاية 31 ديسمبر 2014.

تعديل مراجعة ونشر الاتفاقية

المادة 77:

تعديل أحكام هذه الاتفاقية قانونا في حالة الشروط التالية :

- في حالة تغير الإطار التشريعي المعمول به.
- في حالة الدخول في اتفاقية أعلى درجة.

المادة 78:

يمكن تعديل أحكام الاتفاقية الحالية بمبادرة من أحد الأطراف في إطار الإجراءات المنصوص عليها قانونا.

المادة 79:

المؤسسة ملزمة بضمان النشر الواسع والشامل للاتفاقية.

12 نونبر 2012

حاسي مسعود في :



الأمين العام لنقابة للمؤسسة

إمضاء: مح. بن يسعد

يلي ختم دائري مؤشر عليه ما يلي
المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار
نقابة المؤسسة - ص.ب 83 حاسي مسعود
إ.ع.ج - الهاتف: 0973.87.38

الرئيس المدير العام

إمضاء: السيدة كليلة باشا

ص.ب. 83

يلي ختم دائري مؤشر عليه ما يلي
المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار
المديرية العامة
حاسي مسعود ص.ب 83

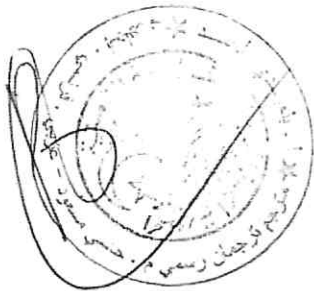
تم تسجيل هذه الاتفاقية
التي أعدها كل طرفنا لحسن
تشوي الطاهر مفتتت ركبتي
للعمل في حاسي مسعود يوم
06/10/2012 تحت رقم 101/13
و التي تحتوي 79 مادة و 36 لائحة
و ثلاث ملاحق



ملحق الاتفاقية
TRADUCTION
TRUETION

ملحق الاتفاقية
Droit de timbre
perçu pour le Trésor

ملحقات الاتفاقية الجماعية





فهرس

- ملحق أ: شبكة الأجور ص 39
- ملحق ب: القائمة الاسمية لمناصب العمل ص 42
- ملحق ج: المنح و العلاوات ص 64
- س 1 - العلاوات المتعلقة بالوضع الاجتماعية الممنية للعمال ص 65
- س 2 - العلاوات المتعلقة بظروف العمال ص 84
- س 3 - المنح المتعلقة بالأداءات ص 101
- س 4 - الترقية الاستثنائية والعلاوة التعويضية ص 103
- س 5 - منح و علاوات خاصة ص 112



(Handwritten signature)

شبكة الأجور

| الدرجة | الدرجة | 10 الفئة | 9 الفئة | 8 الفئة | 7 الفئة | 6 الفئة | 5 الفئة | 4 الفئة | 3 الفئة | 2 الفئة | 1 الفئة | الدرجة |
|----------|--------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| الدرجة 1 | 1 | 31 090 | 29 084 | 27 479 | 26 075 | 24 671 | 23 468 | 22 264 | 21 261 | 20 660 | 20 058 | 10 |
| | | 33 422 | 31 265 | 29 540 | 28 031 | 26 522 | 25 228 | 23 934 | 22 856 | 22 209 | 21 562 | 11 |
| | | 35 753 | 33 447 | 31 601 | 29 987 | 28 372 | 26 988 | 25 604 | 24 451 | 23 759 | 23 067 | 12 |
| الدرجة 2 | 2 | 38 085 | 35 628 | 33 662 | 31 942 | 30 222 | 28 748 | 27 274 | 26 045 | 25 308 | 24 571 | 13 |
| | | 40 417 | 37 809 | 35 723 | 33 898 | 32 073 | 30 508 | 28 944 | 27 640 | 26 858 | 26 075 | 14 |
| | | 43 526 | 40 718 | 38 471 | 36 506 | 34 540 | 32 855 | 31 170 | 29 766 | 28 924 | 28 081 | 15 |
| الدرجة 3 | 3 | 46 635 | 43 626 | 41 219 | 39 113 | 37 007 | 35 202 | 33 397 | 31 892 | 30 990 | 30 087 | 16 |
| | | 50 521 | 47 262 | 44 654 | 42 373 | 40 091 | 38 135 | 36 180 | 34 550 | 33 572 | 32 594 | 17 |
| | | 54 407 | 50 897 | 48 089 | 45 632 | 43 175 | 41 069 | 38 963 | 37 208 | 36 155 | 35 102 | 18 |
| الدرجة 4 | 4 | 58 294 | 54 533 | 51 524 | 48 891 | 46 259 | 44 002 | 41 746 | 39 865 | 38 737 | 37 609 | 19 |
| | | 62 180 | 58 168 | 54 959 | 52 151 | 49 343 | 46 936 | 44 529 | 42 523 | 41 319 | 40 116 | 20 |
| | | 66 066 | 61 804 | 58 394 | 55 410 | 52 427 | 49 869 | 47 312 | 45 181 | 43 902 | 42 623 | 21 |
| الدرجة 5 | 5 | 69 952 | 65 439 | 61 829 | 58 670 | 55 511 | 52 803 | 50 095 | 47 838 | 46 484 | 45 131 | 22 |
| | | 73 839 | 69 075 | 65 264 | 61 929 | 58 594 | 55 736 | 52 878 | 50 496 | 49 067 | 47 638 | 23 |
| | | 77 725 | 72 710 | 68 699 | 65 189 | 61 678 | 58 670 | 55 661 | 53 154 | 51 649 | 50 145 | 24 |
| الدرجة 6 | 6 | 82 388 | 77 073 | 72 821 | 69 100 | 65 379 | 62 190 | 59 001 | 56 343 | 54 748 | 53 154 | 25 |
| | | 87 052 | 81 435 | 76 942 | 73 011 | 69 080 | 65 710 | 62 340 | 59 532 | 57 847 | 56 162 | 26 |
| | | 91 715 | 85 798 | 81 064 | 76 922 | 72 780 | 69 230 | 65 680 | 62 721 | 60 946 | 59 171 | 27 |
| الدرجة 7 | 7 | 97 156 | 90 888 | 85 873 | 81 486 | 77 098 | 73 337 | 69 576 | 66 442 | 64 562 | 62 681 | 28 |
| | | 102 597 | 95 978 | 90 682 | 86 049 | 81 415 | 77 444 | 73 472 | 70 163 | 68 177 | 66 191 | 29 |
| | | 108 815 | 101 794 | 96 178 | 91 264 | 86 350 | 82 138 | 77 925 | 74 415 | 72 309 | 70 203 | 30 |

ضريبة المبيعات المحصل
الصفحة الأمامية
Droit d'Impôt
Perçu Pour le Trésor

TRANSLATION
TRU



الجمهورية العربية السورية
REPRODUCTION CO.
TRAVEL

الجمهورية العربية السورية
Droit de Timbre
Perçu pour le Trésor

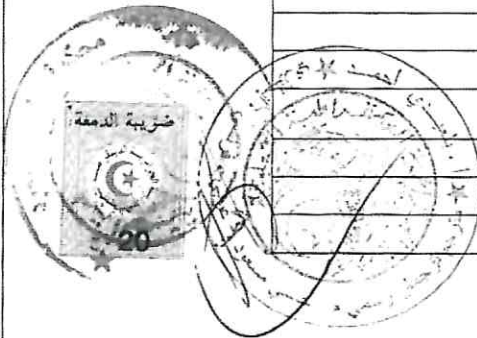
الملحق - ب -
القائمة الاسمية
لمناصب العمل



Handwritten signature or mark.

القائمة الاسمية لمناصب العمل

| رمز الفرع | الفروع المتخصصة |
|-------------------|------------------------------------|
| ح د | الحفر بالدفع |
| ض خ | الضح |
| ح ج | الحفر بالجذب |
| خ ا | اختبار الآبار |
| ق ا | قياس الآبار |
| ق ك | القياس الالكتروني |
| اس | أعمال السطح |
| بي | البيئة |
| ت ع | التصنيع |
| م ا | مفتاح الأنابيب |
| ص ا | خ / ا صيانة الآبار |
| م ت | خ / ا المساعدة التقنية |
| خ ح | خدمات الحفر |
| ص ت ب ح | صيانة معدات تسجيل البيانات |
| رمز المنصب | مناصب الإطارات السامية |
| م ت م ا م ق م ص | مدير |
| م م | مساعد المدير العام |
| ر د | رئيس دائرة |
| م ن | باقي المناصب النوعية |
| رمز الفرع | الفروع العامة |
| م ب | الموارد البشرية |
| م ا | أمانة سر |
| م ط | المساعدة الاجتماعية والطفولة |
| ص ا | الصحة، الأمن و البيئة |
| م ح | مالية ومحاسبة |
| ت د / م ت | التدقيق ومراقبة التسيير |
| ا ت | الاتصال |
| ت س | التسويق |
| م ق | القانونية |
| ا ع / ت ن | الإعلام الآلي والتنظيم |
| ت م | التمويل |
| ن ق | النقل |
| و ع | الوسائل العامة |
| م ك | ميكانيكا |
| ص ا | صيانة |
| ت ح | تحضير الحقول |
| خ ب | الدراسة والخبرة |
| خ ت | العمال الخارجين عن الهيكل التنظيمي |

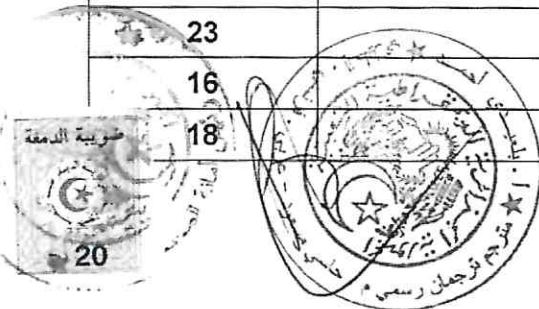


مطابقة
TRADUCTION
TRM 07

Le...
Droit de timbre
payé pour le Trésor

القائمة الاسمية لمناصب العمل
الفروع المتخصصة

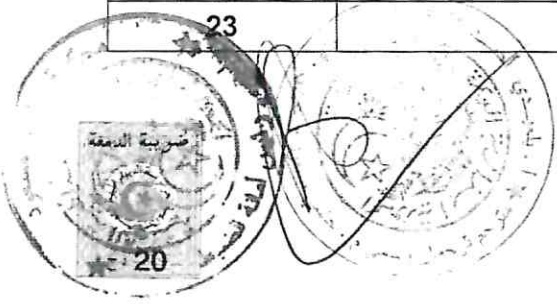
| الصفحة | تسمية المنصب | رمز الوظيفة |
|---------------------|-----------------------------|-------------|
| الحفر بالدفع | | |
| 12 | عمون حفر بالدفع متربص | ح 101 |
| 14 | عمون حفر بالدفع | ح 102 |
| 15 | عمون حفر بالدفع مؤهل | ح 203 |
| 16 | عمون حفر بالدفع رئيسي | ح 204 |
| 18 | مركز ثاني للحفر بالدفع | ح 305 |
| 20 | مصنّس الحفر بالدفع | ح 306 |
| 22 | مصنّس الحفر بالدفع مؤهل | ح 307 |
| 20 | رئيس مركز الحفر بالدفع | ح 308 |
| 22 | رئيس ورشة الحفر بالدفع | ح 309 |
| 23 | رئيس ورشة الحفر بالدفع مؤهل | ح 310 |
| 24 | مشرف الحفر بالدفع | ح 311 |
| الضخ | | |
| 11 | عمون ضخ متربص | ض 101 |
| 13 | عمون ضخ | ض 102 |
| 14 | عمون ضخ مؤهل | ض 103 |
| 15 | عمون ضخ رئيسي | ض 204 |
| 13 | سائق عمون | ض 105 |
| 14 | سائق عمون مؤهل | ض 206 |
| 15 | سائق عمون رئيسي | ض 207 |
| 18 | رئيس عمون ضخ | ض 308 |
| 20 | مراقب ضخ | ض 309 |
| 22 | مراقب ضخ مؤهل | ض 310 |
| 23 | مشرف الضخ | ض 311 |
| 16 | تقني الضخ | ض 312 |
| 18 | تقني الضخ مؤهل | ض 313 |



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
Droit de l'Imprimerie
Parquet pour le Travail

تتمة مطابقة
TRAD

| الحفر بالجبذبة | | |
|----------------|-------------------------------|------|
| 11 | عمون الحفر بالجبذبة متربص | 101ع |
| 13 | عمون الحفر بالجبذبة | 102ع |
| 14 | عمون الحفر بالجبذبة مؤهل | 203ع |
| 15 | عمون الحفر بالجبذبة رنيسي | 204ع |
| 13 | سانق عمون الحفر بالجبذبة | 105ع |
| 14 | سانق عمون الحفر بالجبذبة مؤهل | 206ع |
| 16 | تقني حفر بالجبذبة | 207ع |
| 18 | رنيس عمون الحفر بالجبذبة | 308ع |
| 20 | مصنذس الحفر بالجبذبة | 309ع |
| 22 | مصنذس الحفر بالجبذبة مؤهل | 310ع |
| 20 | مراقب الحفر بالجبذبة | 311ع |
| 21 | مراقب الحفر بالجبذبة مؤهل | 312ع |
| 22 | مشرف الحفر بالجبذبة | 313ع |
| 23 | مشرف الحفر بالجبذبة مؤهل | 314ع |
| اختبار الآبار | | |
| 11 | عمون اختبار الآبار متربص | 101ع |
| 13 | عمون اختبار الآبار | 102ع |
| 14 | عمون اختبار الآبار مؤهل | 203ع |
| 15 | عمون اختبار الآبار رنيسي | 204ع |
| 16 | تقني اختبار الآبار | 205ع |
| 18 | رنيس عمون اختبار الآبار | 306ع |
| 20 | مصنذس اختبار الآبار | 307ع |
| 22 | مصنذس اختبار الآبار مؤهل | 308ع |
| 20 | مراقب اختبار الآبار | 309ع |
| 21 | مراقب اختبار الآبار مؤهل | 310ع |
| 22 | مشرف اختبار الآبار | 311ع |
| 23 | مشرف اختبار الآبار مؤهل | 312ع |

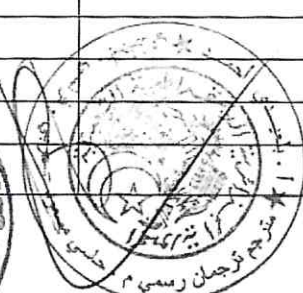
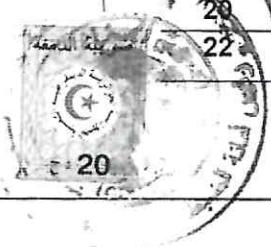


Handwritten marks and signatures at the bottom of the page.

ترجمة مطابقة
TRADUCTION CONFORME
TRUE TRANSLATION

مركز البحوث والدراسات
Droit de l'Université
Permis Pour le Travail

| قياس الآبار | | |
|-------------------|----------------------------|---------|
| 11 | محور قياس الآبار متريص | ق 101 |
| 13 | محور قياس الآبار | ق 102 |
| 14 | محور قياس الآبار مؤصل | ق 203 |
| 15 | محور قياس الآبار رئيسي | ق 204 |
| 16 | تقني قياس الآبار | ق 205 |
| 18 | تقني قياس الآبار مؤصل | ق 306 |
| 20 | مصنذس قياس الآبار | ق 307 |
| 22 | مصنذس قياس الآبار مؤصل | ق 308 |
| 20 | مراقب قياس الآبار | ق 309 |
| 21 | مراقب قياس الآبار مؤصل | ق 310 |
| 22 | مشرفه قياس الآبار | ق 311 |
| 24 | مشرفه قياس الآبار مؤصل | ق 312 |
| القياس الإلكتروني | | |
| 14 | تقني قياس الإلكتروني | ق ك 101 |
| 16 | تقني قياس الإلكتروني مؤصل | ق ك 202 |
| 18 | تقني قياس الإلكتروني رئيسي | ق ك 303 |
| 20 | مراقب قياس الإلكتروني | ق ك 304 |
| 21 | مراقب قياس الإلكتروني مؤصل | ق ك 305 |
| 20 | مصنذس قياس الإلكتروني | ق ك 306 |
| 22 | مصنذس قياس الإلكتروني مؤصل | ق ك 307 |
| مفتاح الأنايبج | | |
| 11 | سائق محور مفتاح متريص | ق 101 |
| 13 | سائق محور مفتاح | ق 102 |
| 14 | سائق محور مفتاح مؤصل | ق 202 |
| 15 | سائق محور مفتاح رئيسي | ق 204 |
| 11 | محور مفتاح الأنايبج متريص | ق 105 |
| 13 | محور مفتاح الأنايبج | ق 106 |
| 14 | محور مفتاح الأنايبج مؤصل | ق 207 |
| 15 | محور مفتاح الأنايبج رئيسي | ق 208 |
| 15 | تقني مفتاح الأنايبج | ق 209 |
| 16 | تقني مفتاح الأنايبج مؤصل | ق 310 |
| 20 | مراقب مفتاح | ق 311 |
| 22 | مراقب مفتاح مؤصل | ق 312 |



Handwritten marks and signatures at the bottom of the page.

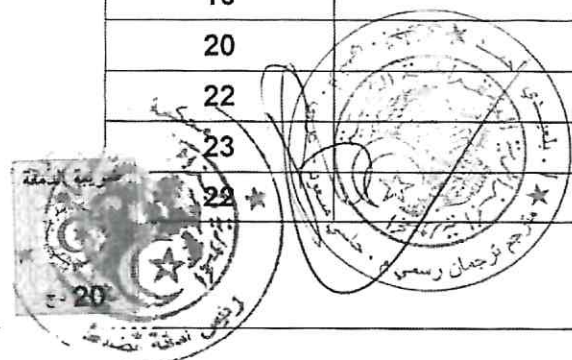
TRANSLATION
TRUE TRANSLATION

313
314

| | | |
|---------------------|---------------------------|----------|
| 23 | مشروع مفتاح | 313 |
| 18 | تقني مفتاح الأنابيب رئيسي | 314 |
| ج بـ / معالجة السطح | | |
| 11 | معاون معالجة السطح متربص | 101 م س |
| 13 | معاون معالجة السطح | 102 م س |
| 14 | معاون معالجة السطح مؤهل | 203 م س |
| 15 | معاون معالجة السطح رئيسي | 204 م س |
| 16 | رئيس فرقة معالجة السطح | 205 م س |
| 18 | تقني معالجة السطح مؤهل | 206 م س |
| 20 | مهندس معالجة السطح | 307 م س |
| 22 | مهندس معالجة السطح مؤهل | 308 م س |
| 20 | رئيس ورشة معالجة السطح | 309 م س |
| 21 | مراقب معالجة السطح | 310 م س |
| 22 | مشروع معالجة السطح | 311 م س |
| 23 | مشروع معالجة السطح مؤهل | 312 م س |
| 16 | تقني معالجة السطح | 213 م س |
| ج بـ / البيئة | | |
| 11 | معاون بيئة متربص | 101 بـ ي |
| 13 | معاون بيئة | 102 بـ ي |
| 14 | معاون بيئة مؤهل | 203 بـ ي |
| 15 | معاون بيئة رئيسي | 204 بـ ي |
| 16 | رئيس فرقة بيئة | 205 بـ ي |
| 13 | سائق موزن | 106 بـ ي |
| 14 | سائق موزن مؤهل | 207 بـ ي |
| 18 | تقني بيئة مؤهل | 208 بـ ي |
| 20 | مهندس بيئة | 309 بـ ي |
| 22 | مهندس بيئة مؤهل | 310 بـ ي |
| 20 | رئيس ورشة بيئة | 311 بـ ي |
| 21 | مراقب بيئة | 312 بـ ي |
| 22 | مشروع بيئة | 313 بـ ي |
| 23 | مشروع بيئة مؤهل | 314 بـ ي |
| 16 | تقني بيئة | 215 بـ ي |



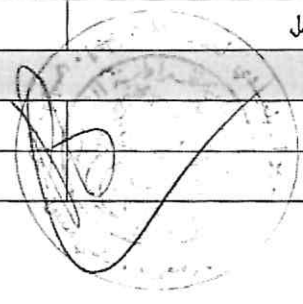
| التصنيع | | |
|---------|-----------------------|-----|
| 11 | عامل تصنيع | 101 |
| 12 | عامل تصنيع منترف | 102 |
| 13 | عامل تصنيع مؤهل | 103 |
| 13 | آلاتي خراط | 104 |
| 14 | آلاتي خراط مؤهل | 205 |
| 15 | آلاتي خراط رئيسي | 206 |
| 11 | لحام مختاريط | 107 |
| 13 | لحام مختاريط مؤهل | 108 |
| 14 | لحام مختاريط رئيسي | 209 |
| 13 | مكون تصنيع | 110 |
| 14 | مكون تصنيع مؤهل | 211 |
| 15 | مكون تصنيع رئيسي | 212 |
| 15 | مراقب منتج نماذج | 213 |
| 16 | مراقب منتج نماذج مؤهل | 214 |
| 15 | رسم تصميمي | 215 |
| 18 | تقني أمر بالدفع | 316 |
| 19 | تقني أمر بالدفع مؤهل | 317 |
| 20 | مسير إنتاج | 318 |
| 16 | رئيس عمال تصنيع | 219 |
| 18 | رئيس عمال تصنيع مؤهل | 320 |
| 20 | رئيس عمال تصنيع رئيسي | 321 |
| 21 | مراقب تصنيع | 322 |
| 20 | مراقب النوعية | 323 |
| 21 | مراقب النوعية مؤهل | 324 |
| 20 | مهندس تصنيع | 325 |
| 21 | مهندس تصنيع مؤهل | 326 |
| 22 | مهندس تصنيع رئيسي | 327 |
| 15 | مساعد مراقب آلات | 228 |
| 16 | مساعد مراقب آلات مؤهل | 229 |
| 20 | مراقب آلات | 330 |
| 22 | مراقب آلات مؤهل | 331 |
| 23 | مراقب آلات رئيسي | 333 |
| 22 | مصمم الصناعاتي | 334 |



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

TRANSDUCTION CO. LTD
TRUE TRANSMISSION

| | | |
|---|---|-------|
| | مصمم الصناعي مؤهل | 335 ع |
| 24 | مصمم الصناعي رئيسي | 336 ع |
| خدمات الآبار / صيانة الآبار | | |
| 13 | عمون خدمات آبار | 101 ع |
| 14 | عمون خدمات الآبار مؤهل | 202 ع |
| 15 | عمون خدمات الآبار رئيسي | 203 ع |
| 16 | رئيس فرقة خدمات الآبار | 204 ع |
| 16 | تقني خدمات الآبار | 205 ع |
| 18 | تقني خدمات الآبار مؤهل | 306 ع |
| 20 | مهندس خدمات الآبار | 307 ع |
| 22 | مهندس خدمات الآبار مؤهل | 308 ع |
| 20 | مراقب خدمات الآبار | 309 ع |
| 22 | مشرف خدمات الآبار | 310 ع |
| 23 | مشرف خدمات الآبار مؤهل | 311 ع |
| خدمات الآبار / المساعدة التقنية للعمليات | | |
| 11 | عمون استغلال مترين | 101 ع |
| 13 | عمون استغلال | 102 ع |
| 14 | عمون استغلال مؤهل | 203 ع |
| 15 | عمون استغلال رئيسي | 204 ع |
| 16 | تقني استغلال | 205 ع |
| 18 | تقني استغلال مؤهل | 306 ع |
| 20 | مراقب استغلال | 307 ع |
| 21 | مراقب استغلال مؤهل | 308 ع |
| 16 | تقني صيانة للمساعدة التقنية للعمليات | 209 ع |
| 18 | تقني صيانة للمساعدة التقنية للعمليات مؤهل | 310 ع |
| 20 | مهندس صيانة للمساعدة التقنية للعمليات | 311 ع |
| 22 | مشرف للمساعدة التقنية للعمليات | 312 ع |
| 23 | مشرف للمساعدة التقنية للعمليات مؤهل | 313 ع |
| تحليل وتسجيل البيانات | | |
| 16 | تقني تحليل وتسجيل البيانات | 201 ع |
| 18 | تقني تحليل وتسجيل البيانات مؤهل | 302 ع |



Handwritten initials or marks at the bottom of the page.

مطابقة
TRANSDUCTION CONTROL
TRUE TRANSDUCTION

Perforated
D. 100 mm
D. 150 mm
D. 200 mm
D. 250 mm
D. 300 mm
D. 350 mm
D. 400 mm
D. 450 mm
D. 500 mm
D. 550 mm
D. 600 mm
D. 650 mm
D. 700 mm
D. 750 mm
D. 800 mm
D. 850 mm
D. 900 mm
D. 950 mm
D. 1000 mm

| | | |
|--|--|-------|
| 20 | مهندس تحليل وتسجيل البيانات | ص 303 |
| 22 | مهندس تحليل وتسجيل البيانات مؤهل | ص 304 |
| 20 | مهندس معطيات | ص 305 |
| 22 | مهندس معطيات مؤهل | ص 306 |
| 23 | رئيس فرقة تحليل وتسجيل البيانات | ص 307 |
| صيانة معدات التحليل وتسجيل البيانات | | |
| 16 | تقني صيانة معدات التحليل وتسجيل البيانات | ص 201 |
| 18 | تقني صيانة معدات التحليل وتسجيل البيانات مؤهل | ص 302 |
| 20 | مراقب صيانة معدات التحليل وتسجيل البيانات | ص 303 |
| 21 | مراقب صيانة معدات التحليل وتسجيل البيانات مؤهل | ص 304 |
| 20 | مهندس صيانة معدات التحليل وتسجيل البيانات | ص 305 |
| 22 | مهندس صيانة معدات التحليل وتسجيل البيانات مؤهل | ص 306 |
| 23 | مشرف صيانة معدات التحليل وتسجيل بيانات | ص 307 |

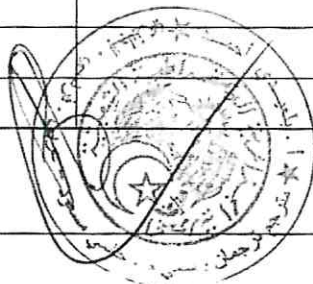


33

3

الإطارات السامية

| الصفحة | تسمية المنصب | رمز الوظيفة |
|--------|------------------------------------|-------------|
| 30 | مستشار مدير عام | 601 م ح |
| 29 | مدير التدقيق | 602 م ح |
| 29 | مدير الشؤون القانونية | 603 م ح |
| 29 | مدير الصحة، النظافة و الأمن | 604 م ح |
| 29 | مساعد المدير العام | 501 م ح |
| 28 | رئيس دائرة العمليات | 502 م ح |
| 27 | رئيس دائرة الإنتاج | 503 م ح |
| 26 | رئيس دائرة الإدارة و المالية | 504 م ح |
| 26 | رئيس دائرة التسيير الإداري | 505 م ح |
| 26 | رئيس دائرة الموارد البشرية | 506 م ح |
| 26 | رئيس دائرة التمويين | 507 م ح |
| 26 | رئيس دائرة التجارة | 508 م ح |
| 26 | رئيس دائرة المحاسبة العامة | 509 م ح |
| 26 | رئيس دائرة مراقبة التسيير | 510 م ح |
| 26 | رئيس دائرة تطوير الكفاءات | 511 م ح |
| 26 | رئيس دائرة المالية | 512 م ح |
| 26 | رئيس دائرة المالية و المحاسبة | 513 م ح |
| 26 | رئيس دائرة التسويق | 514 م ح |
| 26 | رئيس دائرة الإعلام الألي و تقنياته | 515 م ح |
| 26 | رئيس دائرة التدقيق | 516 م ح |
| 26 | رئيس دائرة المنازعات | 517 م ح |
| 26 | رئيس دائرة البيئة | 518 م ح |
| 26 | رئيس دائرة التكوين | 519 م ح |
| 26 | رئيس دائرة الإمداد | 520 م ح |
| 26 | رئيس دائرة الصيانة و النقل | 521 م ح |
| 26 | رئيس دائرة قيد الصفقات | 522 م ح |
| 26 | رئيس دائرة التخطيط | 523 م ح |
| 26 | رئيس دائرة النومية | 524 م ح |
| 26 | رئيس دائرة الصحة و الأمن | 525 م ح |
| 26 | رئيس قطاع | 526 م ح |



Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

ترجمة مطابقة
TRANSLATION FROM
TRUE TO

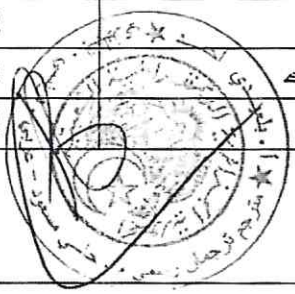
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة العراقية
الكلية الهندسية
قسم الهندسة المدنية
الطابق الثاني
الغرفة 202

| | | |
|----|--|-----|
| 25 | مكلف بمهمة إدارية | 527 |
| 26 | مكلف بمهمة تقنية | 528 |
| 26 | مكلف بمهمة رئيسي | 529 |
| 28 | مكلف بمهمة تقنية رئيسي | 530 |
| 27 | رئيس دائرة صيانة معدات التحليل وتسجيل البيانات | 531 |
| 26 | مكلف مركزي بالأمن الداخلي | 532 |
| 26 | إطار سامي 1 | 533 |
| 27 | إطار سامي 2 | 534 |
| 28 | إطار سامي 3 | 535 |
| 26 | رئيس دائرة التنظيم وملاحة العمل | 536 |



مطابقة
TRANSDUCTION
TRUE TRANSLATION

| المناصب التنظيمية | | |
|-------------------|---|---------|
| 24 | رئيس مصلحة الاختبار (BHP) | 401 ن ٤ |
| 24 | رئيس مصلحة DST | 402 ن ٤ |
| 24 | رئيس مصلحة الضخ (DST) | 403 ن ٤ |
| 24 | رئيس مصلحة حماية البيئة | 404 ن ٤ |
| 24 | رئيس مصلحة الحفر بالدفع (snubbing) | 405 ن ٤ |
| 24 | رئيس مصلحة معالجة السطح (TS) | 406 ن ٤ |
| 24 | رئيس مصلحة اختبار الآبار | 407 ن ٤ |
| 24 | رئيس مصلحة قياس الآبار | 408 ن ٤ |
| 24 | رئيس مصلحة التخصير | 409 ن ٤ |
| 24 | رئيس مصلحة الصيانة الخاصة | 410 ن ٤ |
| 23 | مفتش القواعد 1 | 411 ن ٤ |
| 24 | مفتش القواعد 2 | 412 ن ٤ |
| 23 | رئيس مصلحة الصيانة | 413 ن ٤ |
| 23 | رئيس مصلحة النقل | 414 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة المشتريات | 415 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة التبرارة | 416 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة التأمين | 417 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة الجباية | 418 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة المحاسبة العامة | 419 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة مراقبة الميزانية | 420 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة مراقبة التسيير | 421 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة البيئة (مديرية النوعية والنظافة والأمن والبيئة) D-QHSE | 422 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة الفوترة والتحصيل | 423 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة المالية | 424 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة التخزين | 425 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة التسيير الإداري | 426 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة تسيير المخزونات و المخازن | 427 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة تسيير الممتلكات | 428 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة الموارد البشرية | 429 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة التسيير التوعوي للشغل و الحفارات | 430 ن ٤ |
| 22 | رئيس مصلحة صيانة الإعلام الآلي | 431 ن ٤ |



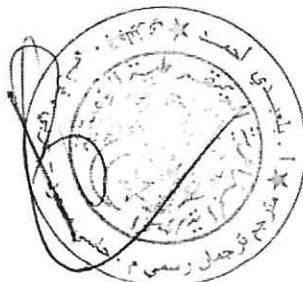
Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

ترجمة وثائق
TRANSLATION CONT
22

المجلس
D-Peru
22

| | | |
|----|---|-----|
| | رئيس مصلحة التسويق | 432 |
| 22 | رئيس مصلحة الوسائل العامة | 433 |
| 22 | رئيس مصلحة التنظيم | 434 |
| 22 | رئيس مصلحة الأجور و الاجتماعي | 435 |
| 22 | رئيس مصلحة التخطيط | 436 |
| 22 | رئيس مصلحة النومية | 437 |
| 22 | رئيس مصلحة العلاقات الاجتماعية | 438 |
| 22 | رئيس مصلحة العلاقات الخارجية | 439 |
| 22 | رئيس مصلحة الشركة المعلوماتية | 440 |
| 22 | رئيس مصلحة الصحة والامن (مديرية النومية والنظافة والامن والبيئة) D-QHSE | 441 |
| 22 | رئيس مصلحة الانتقاء و التوظيف | 442 |
| 22 | رئيس مصلحة النظام المعلوماتية | 443 |
| 22 | رئيس مصلحة الخزينة | 444 |
| 20 | مهندس منسق | 445 |
| 22 | مهندس منسق رئيسي | 446 |
| 24 | رئيس مصلحة تحليل وتسجيل بيانات طين العنبر | 447 |
| 24 | رئيس مصلحة مراقبة النومية (DML) | 448 |
| 24 | رئيس مصلحة خدمات الآبار | 449 |
| 24 | رئيس مصلحة الاستغلال | 450 |
| 24 | رئيس مصلحة محتاج أنابيب | 451 |
| 22 | رئيس مصلحة مركز التكوين | 452 |
| 22 | رئيس مصلحة امن بيئة وصحة (HSE) | 453 |

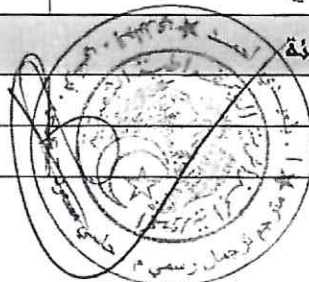
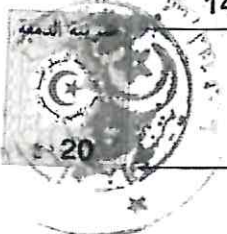


Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

القائمة الاسمية لمناصب العمل

الفروع العامة

| الوظيفة | تسمية المنصب | الدرجة |
|------------------------------|--------------------------------|--------|
| الموارد البشرية | | |
| 101 هـ | مكلف بالتسيير الإداري | 13 |
| 202 هـ | مكلف بالتسيير الإداري مؤهل | 14 |
| 203 هـ | مكلف بالتسيير الإداري رئيسي | 15 |
| 304 هـ | إطار التسيير الإداري | 17 |
| 305 هـ | إطار التسيير الإداري مؤهل | 19 |
| 306 هـ | إطار التسيير الإداري رئيسي | 21 |
| 107 هـ | مكلف بالأجرة | 13 |
| 208 هـ | مكلف بالأجرة مؤهل | 15 |
| 309 هـ | مكلف بالأجرة رئيسي | 17 |
| 110 هـ | مكلف بالاجتماعي | 13 |
| 211 هـ | مكلف بالاجتماعي مؤهل | 15 |
| 312 هـ | مكلف بالاجتماعي رئيسي | 17 |
| 313 هـ | إطار الموارد البشرية | 19 |
| 314 هـ | إطار الموارد البشرية مؤهل | 21 |
| 315 هـ | إطار الموارد البشرية رئيسي | 23 |
| أمانة السر | | |
| 101 م | أمين (ة) سر | 13 |
| 202 م | أمين (ة) سر مساعد | 14 |
| 203 م | أمين (ة) سر مؤهل | 15 |
| 304 م | أمين (ة) سر رئيسي | 17 |
| 305 م | أمين (ة) سر المدير العام | 17 |
| 306 م | أمين (ة) سر المدير العام مؤهل | 19 |
| 307 م | أمين (ة) سر المدير العام رئيسي | 21 |
| الصحة، الأمن و البيئة | | |
| 101 ص | ممرض | 13 |
| 202 ص | ممرض مؤهل | 14 |



54

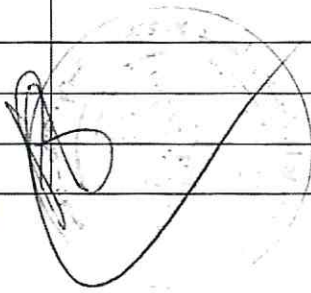
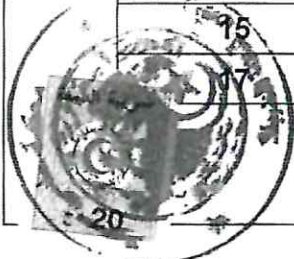
54

أمانة مطابقة

TRADUCTION OF
TRUE

Perlu periksa
Ditulis oleh
Pencapaian

| | | |
|--|----------------------------------|-------|
| 15 | ممرض رئيسي | ص 203 |
| 13 | سائق سيارة الإسعاف | ص 104 |
| 14 | تقني الصحة | ص 205 |
| 15 | تقني الصحة مؤهل | ص 206 |
| 17 | تقني الصحة رئيسي | ص 207 |
| 24 | طبيب عام | ص 308 |
| 25 | طبيب منسق | ص 309 |
| 26 | طبيب رئيس | ص 310 |
| 25 | طبيب العمل | ص 311 |
| 12 | عمون تدخل | ص 112 |
| 13 | عمون تدخل مؤهل | ص 113 |
| 14 | عمون تدخل رئيسي | ص 114 |
| 19 | مهندس الصحة والأمن والبيئة | ص 315 |
| 21 | مهندس الصحة والأمن والبيئة مؤهل | ص 316 |
| 22 | مهندس الصحة والأمن والبيئة رئيسي | ص 317 |
| 15 | مراقب الصحة والأمن والبيئة | ص 318 |
| 17 | مراقب الصحة والأمن والبيئة مؤهل | ص 319 |
| 19 | مراقب الصحة والأمن والبيئة رئيسي | ص 320 |
| 14 | مفتش أمن داخلي | ص 221 |
| 15 | مفتش أمن داخلي مؤهل | ص 222 |
| 16 | مفتش أمن داخلي رئيسي | ص 223 |
| 19 | منسق الأمن الداخلي | ص 324 |
| 21 | منسق الأمن الداخلي رئيسي (PPL) | ص 325 |
| 15 | مفتش الأمن الصناعي | ص 226 |
| 16 | مفتش الأمن الصناعي مؤهل | ص 227 |
| 17 | مفتش الأمن الصناعي رئيسي | ص 228 |
| 22 | جراح أسنان | ص 329 |
| 24 | جراح أسنان مؤهل | ص 330 |
| نشاطات المساعدة الاجتماعية والطفولة | | |
| 13 | منظمة روضة الأطفال | ص 101 |
| 14 | مربية روضة الأطفال | ص 202 |
| 15 | مربية روضة الأطفال مؤهلة | ص 203 |
| 17 | مربية روضة الأطفال رئيسية | ص 304 |

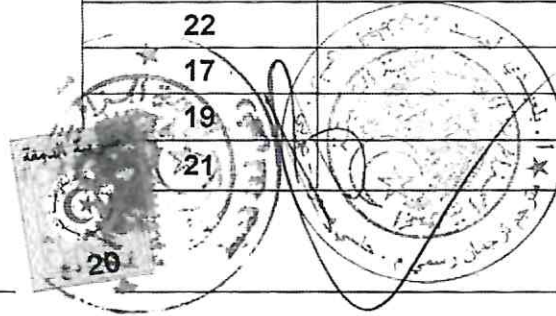


55

8

مركز مراقبة
TRANSDUCTION
TRUE

| | | |
|--------------------------------|-------------------------------|---------|
| 21 | مديرة روضة الأطفال | 305 ل.م |
| 15 | مسا عدة اجتماعية | 206 ل.م |
| 17 | مسا عدة اجتماعية مؤهلة | 307 ل.م |
| 19 | مسا عدة اجتماعية رئيسية | 308 ل.م |
| التدقيق ومراقبة التسيير | | |
| 17 | مدقق | 301 د.م |
| 19 | مدقق مؤهل | 302 د.م |
| 21 | مدقق رئيسي | 303 د.م |
| 22 | رئيس مصفة تدقيق | 304 د.م |
| 23 | رئيس مصفة تدقيق رئيسي | 305 د.م |
| 17 | مراقب التسيير | 301 ل.م |
| 19 | مراقب التسيير مؤهل | 302 ل.م |
| 21 | مراقب التسيير رئيسي | 303 ل.م |
| الاتصال | | |
| 15 | مدون (ة) مستندات | 201 ل.م |
| 16 | مدون (ة) مستندات مؤهل | 202 ل.م |
| 17 | مدون (ة) مستندات رئيسي | 303 ل.م |
| 17 | مكلف بالاتصال الداخلي | 304 ل.م |
| 19 | مكلف بالاتصال الداخلي مؤهل | 305 ل.م |
| 21 | مكلف بالاتصال الداخلي رئيسي | 306 ل.م |
| 17 | مكلف بالاتصال المؤسساتي | 307 ل.م |
| 19 | مكلف بالاتصال المؤسساتي مؤهل | 308 ل.م |
| 21 | مكلف بالاتصال المؤسساتي رئيسي | 309 ل.م |
| التسويق | | |
| 17 | إطار دراسات تسويق | 301 د.م |
| 19 | إطار دراسات تسويق مؤهل | 302 د.م |
| 21 | إطار دراسات تسويق رئيسي | 303 د.م |
| 19 | مهندس تسويق | 304 د.م |
| 21 | مهندس تسويق مؤهل | 305 د.م |
| 22 | مهندس تسويق رئيسي | 306 د.م |
| 17 | إطار دراسات تجارية | 307 د.م |
| 19 | إطار دراسات تجارية مؤهل | 308 د.م |
| 21 | إطار دراسات تجاري رئيسي | 309 د.م |

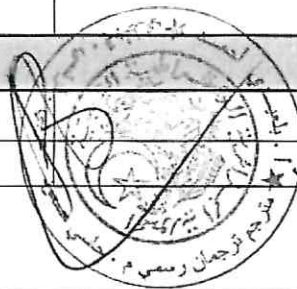
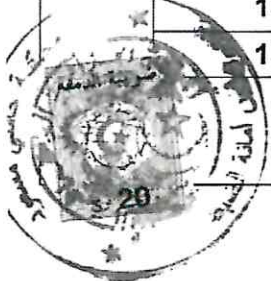


Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

ترجمة مطابقة
TRADUCTION CONFORME
TRUE TRANSLATION

المجلس
Droit de la Société
Perçu pour
310 من
311 من
312 من

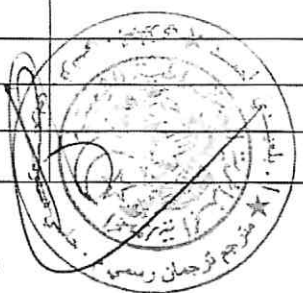
| | | |
|--------------------------------|---------------------------------|--------|
| 19 | مهندس تجاري | 310 من |
| 21 | مهندس تجارة مؤهل | 311 من |
| 22 | مهندس تجارة رئيسي | 312 من |
| مالية و محاسبة | | |
| 13 | محاسب | 201 ع |
| 14 | محاسب مؤهل | 202 ع |
| 15 | محاسب رئيسي | 303 ع |
| 17 | إطار محاسب | 304 ع |
| 19 | إطار محاسب مؤهل | 305 ع |
| 21 | إطار محاسب رئيسي | 306 ع |
| 19 | إطار مالي | 307 ع |
| 21 | إطار مالي مؤهل | 308 ع |
| 23 | إطار مالي رئيسي | 309 ع |
| 17 | مكلف بالتأمينات | 310 ع |
| 19 | مكلف بالتأمينات رئيسي | 311 ع |
| 17 | مكلف بالجباية | 312 ع |
| 19 | مكلف بالجباية رئيسي | 313 ع |
| 17 | مكلف بالخرينة | 314 ع |
| 19 | مكلف بالخرينة رئيسي | 315 ع |
| 17 | مكلف بالفوترة | 316 ع |
| 19 | مكلف بالفوترة رئيسي | 317 ع |
| 17 | مكلف بمحاسبة التسيير | 318 ع |
| 19 | مكلف بمحاسبة التسيير رئيسي | 319 ع |
| 17 | مكلف بمراقبة الميزانية | 320 ع |
| 19 | مكلف بمراقبة الميزانية رئيسي | 321 ع |
| 22 | إطار محاسبة متخصص | 322 ع |
| الشؤون القانونية | | |
| 17 | إطار قانوني | 301 ق |
| 19 | إطار قانوني مؤهل | 302 ق |
| 21 | إطار قانوني رئيسي | 303 ق |
| التنظيم و الإعلام الآلي | | |
| 13 | تقني نظام و شبكة معلوماتية | 201 ا |
| 15 | تقني نظام و شبكة معلوماتية مؤهل | 202 ا |



تم مطابقتها
TRADUCTION LO
TRUE 17

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Droit de Tirage
Perçu Pour le Tirage
203

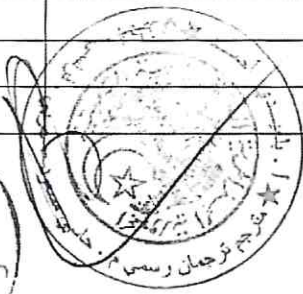
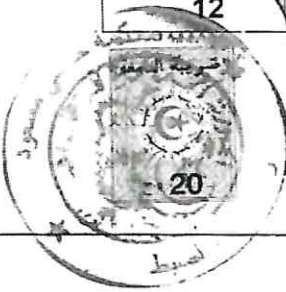
| | | |
|----------------|-----------------------------------|-----|
| 17 | تقني نظام وشبكة معلوماتية رئيسي | 203 |
| 19 | مصنّدس نظام وشبكة معلوماتية | 304 |
| 21 | مصنّدس نظام وشبكة معلوماتية مؤهل | 305 |
| 22 | مصنّدس نظام وشبكة معلوماتية رئيسي | 306 |
| 13 | تقني صيانة الإعلام الآلي | 207 |
| 15 | تقني صيانة الإعلام الآلي مؤهل | 208 |
| 17 | تقني صيانة الإعلام الآلي رئيسي | 209 |
| 19 | مصنّدس صيانة الإعلام الآلي | 310 |
| 21 | مصنّدس صيانة الإعلام الآلي مؤهل | 311 |
| 22 | مصنّدس صيانة الإعلام الآلي رئيسي | 312 |
| 19 | مصنّدس نظام المعلوماتية | 313 |
| 21 | مصنّدس نظام المعلوماتية مؤهل | 314 |
| 22 | مصنّدس نظام المعلوماتية رئيسي | 315 |
| 13 | تقني الاتصالات | 216 |
| 15 | تقني الاتصالات مؤهل | 217 |
| 17 | تقني الاتصالات رئيسي | 218 |
| 19 | مصنّدس الاتصالات | 319 |
| 21 | مصنّدس الاتصالات مؤهل | 320 |
| 22 | مصنّدس الاتصالات رئيسي | 321 |
| 17 | إطار التنظيم | 301 |
| 19 | إطار التنظيم مؤهل | 302 |
| 21 | إطار التنظيم رئيسي | 303 |
| 19 | إطار التخطيط | 304 |
| 21 | إطار التخطيط مؤهل | 305 |
| 22 | إطار التخطيط رئيسي | 306 |
| التموين | | |
| 13 | مسير المخزونات | 101 |
| 14 | مسير المخزونات مؤهل | 202 |
| 15 | مسير المخزونات رئيسي | 303 |
| 17 | مكلف بتسيير المخزون | 304 |
| 13 | مشتري | 105 |
| 14 | مشتري مؤهل | 206 |
| 15 | مشتري رئيسي | 207 |
| 13 | أمين مخزن | 108 |



58

58

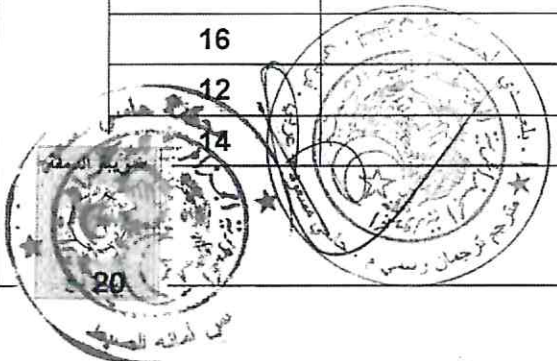
| | | |
|-----------------------|----------------------------|------|
| | أمين مخزن مؤهل | 209م |
| 15 | أمين مخزن رئيسي | 210م |
| 17 | مكافئة بتسيير المخزن | 311م |
| 13 | مسير الممتلكات | 112م |
| 14 | مسير الممتلكات مؤهل | 213م |
| 15 | مسير الممتلكات رئيسي | 314م |
| 17 | مكافئة بتسيير الممتلكات | 315م |
| 17 | إطار تمويين | 316م |
| 18 | إطار تمويين مؤهل | 317م |
| 19 | إطار تمويين رئيسي | 318م |
| 21 | مسؤول المشتريات و التمويين | 319م |
| النقل | | |
| 10 | مرافق | 101ق |
| 11 | مرافق مؤهل | 102ق |
| 12 | مرافق رئيسي | 103ق |
| 12 | سانق وزن خفيف | 104ق |
| 13 | سانق وزن خفيف مؤهل | 105ق |
| 14 | سانق وزن خفيف رئيسي | 206ق |
| 12 | سانق وزن ثقيل | 107ق |
| 13 | سانق وزن ثقيل مؤهل | 108ق |
| 14 | سانق وزن ثقيل رئيسي | 209ق |
| 12 | سانق نقل جماعي | 110ق |
| 13 | سانق نقل جماعي مؤهل | 111ق |
| 14 | سانق نقل جماعي رئيسي | 212ق |
| 15 | مسير النقل | 213ق |
| 17 | مسير النقل مؤهل | 314ق |
| 19 | مسير النقل رئيسي | 315ق |
| الوسائل العامة | | |
| 10 | عامل يدوي | 101و |
| 10 | عامل خدمات | 102و |
| 12 | عامل موزع الماتاقه | 103و |



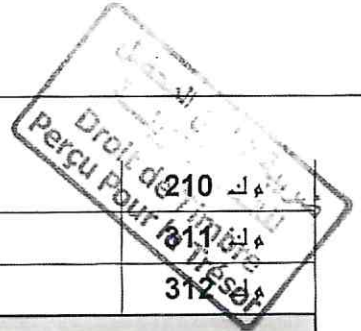
جمهورية مصر العربية
 جمهورية مطابقة
 TRANSLATION OF
 TRUE

الجمهورية العربية السورية
 الجمهورية العربية السورية
 Petition de la République Arabe Syrienne

| | | |
|-------------------|--------------------------------|---------|
| 14 | مكلفه بالعلاقات الخارجية | 104 و.ع |
| 15 | مكلفه بالعلاقات الخارجية مؤهل | 205 و.ع |
| 17 | مكلفه بالعلاقات الخارجية رئيسي | 206 و.ع |
| 10 | عمون متعدد الخدمات | 107 و.ع |
| 11 | عمون متعدد الخدمات مؤهل | 108 و.ع |
| 12 | عمون متعدد الخدمات رئيسي | 109 و.ع |
| 12 | نجار | 110 و.ع |
| 13 | نجار مؤهل | 111 و.ع |
| 14 | نجار رئيسي | 212 و.ع |
| 11 | تقني تبريد | 113 و.ع |
| 13 | تقني تبريد مؤهل | 114 و.ع |
| 15 | تقني تبريد رئيسي | 215 و.ع |
| 11 | عامل محطة بنزين | 116 و.ع |
| 12 | عامل محطة بنزين مؤهل | 117 و.ع |
| 13 | عامل محطة بنزين رئيسي | 118 و.ع |
| 15 | مسير محطة بنزين | 219 و.ع |
| 12 | مكلفه بمكتب التنظيم | 120 و.ع |
| 17 | رئيس عمال الوسائل العامة | 321 و.ع |
| 15 | مراقب الإطعام و الفندقية | 222 و.ع |
| 17 | مراقب الإطعام و الفندقية مؤهل | 323 و.ع |
| 19 | مراقب الإطعام و الفندقية رئيسي | 324 و.ع |
| 19 | رئيس قاعدة الحياة | 325 و.ع |
| 21 | رئيس قاعدة الحياة مؤهل | 326 و.ع |
| 19 | منسق العلاقات الخارجية | 327 و.ع |
| الميكانيكا | | |
| 10 | صفاح / دھان | 101 مك |
| 12 | صفاح / دھان مؤهل | 102 مك |
| 14 | صفاح / دھان رئيسي | 203 مك |
| 12 | كهربائي سيارة | 104 مك |
| 13 | كهربائي سيارة مؤهل | 105 مك |
| 14 | كهربائي سيارة رئيسي | 206 مك |
| 16 | رئيس عمال كهرباء السيارة | 207 مك |
| 12 | ميكانيكي | 108 مك |
| 14 | ميكانيكي مؤهل | 109 مك |

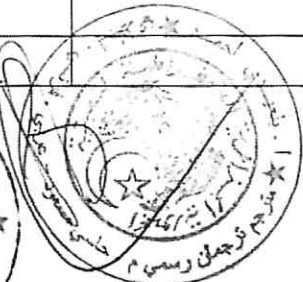


Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.



Titre
Titre

| | | |
|--|-------------------------------|-----|
| 15 | ميكانيكي رئيسي | |
| 17 | رئيس عمال الميكانيك | 311 |
| 19 | رئيس ورشة الميكانيك | 312 |
| الصيانة | | |
| 12 | لحام | 101 |
| 13 | لحام مؤهل | 102 |
| 14 | لحام رئيسي | 203 |
| 15 | رئيس عمال التلحيم | 204 |
| 12 | ميكانيكي كمبراني | 105 |
| 14 | ميكانيكي كمبراني مؤهل | 206 |
| 15 | ميكانيكي كمبراني رئيسي | 207 |
| 17 | رئيس عمال كمبراني ميكانيكي | 308 |
| 12 | ميكانيكي آلي | 109 |
| 14 | ميكانيكي آلي مؤهل | 210 |
| 15 | ميكانيكي آلي رئيسي | 211 |
| 17 | رئيس عمال ميكانيكي آلي | 312 |
| 15 | تقني صيانة | 213 |
| 16 | تقني صيانة مؤهل | 214 |
| 17 | تقني صيانة رئيسي | 315 |
| 19 | رئيس عمال الصيانة | 316 |
| 19 | مهندس صيانة | 317 |
| 21 | مهندس صيانة مؤهل | 318 |
| 22 | مهندس صيانة رئيسي | 319 |
| 14 | تقني مناخ | 220 |
| 15 | تقني مناخ مؤهل | 221 |
| 17 | تقني مناخ رئيسي | 322 |
| 21 | رئيس ورشة صيانة | 323 |
| تحضير الورشات / تفكيك النقل وتركيبه | | |
| 14 | سائق تفكيك النقل وتركيبه | 201 |
| 15 | سائق تفكيك النقل وتركيبه مؤهل | 202 |



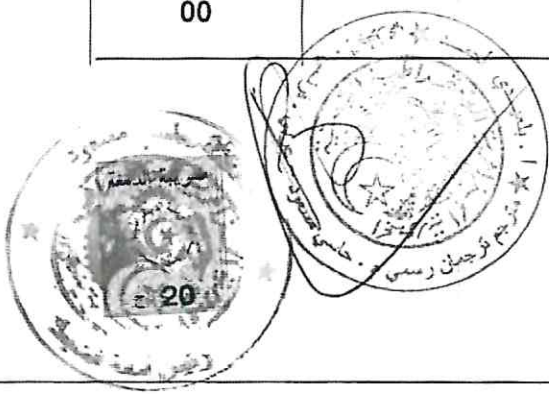
57

8

ترجمة مطابقة
TRANSLATION COPY
TRUE TRANSLATION
17

2023
17

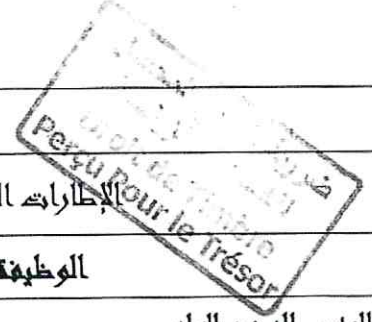
| | | |
|--------------------------|--------------------------------|----------|
| | سانق توكيك النقل وتركيبه رئيسي | هـ ن 303 |
| 14 | سانق مشغل رافعة | هـ ن 204 |
| 15 | سانق مشغل رافعة مؤهل | هـ ن 205 |
| 17 | سانق مشغل رافعة رئيسي | هـ ن 306 |
| 11 | سانق مشغل رافعة شوكية | هـ ن 107 |
| 12 | سانق مشغل رافعة شوكية مؤهل | هـ ن 108 |
| 13 | سانق مشغل رافعة شوكية رئيسي | هـ ن 109 |
| 15 | معضر ورشاة | هـ ج 210 |
| 16 | معضر ورشاة مؤهل | هـ ج 211 |
| 17 | معضر ورشاة رئيسي | هـ ج 312 |
| 19 | رئيس عمال معضري الورشاة | هـ ج 313 |
| الدراساك والخبرة | | |
| 23 | اختصاصي | خ به 301 |
| 24 | اختصاصي مؤهل | خ به 302 |
| 25 | اختصاصي رئيسي | خ به 303 |
| 26 | خبير | خ به 304 |
| 27 | خبير مؤهل | خ به 305 |
| 28 | خبير رئيسي | خ به 306 |
| عمال خارج التنظيم | | |
| 11 | عمون طباخ | خ هـ 101 |
| 12 | طباخ | خ هـ 102 |
| 12 | رئيس صفة | خ هـ 103 |
| 13 | رئيس فنطقة | خ هـ 104 |
| 14 | رئيس فنطقة منسق | خ هـ 205 |
| 15 | رئيس الطباخين | خ هـ 206 |
| 14 | تقني المساجاة الخضراء | خ هـ 207 |
| 00 | متممن | خ هـ 801 |
| 00 | متربص | خ هـ 802 |



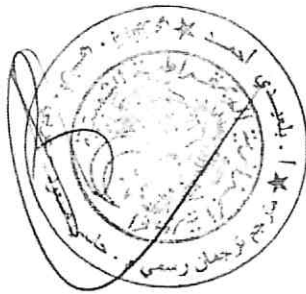
Handwritten marks and signatures at the bottom of the page.

مطابقة

TRADUCTION OF
TRUE TRANSLATION



| رمز المنصب | الوظيفة | الإطار المسيرة |
|------------|---|----------------|
| 001م | الرئيس المدير العام | |
| 002م | مدير عام مساعد في المجال التقني | |
| 003م | مدير عام مساعد في مجال الاقتصاد والشراكات | |
| 004م | مدير القيادة الإستراتيجية | |
| 005م | مدير المالية والمحاسبة | |
| 006م | مدير الموارد البشرية | |
| 007م | مدير تطوير الأعمال | |
| 008م | مدير العقر بالدفع | |
| 009م | مدير العقر بالجدد | |
| 010م | مدير خدمات الأبار | |
| 011م | مدير حماية البيئة | |
| 012م | مدير الترميم والإمداد | |
| 013م | الأمين العام للمؤسسة | |
| 014م | مدير التصنيع والأشغال | |
| 015م | مدير عام (باصح) | |
| 016م | مدير عام مساعد (بجيبج) | |
| 017م | مدير عام مساعد (WESP) | |
| 018م | الرئيس المدير العام (HESP) | |
| 019م | مدير تحليل وتسجيل بيانات طين العقر | |
| 020م | مدير الإدارة والمالية (WESP) | |
| 021م | مدير الإدارة والمالية (HESP) | |



52

5

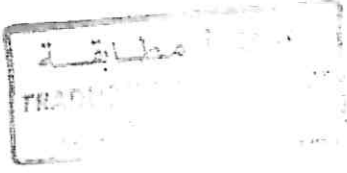
شهادة مطابقة
TRADUCTION CERTIFIÉE
TRUE TRANSLATION

ضريبة الدخل
Droit de timbre
Perçu pour le Trésor

الملاحق - س -

المنح و العلاوات





ملحق س 1.1
ملاوة الخبرة المهنية (م.خ.م)



| النسبة الشهرية | | النسبة السنوية | | الفترة |
|----------------|--------|----------------|--------|--|
| خارج القطاع | القطاع | خارج القطاع | القطاع | |
| % 0.10 | % 0.21 | % 1.25 | % 2.5 | من السنة الأولى إلى السنة السادسة |
| % 0.08 | % 0.17 | % 1 | % 2 | من السنة السابعة إلى السنة الحادية عشر |
| % 0.07 | % 0.14 | % 0.85 | % 1.7 | من السنة الثانية عشر و أكثر |

تحسب ملاوة الخبرة المهنية على شكل نسبة مئوية من الأجر القاعدي وترتفع مع:

- الأجر القاعدي للمنصب المشغول.
- عدد سنوات الخبرة طيلة الحياة المهنية للعامل في قطاع المحروقات أو خارجه.

تعتبر فترات العطلة غير المأجورة لأقل من 15 يوم، الانتدابات المأجور والغيابات بسبب حوادث العمل و الأمراض و كذا عطل الأمومة كفتريات حضور.

كما توزع سنوات الخدمة العسكرية على النحو التالي:

- خبرة لدى المؤسسة عندما يوظف العامل قبل التحاقه لتأدية الخدمة الوطنية.
- خبرة خارج القطاع عندما يوظف العامل في المؤسسة بعد تأديته للخدمة.

تمنع ملاوة الخبرة المهنية في 31 ديسمبر من كل سنة حسب عدد شهور العمل و النسبة المخصصة للسنة ذاتها.

كل سنة مبررة تؤكد المساهمة الفعلية ضمن حرب التحرير الوطنية تمنح خبرة تعادل سنتين خبرة مهنية بالمؤسسة.



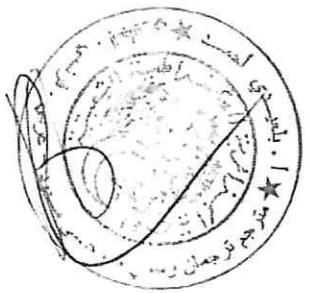
ترجمة مطابقة
TRADUCTION CERTIFIÉE
TRUE TRANSLATION

ملحق ج 2.1 علاوة الإنابة

يستفيد العمال المدعون لشغل منصب عمل مؤقت حسب تدابير وأحكام المادة 29 من الاتفاقية الجماعية من تعويض يساوي فارق الأجر للمنصب الأصلي و المنصب المرتبط بالإنابة.

يُفهم من الأجرة، الأجر القاعدي وكل العلاوات و المنع المرتبطة بالمنصب.

تمنع علاوة الإنابة ابتداء من اليوم الأول من الشهر الثالث للإنابة بأثر رجعي ابتداء من اليوم الأول للإنابة .



Handwritten marks at the bottom of the page.

ترجمة
TRADUCTION
TRUE TRAI

ملحق س 3.1 العلاوة الجزافية للأكل

مجلس
Droit de Trésorerie
Perçu Pour le Trésor

تمنع علاوة جزافية للأكل لفائدة العمال الذين لا يمكنهم الوصول إلى مساكنهم أوقات الأكل أثناء العمل أو عندما لا تمتلك المؤسسة وسائل إطعام مناسبة في مكان العمل.

يحدد مبلغ هذه العلاوة بـ ستة مئة وخمسون حج (650 حج) لكل يوم عمل في حين لا يستفيد العمال الذين هم في مهمة من هذه العلاوة.



Handwritten signature and circular official stamp of the Ministry of Labour, featuring a central emblem and Arabic text: 'مجلس حكومي مسعود', 'وزارة العمل', and 'رئيس للمجلس'.

Handwritten mark or signature.

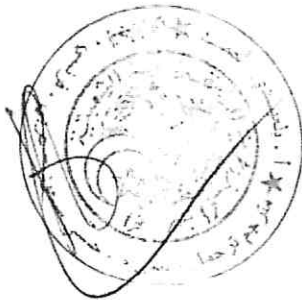
Handwritten mark or signature.

ملحق س 4.1 الغلاوة الجزافية للنقل

| المبلغ الشمرى بالدينار | المسافة الفاصلة بين مكان العمل و الإقامة |
|------------------------|---|
| 1000 دج | عامل مقيم على مسافة تقارب 1 و تقل عن 20 كلم من مكان عمله |
| 1500 دج | عامل مقيم على مسافة تقارب 21 و تقل عن 41 كلم من مكان عمله |
| 2000 دج | عامل مقيم على مسافة تزيد عن 40 كلم من مكان عمله |

تمنع هذه الغلاوة بعد تسليم شهادة إقامة في غياب أي وسيلة نقل تابعة للمؤسسة.

في حالة الاستفادة و لو لفترة من وسيلة نقل تابعة للمؤسسة تلغى غلاوة النقل مؤقتاً أثناء هذه الفترة.



ترجمة مطابقة
TRADUCTION CONFIDENCE
TRUE TRANSLATION

ملحق من 5.1
ملاوة مصاريض التكوين
داخل الجزائر



| نسبة من الأجر القاعدي | | فترة التكوين |
|-----------------------|---------|--------------------------|
| الجنوبي | الشمالي | |
| مئة | مئة | إلى غاية 15 يوما |
| 70 | 35 | من 16 يوم إلى غاية شهرين |
| 60 | 30 | من شهرين إلى ستة أشهر |
| 50 | 25 | من ستة أشهر أو يزيد |

في حالة عدم توفر الهيئة المكونة على مياكل استقبال للإيواء و الإطعام تتحمل المؤسسة على عاتقها مصاريض الإيواء و الإطعام حسب الشروط التالية :

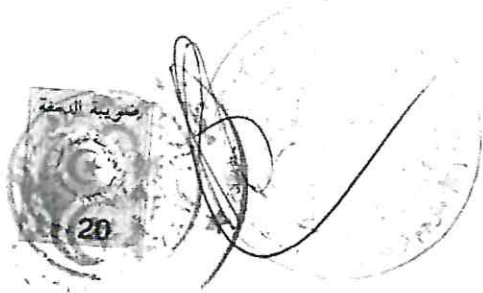
- يقيم العامل الخاضع للتكوين على بعد أكثر من 100 كلم من مكان التكوين.
- في حالة عدم وجود وسائل نقل سريعة و منتظمة.

تتكفل المؤسسة بإيجاد الهيئة التي تتحمل التكاليف بالعامل الخاضع للتكوين وتعد محققا حسب الشكليات القانونية المعمول به.

يجب أن يشير محقق التكوين إلى التكفل بالعامل محل التكوين.

تشتترط الموافقة المسبقة للمديرية العامة للمؤسسة لهذا النوع من التكفل قبل 06 أشهر من بداية التكوين.

لا تسري ملاوة التكوين في حالة التكوين في الخارج و الذي يخضع لإجراءات خاصة حسب التنظيم المعمول به.



ملحق س 6.1 علاوة امتلاك المركبة

يستفيد العامل الذي يقتضي منصبه عمله الاستعمال العادي والدائم لمركبة والتي لا يمكن للمؤسسة توفيرها له، وذلك حينما يستعمل مركبته الخاصة لأجل متطلبات الخدمة، من علاوة جزافية لامتلاك المركبة.

حدد المبلغ الشهري لهذه العلاوة بتسعة آلاف (9000 دج).

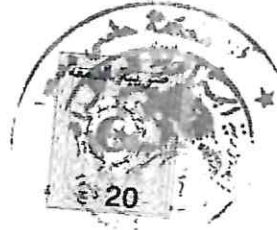
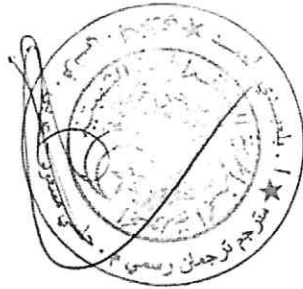
تخص هذه العلاوة الأعوان الممارسون بنظام غير خاضع للمناوبة والمشار إليهم في قائمة المناصب التي تخول الاستفادة من العلاوة المذكورة.

لا يمكن للعون المستفيد من علاوة امتلاك المركبة استعمال وسائل النقل للمؤسسة.

في حالة عدم توفر المركبة محل الاتفاقية خلال فترة تفوق شهر، يتم تعليق العلاوة خلال هذه الفترة إلى غاية إعادة استعمال المركبة.

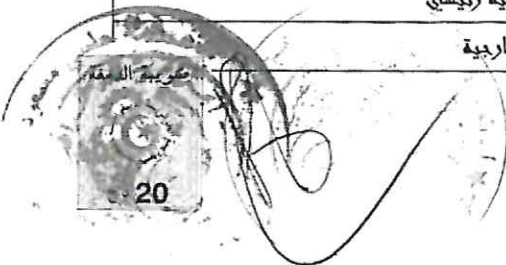
يمكن تعليق هذه العلاوة في أي وقت كان، إذا ما رأته المديرية التي ينتمي إليها المستفيد، أن متطلبات الخدمة لا تبرر منحها.

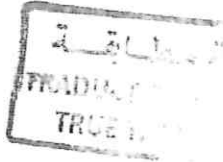
وفيما يلي قائمة مناصب العمل التي تخول الاستفادة من علاوة امتلاك المركبة:



قائمة المناصب التي تخول الاستفادة من علاوة امتلاك المركبة

| مناصب الإطارات السامية و المناصب النوعية الأخرى | |
|---|-------|
| مكلف بالاجتماعي | 110 € |
| مكلف بالاجتماعي مؤهل | 211 € |
| مكلف بالاجتماعي رئيسي | 312 € |
| طبيب عام | 308 € |
| طبيب منسق | 309 € |
| طبيب رئيس | 310 € |
| طبيب العمل | 311 € |
| منسق الأمن الداخلي | 324 € |
| مساعد اجتماعية | 205 € |
| مساعد اجتماعية مؤهلة | 206 € |
| مساعد اجتماعية رئيسية | 307 € |
| مكلف بالتأمينات | 310 € |
| مكلف بالتأمينات رئيسي | 311 € |
| مكلف بالحماية | 312 € |
| مكلف بالحماية رئيسي | 313 € |
| مشتري | 105 € |
| مشتري مؤهل | 206 € |
| مشتري رئيسي | 207 € |
| إطار تموين | 316 € |
| إطار تموين مؤهل | 317 € |
| إطار تموين رئيسي | 318 € |
| مسؤول المشتريات و التموين | 319 € |
| مكلف بالعلاقات الخارجية | 104 € |
| مكلف بالعلاقات الخارجية مؤهل | 205 € |
| مكلف بالعلاقات الخارجية رئيسي | 206 € |
| منسق العلاقات الخارجية | 207 € |





ملحق س 7.1 علاوة العطلة السنوية

طبقاً لأحكام المادتين 17 و 18 من الاتفاقية الجماعية تم إنشاء علاوة العطلة السنوية بمقدار يساوي 1 على 12 من الأجر الإجمالي لسنة مالية من 1 جانفي إلى 31 ديسمبر الذي يسبق الفترة المرجعية للعطلة السنوية.

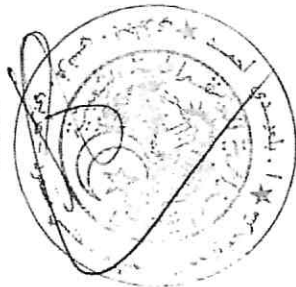
تمتد الفترة المرجعية لحساب حق العطلة ما بين 01 جويلية للسنة المالية السابقة إلى 30 جوان من سنة العطلة.

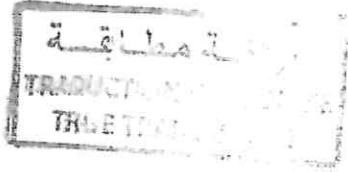
1- علاوة العطلة السنوية :

فيما يلي العناصر المكونة لحساب مبلغ علاوة العطلة السنوية:

- الأجر القاعدي
- العلاوة التكميلية للدخل.
- علاوة الخبرة المهنية.
- المكافأة.
- علاوة الخدمة الدائمة.
- علاوة العمل الليلي.
- علاوة العمل الدائم.
- علاوة الضرر.
- علاوة الساعات الإضافية.
- علاوة الإنابة.
- العلاوة الجزافية للإقامة و العزلة.
- منحة المسؤولية و الإلزام.

يمكن الاستفادة المسبقة من العطلة السنوية للعامل الذي لا يعمل بالنظام التناوبي. في حين لا يمكن الاستفادة من هذه العطلة قبل بداية شمر ديسمبر ولا تجاوز الحقوق في العطلة السنوية المأخوذة عند اليوم الأول من العطلة.





(2) كيفية حساب تعويض العطلة السنوية :

بالنسبة للعمال الذين تابعوا نشاطهم بدون توقف منذ 12 شهر قبل العطلة السنوية
مبلغ تعويض العطلة السنوية يحصل على أساس الصيغة التالية :

$$\frac{ع \times ا}{360 \text{ يوم}} = ع.ع.س$$

1= يمثل الأجر السنوي المدفوع للعامل طيلة سنة مالية سابقة للعطلة، يشمل الأجر كل العناصر المذكورة أعلاه في حين يستثنى كل تذخير أو عنصر لا يدخل في حساب تعويض العطلة السنوية.
تؤدي التدابير الأجرية التي من شأنها إدخال تعديل في مبلغ علاوة العطلة السنوية لمعالجة منفصلة للتذكيرات المحتملة.

ع= تمثل عدد أيام العطلة الممنوحة للعامل بمناسبة العطلة السنوية.

(3) في حالة انقطاع علاقة العمل :

يؤثر انقطاع علاقة العمل على عدد أيام العطلة وليس على المبلغ اليومي المتعلق بعلاوة العطلة السنوية .

ونتيجة لذلك الأجر الكلي المقبوض خلال فترة العمل.

$$\frac{ا}{ع.ش \times ع} = ع.أ.ع$$

أ= تمثل الأجر الكلي خلال فترة العمل.

ع.ش= عدد الأيام المعمولة.

ع= عدد أيام العطلة المستحقة بالنسبة لفترة العمل.



ترجمة مطابقة
TRADUCTION
TRUE

4) الحالة المرضية لمدة تقل عن سنة (01) واحدة :

يتم تعويض الأعموان الذين هم في حالة مرضية من لدن صندوق الضمان الاجتماعي حسب سلم التعويضات اليومية.

ويكون مبلغ العطلة لأيام المرضية حسب الصيغة الآتية :

$$\text{ع.ع.س} = \frac{\text{ت.ي.أ}}{360 \text{ يوم}} \times \text{ع}$$

ت.ي = مبلغ التعويضات اليومية المدفوعة من الضمان الاجتماعي التي يبررها العامل..

أ = يمثل مبلغ الأجر المقبوض للفتريات المعمولة.

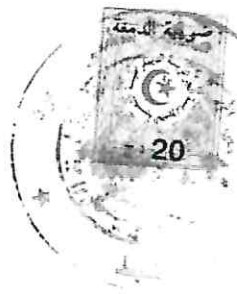
ع = عدد أيام العطلة الممنوحة للعامل.

5) الحالات المرضية الطويلة :

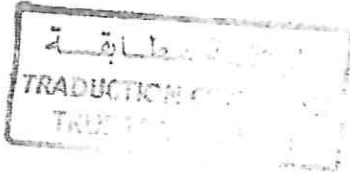
يحق لكل عامل يصنف في حالة مرضية تزيد أو تساوي السنة وتغطي السنة المرجعية للعطلة التمتع بعطلة من 30 يوما.

في هذه الحالة، تساوي علاوة العطلة واحد على اثنيتي عشر من لأجر المدفوع من صندوق الضمان الاجتماعي للتعويضات اليومية والمثبت من طرفه العون.

يوضع المعني في وضعية عطلة سنوية بـ 30 يوما ويستفيد من العلاوة المذكورة مباشرة بعد استئنافه للعمل.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



ملحق س 8.1 ملاوة مصاريف المصمة

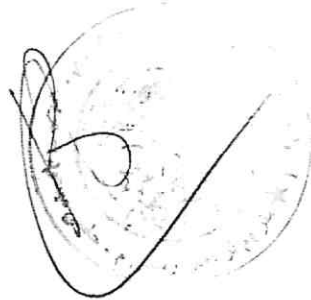
| الصنف | | |
|--------|------------------|----------------------------|
| الإطار | التنفيذ والإتقان | |
| 2000 | 1800 | الإيواء (ليلة واحدة) |
| 1000 | 850 | الإطعام (وجبة واحدة) |
| 4000 | 3500 | مبلغ يومي (إيواء + وجبتين) |

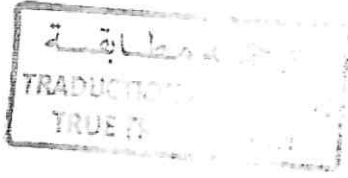
مصمة في الجنوب :

لا يستفيد من ملاوة مصاريف المصمة العمال الذين يتم التكفل بهم في قواعد الحياة التابعة للمؤسسة أو لمؤسسة تابعة للقطاع.

مصمة في الشمال :

يستفيد من ملاوة مصاريف الشمال العون عندما لا يتم التكفل به من طرف المؤسسة و هذا حسب الجدول المذكور أعلاه.

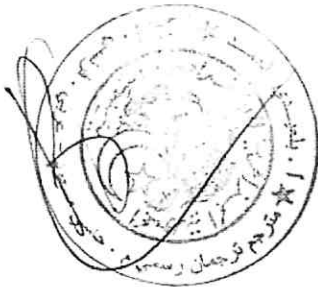


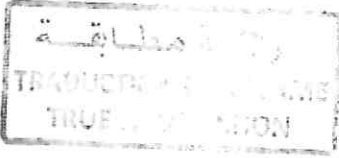


ملحق س 9.1
علاوة الأجر الوحيد



تدفع علاوة الأجر الوحيد بمبلغ (1500 دج) من كل شهر للعمال الذين لا تمارس زوجاتهم أي نشاط يتقاضين عليه مرتبا.
تمنع هذه العلاوة مقابل تقديم شهادة عدم عمل الزوج (ة) في كل سنة.





ملحق س 1.10.1

علاوة مصاريف وأعباء السفر و أجل الطريق

المستخدمون الخاضعين لنظام التداول

السفر جوا

تتكفل المؤسسة بنقل العامل عند ذهابه ومودته من العطلة.

يتكفل مكتب السفر التابع للمؤسسة بإجراءات التسجيل والركوب.

استثنائيا، يمكن للعامل استعمال الخطوط العادية خلال مودته من العطلة تحت الشروط التالية :

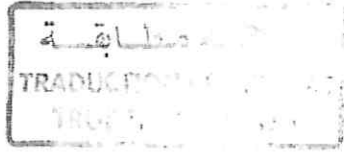
أ- إلغاء الرحلة المؤجرة للمؤسسة.

ب- حادث استثنائي غير محتمل يتم تقديره من طرف المسؤول الأول للوحدة.

يتم تعويض الحالتين أ و ب بحسب أسعار الخطوط الجوية الجزائرية مع التسليم الإجباري لتذاكر السفر.



Handwritten signature and initials at the bottom of the page.



ملحق من 2.10.1



المستخدمون الخاضعين لنظام للتناوب

السفر برا

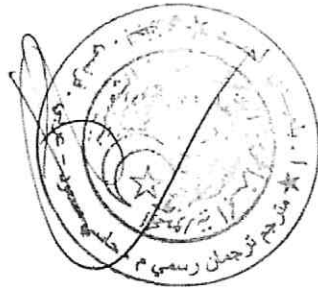
يتم تعويض مصاريف السفر على أساس 3 دنانير للكلم في المسافة ما بين مقر العمل و مكان الإقامة (كهاج و إياج).

المبيت: إذا كانت المسافة عن محل الإقامة تزيد عن 500 كلم.
الوجبات: وجبتين (2) عن كل يوم اجل طريق.

مصاريف السفر:

حسب المسافة بين مقر العمل ومقر الإقامة :

- * من 50 إلى 100 كلم : 01 وجبة
- * من 101 إلى 500 كلم : 02 وجبتين
- * من 501 إلى 1000 كلم : 04 وجبات + 02 ليلتين
- * أزيد من 1000 كلم : 06 وجبات + 02 ليلتين



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

عمال النظام العائلي (الغير خاضعين للتناوب)

السفر جوا

لا يستفيد من هذه الترتيبات إلا العمال المستفيدين من مسكن وظيفي والمسلم من طرفه المؤسسة المقيمين في المناطق الجنوبية (حاسي مسعود - حاسي رمل - ان أمناس) ويتم توسيع هذه الاستفادة لتشمل حتى العمال غير الخاضعين لنظام التناوب والذين تم انتقائهم وتوظيفهم مباشرة من المناطق المنوه عنها أعلاه ولهم الحق ذهاب وإياب مرتين باتجاه اقاماتهم في الشمال. ويبقى استعمال الرحلات المؤجرة من طرفه المؤسسة أولى عن أي طريقة أخرى.

النقل :

- مرتين 02 (ذهاب - إياب) في السنة بالنسبة للعامل وزوجته والأولاد الذين لا تزيد أعمارهم عن 18 سنة.

- مرتين 02 (ذهاب - إياب) في السنة بالنسبة للأولاد الذين تزيد أعمارهم عن 18 سنة و الأشخاص الآخرون المتكفل بهم من ذوي الحقوق حسب التشريع الاجتماعي (المؤمنون مسجلون في الرقم الاجتماعي للعامل).

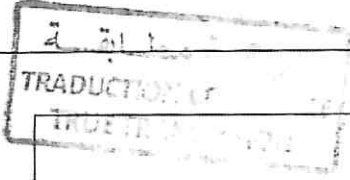
يشترط الاستفادة من مصاريف التنقل للأولاد الذين يتجاوز سنهم عن 18 تسليم شهادة عدم عمل أو شهادة مدرسية و شهادة الإقامة.

- 01 ذهاب و إياب واحد في السنة بالنسبة لأصول المباشرين للعامل.

- 01 ذهاب وإياب واحد في حالة وفاة احد الفروع أو أصول مقربة (كالأب أو الأم أو الأخ أو الأخت) سواء للعامل أو زوجته.

في هذه الحالة يشترط أن يكون السفر في آجال أسبوعين كحد أقصى بعد الوفاة، و يجب تقديم شهادة الوفاة لاحقا و إلا تخص تكاليف النقل من راتب العامل.

في الحالة التي يكون فيها الزوجين يعملان بالمؤسسة يتم تقديم طلب السفر من طرفه الزوج لكل أفراد عائلته و حتى زوجته.



ملحق س 4.10.1

المستخدمين حسب النظام العائلي (تخبر الخاضعين للنظام التناوبي)

السفر برا

النقل:

التعويض على أساس 3,00 دج/ للكلم وتكون في حدود تنقلين (2) في السنة من مقر الإقامة في الجنوب إلى مقر الإقامة الشخصي يمنع ل:

- للعامل و لزوجته و أولاده الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة .
- الأولاد الذين تزيد أعمارهم 18 سنة و الأشخاص الآخرون المتكفل بهم من طرفه العامل حسب التشريع الاجتماعي.

يشترط للاستفادة من مصاريف النقل تسليم شهادة عدم العمل أو شهادة مدرسية و شهادة الإقامة .

- ذهاب وإياب (واحد) للأصول المباشرة (الأب و الأم).

- ذهاب وإياب واحد للعامل في حالة وفاة أحد الفروع أو الأصول القريبة..

في الحالة التي يكون فيها الزوجين العاملين بالمؤسسة يتقدم الزوج بطلب تعويض مصاريف النقل لكل أعضاء العائلة مما فيها زوجته.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



ملحق 5.10.1

تعويض مصاريف السفر

(أ) - استعمال الوسائل الجوية و البرية :

- إذا كانت المسافة المعتبرة من طرف المؤسسة تقل عن 50 كلم بنعدم أجل الطريق و يسجل العامل حاضرا يوم الانطلاق و يوم العودة.
- إذا كانت المسافة بين 51 كلم و 250 كلم من المكان و ذلك عن طريق الجو (الطائرة) يحسب أجل الطريق بيوم واحد. و يسجل العامل حاضرا عند يوم ذهابه و يوم عودته.
- إذا زادت المسافة عن 251 كلم يعد أجل الطريق يومان و يعتبر العامل حاضرا يوم ذهابه و يوم عودته.

(ب) - بوا:

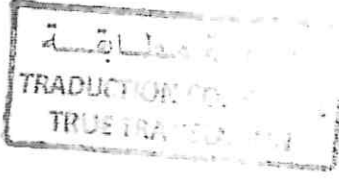
| مصاريف الأكل والإيواء | | المسافة (مكان العمل - مكان الإقامة) |
|-----------------------|-----------|---|
| المبيتات | الوجبات | |
| لاشيء | وجبة | أقل من 100 كلم |
| لاشيء | 02 وجبتين | من 101 إلى 500 كلم |
| ليلتين | 04 وجبات | من 501 إلى 1000 كلم |
| ليلتين | 06 وجبات | أكثر 1000 كلم |

(ج) - التنقل لاعتبارات شخصية :

لا تعطي هذه التنقلات الحق في أجل الطريق أو تعويض مصاريف و أعباء السفر.

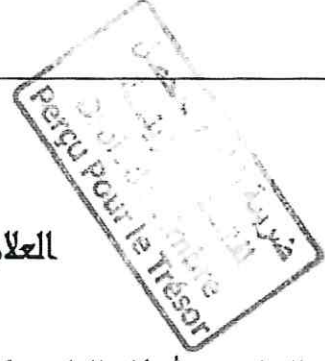
(د) - مصاريف السفر :

يستفيد بمناسبة التمتع بالعطلة العمال الذين يقطنون بمسافة تقل عن 50 كلم من المطار التي أجرت به المؤسسة الطائرة من مبلغ جزافي قدره خمس مائة دج (500) كتعويض مصاريف السفر.



ملحق س 11.1

العلاوة الجزافية لأعباء الإيجار في الجنوب

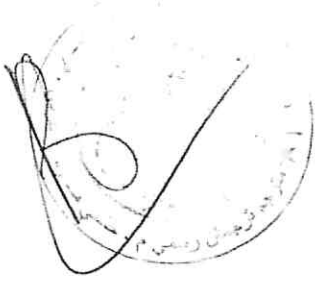


بغض النظر عن أحكام المادة 11 المذكورة أعلاه، يستفيد العمال الذين لا يعملون بالنظام التناوبي والمقيمون في سكن غير ممنوع من طرفه المؤسسة في مناطق الجنوب من علاوة جزافية للإيجار كالتالي:

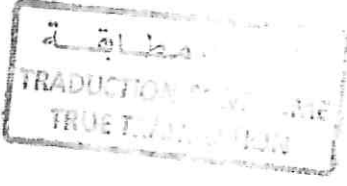
| | |
|------------------|----------------|
| مسكن بحاسي مسعود | 10.000 دج/ شهر |
| مسكن بحاسي الرمل | 10.000 دج/ شهر |
| مسكن بعين أمناس | 10.000 دج/ شهر |

بعد الموافقة المسبقة والمسببة من طرفه المسؤول المباشر للعامل المطالب بالاستفادة من العلاوة الجزافية لأعباء الإيجار يقدم هذا الأخير ملفه كامل لإثبات ذلك:

- شهادة الإقامة من منطقة ممارسة العمل.
- تصريح شرفي يشهد فيه أنه يتحمل شخصيا أعباء الإيجار في المنزل الذي يقيم فيه.



Handwritten marks or signatures at the bottom of the page.



الملحق س 1. 12

علاوة السكن

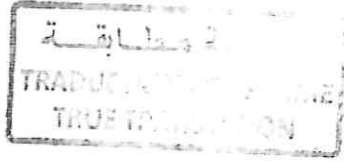
تمنع علاوة جزافية شهرية تقدر بـ 35000 دج خام لإطارات المؤسسة والذين بحكم عملهم يجب أن يكونوا مستقرين بنظام عائلي في حاسي مسعود أو إن امناس أو حاسي رمل وتعوض هذه العلاوة جزافيا المصاريف والأعباء الناجمة عن تغيير مقر الإقامة. ولا يمنع هذا التعويض إلا بطلب مسبق من مدير للعامل المعني و بعد الموافقة عليه من طرف المدير العام.

يخضع العمال المستفيدين من هذه العلاوة للنظام العائلي في مناطق الجنوب ويخضعون أيضا الى كل الأحكام المنصوص عليها في المادة 64 و الملحق س 1. 10 للاتفاقية الجماعية للمؤسسة و المتعلقة بنقل العائلات و علاوات السفر.

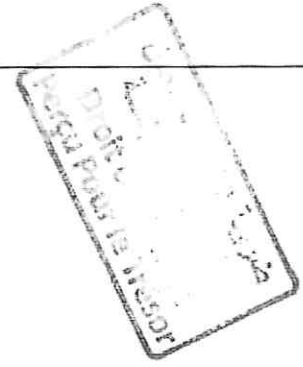
لا يمكن للعامل المستفيد من العلاوة الجزافية عن السكن بأي حال من الأحوال أن يقيم داخل قاعدة الحياة التابعة للمؤسسة أو أن يسعى للعمل بنظام التناوب (التعويضي).
لا يمكن أن يتجاوز التكفل بالإطعام على مستوى قواعد الحياة التابعة للمؤسسة مدة شمر (01) و هذه المدة مأذون بها خلال الفترة الصيفية بمناسبة العطلة الصيفية.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

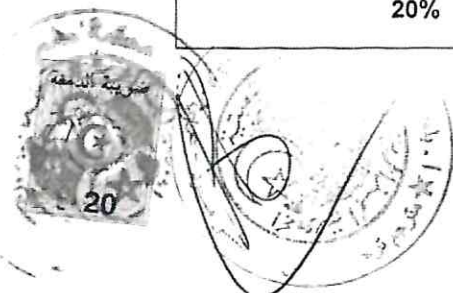


ملحق س. 2. 01
منحة المسؤولية و الإلزام
(1.م.م)



تعطى منحة شهرية مقابل المسؤولية والإلزام للإطارات الذين يشغلون مناصب تنظيمية. يتعلق الأمر هنا بمناصب الإطارات السامية والمناصب التنظيمية الأخرى مثلما هو مبين في القائمة الاسمية لمناصب العمل الملحقة بالاتفاقية الحالية. تدفع هذه المنحة شهريا لكل منصب له الحق في ذلك و تحدد هذه الأخيرة بناءا على نسبة مضمرة و مرتبطة بالأجر القاعدي. وفيما يلي المناصب المعينة والتي تعطي الحق في الاستفادة من منحة المسؤولية :

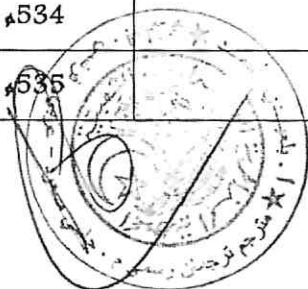
| مناصب الإطارات السامية و التنظيمية | نسبة م.م.! |
|------------------------------------|------------|
| مستشار مدير عام | 40% |
| مدير | 40% |
| مساعد مدير عام | 40% |
| رئيس حائرة | 35% |
| رئيس قطاع | 30% |
| رئيس مصلحة | 25% |
| مكلف بمهمة ادارية | 25% |
| مكلف بمهمة تقنية | 25% |
| مهندس منسق | 20% |
| مهندس منسق رئيسي | 20% |



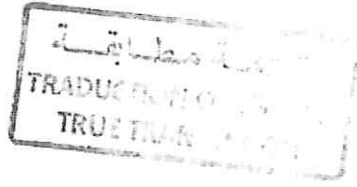
Handwritten signatures

مطابقة
TRANSCRIPTION
TRUE

| النسبة | المناصب التي تخول الاستفادة من منحة المسؤولية والإلزام |
|--------|--|
| 25% | مشروع |
| 25% | رئيس خرفة بالورشة ص 306 |
| النسبة | المناصب العامة |
| 30% | طبيب عام ص 308 |
| 30% | طبيب منسق ص 309 |
| 30% | طبيب رئيسي ص 310 |
| 30% | طبيب العمل ص 311 |
| 30% | جراح اسنان ص 328 |
| 20% | مديرة روضة الأطفال ص 304 |
| 20% | رئيس جامعة الحياة و 325 |
| 20% | رئيس جامعة الحياة مؤمل و 326 |
| 25% | رئيس مصفة التدقيق الداخلي ص 305 |
| 25% | رئيس مصفة التدقيق الداخلي رئيسي ص 306 |
| 25% | مفتش القواعد و 411 |
| 20% | مسؤول المشتريات و التموين ص 319 |
| 20% | منسق الامن الداخلي ص 324 |
| 20% | رئيس ورشة الميكانيك 312 ك |
| 20% | رئيس ورشة الصيانة 323 ك |
| 20% | رئيس مشروع 328 ك |
| 25% | إطار سامي 1 533 ك |
| 25% | إطار سامي 2 534 ك |
| 25% | إطار سامي 3 535 ك |



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

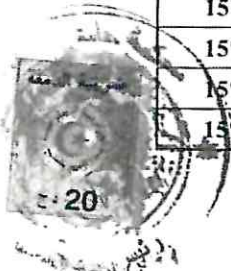


ملحق س 2.2 علاوة الضرر



تعد علاوة الضرر على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي لمناصب العمل المشغولة. يمكن توقيف الاستفادة من هذه العلاوة مؤقتاً أو نهائياً بقرار من السلطة السلمية للعامل إذا أصبح العامل لا يمارس المهنة المقابلة لمنصب عمله. وفيما يل مناصب العمل التي تمنع الحق في هذه العلاوة:

| علاوة الضرر | | |
|------------------|-----------------------------|-------|
| المناصب المتخصصة | | |
| 20% | عون حفر بالدفع (متربص) | ح 101 |
| 20% | عون حفر بالدفع | ح 202 |
| 20% | عون حفر بالدفع مؤهل | ح 203 |
| 20% | عون حفر بالدفع رئيسي | ح 204 |
| 20% | مركز ثاني للحفر بالدفع | ح 305 |
| 20% | مهندس الحفر بالدفع | ح 306 |
| 20% | مهندس الحفر بالدفع مؤهل | ح 307 |
| 20% | رئيس مركز الحفر بالدفع | ح 308 |
| 20% | رئيس ورشة الحفر بالدفع | ح 309 |
| 20% | رئيس ورشة الحفر بالدفع مؤهل | ح 310 |
| 15% | عون ضخ (متربص) | ض 101 |
| 15% | عون ضخ | ض 102 |
| 15% | عون ضخ مؤهل | ض 103 |
| 15% | عون ضخ رئيسي | ض 204 |
| 15% | سائق عون | ض 105 |
| 15% | سائق عون مؤهل | ض 106 |
| 15% | سائق عون رئيسي | ض 207 |
| 15% | رئيس عون ضخ | ض 308 |
| 12% | مراقب ضخ | ض 309 |
| 12% | مراقب ضخ مؤهل | ض 310 |
| 15% | تقني ضخ | ض 312 |
| 15% | تقني ضخ مؤهل | ض 313 |
| 15% | عون الحفر بالجذب (متربص) | ح 101 |
| 15% | عون حفر بالجذب | ح 102 |
| 15% | عون الحفر بالجذب مؤهل | ح 203 |
| 15% | عون الحفر بالجذب رئيسي | ح 204 |
| 15% | سائق عون حفر بالجذب | ح 105 |



Handwritten signatures and initials.

مطابقة

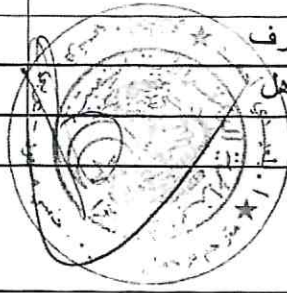
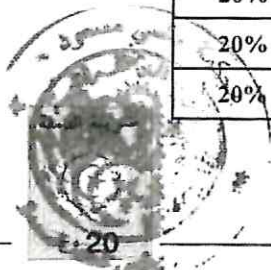
PRODUCE
TRUE

| | | |
|-----|--------------------------|---------|
| 15% | سائق عون حفر بالجذب مؤهل | ح ج 206 |
| 15% | تقني حفر بالجذب | ح ج 207 |
| 15% | رئيس عون الحفر بالجذب | ح ج 308 |
| 12% | مهندس حفر بالجذب | ح ج 309 |
| 12% | مهندس حفر بالجذب مؤهل | ح ج 310 |
| 12% | مراقب حفر بالجذب | ح ج 311 |
| 12% | مراقب حفر بالجذب مؤهل | ح ج 312 |
| 15% | عون اختبار الآبار متربص | خ 101 |
| 15% | عون اختبار الآبار | خ 102 |
| 15% | عون اختبار الآبار مؤهل | خ 203 |
| 15% | عون اختبار الآبار رئيسي | خ 204 |
| 15% | تقني اختبار الآبار | خ 205 |
| 15% | رئيس عون اختبار الآبار | خ 306 |
| 12% | مهندس اختبار الآبار | خ 307 |
| 12% | مهندس اختبار الآبار مؤهل | خ 308 |
| 12% | مراقب اختبار الآبار | خ 309 |
| 12% | مراقب اختبار الآبار مؤهل | خ 310 |
| 15% | عون قياس الآبار متربص | ق 101 |
| 15% | عون قياس الآبار | ق 102 |
| 15% | عون قياس الآبار مؤهل | ق 203 |
| 15% | عون قياس الآبار رئيسي | ق 204 |
| 15% | تقني قياس الآبار | ق 205 |
| 15% | تقني قياس الآبار مؤهل | ق 306 |
| 15% | مهندس قياس الآبار | ق 307 |
| 15% | مهندس قياس الآبار مؤهل | ق 308 |
| 15% | مراقب قياس الآبار | ق 309 |
| 15% | مراقب قياس الآبار مؤهل | ق 310 |
| 15% | تقني قياس الكهروني | ق ك 201 |
| 15% | تقني قياس الكهروني مؤهل | ق ك 202 |
| 15% | تقني قياس الكهروني رئيسي | ق ك 303 |
| 12% | مراقب قياس الكهروني | ق ك 304 |
| 12% | مراقب قياس الكهروني مؤهل | ق ك 305 |
| 12% | مهندس قياس الكهروني | ق ك 306 |
| 12% | مهندس قياس الكهروني مؤهل | ق ك 307 |
| 15% | سائق عون المفاتيح متربص | م 101 |
| 15% | سائق عون المفاتيح | م 102 |
| 15% | سائق عون مفاتيح مؤهل | م 202 |
| 15% | سائق عون مفاتيح رئيسي | م 204 |
| 15% | عون مفتاح الأنابيب | م 105 |
| 15% | عون مفتاح الأنابيب مؤهل | م 106 |

محتمة مناقشة
 PRODUCT
 TRUE 15%

PERSONAL
 207 م
 208 م
 209 م
 310 م
 311 م

| | | |
|-----|---------------------------|---------|
| 15% | عون مفتاح الأنابيب رئيسي | م 207 |
| 15% | تقني مفتاح الأنابيب | م 208 |
| 15% | تقني مفتاح الأنابيب مؤهل | م 209 |
| 15% | تقني مفتاح الأنابيب رئيسي | م 310 |
| 12% | مراقب المفاتيح | م 311 |
| 12% | مراقب عام المفاتيح مؤهل | م 312 |
| 20% | عون معالجة السطح متربص | م س 101 |
| 20% | عون معالجة السطح | م س 102 |
| 20% | عون معالجة السطح مؤهل | م س 203 |
| 20% | عون معالجة السطح رئيسي | م س 204 |
| 20% | رئيس فرقة معالجة السطح | م س 205 |
| 12% | مهندس معالجة السطح | م س 306 |
| 12% | مهندس معالجة السطح مؤهل | م س 307 |
| 20% | رئيس ورشة معالجة السطح | م س 308 |
| 12% | مراقب معالجة السطح | م س 309 |
| 20% | تقني معالجة السطح | م س 212 |
| 20% | تقني معالجة السطح مؤهل | م س 313 |
| 20% | عون بيئة متربص | ب ي 101 |
| 20% | عون بيئة | ب ي 102 |
| 20% | عون بيئة مؤهل | ب ي 203 |
| 20% | عون بيئة رئيسي | ب ي 204 |
| 20% | رئيس فرقة البيئة | ب ي 205 |
| 20% | عون سائق | ب ي 106 |
| 20% | عون سائق مؤهل | ب ي 207 |
| 12% | مهندس بيئة | ب ي 308 |
| 12% | مهندس بيئة مؤهل | ب ي 309 |
| 20% | رئيس ورشة البيئة | ب ي 310 |
| 12% | مراقب البيئة | ب ي 311 |
| 20% | تقني البيئة | ب ي 214 |
| 20% | تقني البيئة مؤهل | ب ي 315 |
| 20% | عامل تصنيع | ت ع 101 |
| 20% | عامل تصنيع محترف | ت ع 102 |
| 20% | عامل تصنيع مؤهل | ت ع 103 |
| 20% | آلاتي خراط | ت ع 104 |



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

مطابقة
TRANSCRIPTION
TRUE TRAN

| | | |
|-----|--------------------------|--------|
| 20% | آلاتي خراط مؤهل | ت 205ع |
| 20% | آلاتي خراط رئيسي | ت 206ع |
| 20% | لحام مخاريط | ت 107ع |
| 20% | لحام مخاريط مؤهل | ت 108ع |
| 20% | لحام مخاريط رئيسي | ت 209ع |
| 20% | عون تصنيع | ت 110ع |
| 20% | عون تصنيع مؤهل | ت 211ع |
| 20% | عون تصنيع رئيسي | ت 212ع |
| 15% | مراقب منتج نهائي | ت 213ع |
| 15% | مراقب منتج نهائي مؤهل | ت 214ع |
| 10% | رسام تصميمي | ت 215ع |
| 12% | تقني أمر بالدفع | ت 316ع |
| 12% | تقني أمر بالدفع مؤهل | ت 317ع |
| 10% | مسير المنتج | ت 318ع |
| 20% | رئيس عمال تصنيع | ت 219ع |
| 20% | رئيس عمال تصنيع مؤهل | ت 320ع |
| 20% | رئيس عمال تصنيع رئيسي | ت 321ع |
| 12% | مراقب تصنيع | ت 322ع |
| 12% | مراقب النوعية | ت 323ع |
| 12% | مراقب النوعية مؤهل | ت 324ع |
| 12% | مهندس تصنيع | ت 325ع |
| 12% | مهندس تصنيع مؤهل | ت 326ع |
| 12% | مهندس تصنيع رئيسي | ت 327ع |
| 15% | مساعد مراقب آلات | ت 228ع |
| 15% | مساعد مراقب آلات مؤهل | ت 229ع |
| 15% | مراقب آلات | ت 330ع |
| 15% | مراقب آلات مؤهل | ت 331ع |
| 15% | مراقب آلات رئيسي | ت 333ع |
| 10% | المصمم الصناعي | ت 334ع |
| 10% | مصمم الصناعي مؤهل | ت 335ع |
| 10% | مصمم الصناعي رئيسي | ت 336ع |
| 15% | عون خدمات الآبار متر بصر | خ 101 |
| 15% | عون خدمات الآبار | خ 102 |



Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

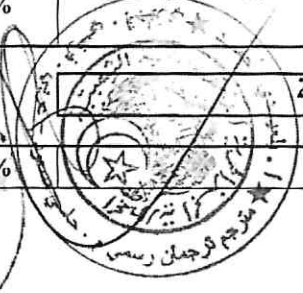
ترجمة مطابقة
TRANSLATION CON
TRUE TRANSLATION

المجلس
الوطني
للانتخابات
Peres pour le Trésor

| | | |
|-----|--|---------|
| 15% | عون خدمات الآبار مؤهل | خ 203 |
| 15% | عون خدمات الآبار رئيسي | خ 204 |
| 15% | رئيس فرقة خدمات الآبار | خ 205 |
| 15% | تقني خدمات الآبار | خ 206 |
| 15% | تقني خدمات الآبار مؤهل | خ 307 |
| 12% | مهندس خدمات الآبار | خ 308 |
| 12% | مهندس خدمات الآبار مؤهل | خ 309 |
| 12% | مراقب خدمات الآبار | خ 310 |
| 15% | عون استغلال متربص | م ت 101 |
| 15% | عون استغلال | م ت 102 |
| 15% | عون استغلال مؤهل | م ت 203 |
| 15% | عون استغلال رئيسي | م ت 204 |
| 15% | تقني استغلال | م ت 205 |
| 15% | تقني استغلال مؤهل | م ت 306 |
| 12% | مراقب استغلال | م ت 307 |
| 12% | مراقب استغلال مؤهل | م ت 308 |
| 15% | تقني صيانة للمساعدة التقنية للعمليات | م ت 309 |
| 15% | تقني صيانة للمساعدة التقنية للعمليات مؤهل | م ت 310 |
| 12% | مهندس صيانة للمساعدة التقنية للعمليات | م ت 311 |
| 15% | تقني تحليل وتسجيل البيانات | ت ح 201 |
| 15% | تقني تحليل وتسجيل البيانات مؤهل | ت ح 302 |
| 12% | مهندس تحليل وتسجيل البيانات | ت ح 303 |
| 12% | مهندس تحليل وتسجيل البيانات مؤهل | ت ح 304 |
| 12% | مهندس معطيات | ت ح 305 |
| 12% | مهندس معطيات مؤهل | ت ح 306 |
| 15% | تقني صيانة معدات تحليل وتسجيل البيانات | ص ت 201 |
| 15% | تقني صيانة معدات تحليل وتسجيل البيانات مؤهل | ص ت 302 |
| 12% | مهندس صيانة معدات تحليل وتسجيل البيانات | ص ت 303 |
| 12% | مهندس صيانة معدات تحليل وتسجيل البيانات مؤهل | ص ت 304 |

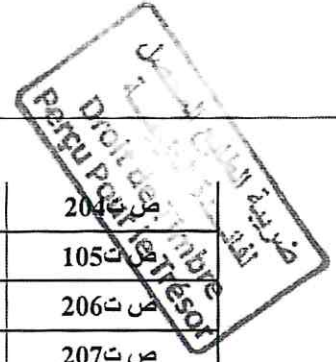
المناصب العامة

| | | |
|-----|-------|---------|
| 12% | مرافق | ن ق 101 |
|-----|-------|---------|



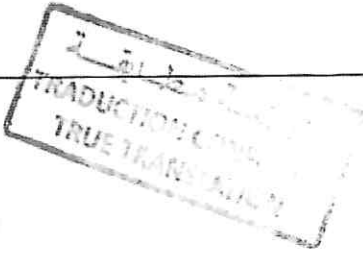
ترجمة
TRANSLATION
TRUE TRA

| | | |
|-----|----------------------------|---------|
| 12% | مرافق مؤهل | ن ق 102 |
| 12% | مرافق رئيسي | ن ق 103 |
| 10% | سائق س خ | ن ق 104 |
| 10% | سائق س خ مؤهل | ن ق 105 |
| 10% | سائق س خ رئيسي | ن ق 206 |
| 10% | سائق و ث | ن ق 107 |
| 10% | سائق و ث مؤهل | ن ق 108 |
| 10% | سائق و ث رئيسي | ن ق 209 |
| 10% | سائق ن ق | ن ق 110 |
| 10% | سائق ن ق مؤهل | ن ق 111 |
| 10% | سائق ن ق رئيسي | ن ق 212 |
| 15% | صفاح / دهان | م ك 101 |
| 15% | صفاح / دهان مؤهل | م ك 102 |
| 15% | صفاح / دهان رئيسي | م ك 203 |
| 10% | كهربائي سيارات | م ك 104 |
| 10% | كهربائي سيارات مؤهل | م ك 105 |
| 10% | كهربائي سيارات رئيسي | م ك 206 |
| 10% | رئيس عمال كهربائي السيارات | م ك 207 |
| 10% | ميكانيكي | م ك 108 |
| 10% | ميكانيكي مؤهل | م ك 109 |
| 10% | ميكانيكي رئيسي | م ك 210 |
| 10% | رئيس عمال الميكانيك | م ك 311 |
| % | رئيس ورشة الميكانيك | م ك 312 |
| 12% | عامل يدوي | ت م 101 |
| 12% | عامل خدمات | ت م 102 |
| 10% | عامل موزع الهاتف | ت م 103 |
| 12% | عون متعدد الخدمات | ت م 107 |
| 12% | عون متعدد الخدمات مؤهل | ت م 108 |
| 12% | عون متعدد الخدمات رئيسي | ت م 109 |
| 10% | نجار | ت م 110 |
| 10% | نجار درجة مؤهل | ت م 111 |
| 10% | نجار رئيسي | ت م 212 |
| 15% | لحام | ص ت 101 |
| 15% | لحام مؤهل | ص ت 102 |
| 15% | لحام رئيسي | ص ت 203 |



| | | |
|-----|--------------------------------|-------|
| 15% | رئيس عمال التلحيم | ت 204 |
| 10% | ميكانيكي كهربائي | ت 105 |
| 10% | ميكانيكي كهربائي مؤهل | ص 206 |
| 10% | ميكانيكي كهربائي رئيسي | ص 207 |
| 10% | رئيس عمال ميكانيكي كهربائي | ص 308 |
| 10% | ميكانيكي آلي | ص 109 |
| 10% | ميكانيكي آلي مؤهل | ص 210 |
| 10% | ميكانيكي آلي رئيسي | ص 211 |
| 10% | رئيس عمال ميكانيكا الآلي | ص 312 |
| 10% | تقني صيانة | ص 213 |
| 10% | تقني صيانة مؤهل | ص 214 |
| 10% | تقني صيانة رئيسي | ص 315 |
| 10% | رئيس عمال الصيانة | ص 316 |
| 10% | مهندس صيانة | ص 317 |
| 10% | مهندس صيانة مؤهل | ص 318 |
| 10% | مهندس صيانة رئيسي | ص 319 |
| 10% | رئيس ورشة الصيانة | ص 323 |
| 12% | سائق تفكيك النقل وتركيبه | ت 201 |
| 12% | سائق تفكيك النقل وتركيبه مؤهل | ت 202 |
| 12% | سائق تفكيك النقل وتركيبه رئيسي | ت 303 |
| 12% | سائق مشغل رافعة | ت 204 |
| 12% | سائق مشغل رافعة مؤهل | ت 205 |
| 12% | سائق مشغل رافعة رئيسي | ت 306 |
| 12% | سائق مشغل رافعة شوكية | ت 107 |
| 12% | سائق مشغل رافعة شوكية مؤهل | ت 108 |
| 12% | سائق مشغل رافعة شوكية رئيسي | ت 109 |
| 15% | محضر حقول | ت 210 |
| 15% | محضر حقول مؤهل | ت 211 |
| 15% | محضر حقول رئيسي | ت 312 |
| 15% | رئيس عمال تحضير الحقول | ت 313 |

تمنع علاوة الضرر أيضا للمهندسين والتقنيين الموجهين للعمل بالورشات بنسبة بالمناظرة التي تكافئها

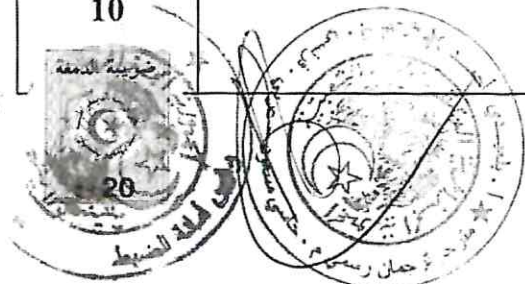


ملحق س 3.2

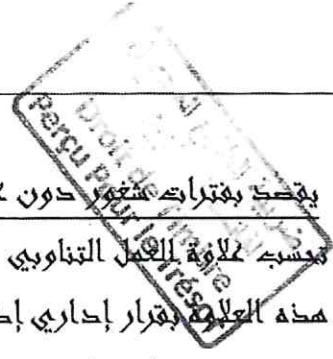
ملاوة العمل التناوبي

نعد ملاوة العمل التناوبي على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي لمنصب العمل المشغول.
حسب النظام الدوري المعد في الملحق المرفق كالتالي:

| النسبة | التعيين | الفوج |
|----------------|---|-------|
| 25 | العمال المقسمون على أفواج ويشغلون حسب النظام المتواصل طيلة السنة بالدور 8x3 كل أيام الأسبوع بما فيها الأعياد و العطل المدفوعة الأجر . | 01 |
| 25 | العمال المقسمون على أفواج ويشغلون حسب النظام التناوبي 12×2 في إطار نظام العمل 4×4. | 02 |
| 15 | العمال المقسمون على أفواج المشغلون حسب نظام الشبه المتواصل طوال السنة 8x3 كل أيام الأسبوع بتوقفه كل نهاية أسبوع و أيام الأعياد أيضا. | 03 |
| 15 | العمال المقسمون على أفواج والمشغلون حسب النظام المتواصل طيلة السنة 8x2 أو فوج الصباح وفوج الظهيرة كل أيام الأسبوع بما فيها الأعياد والعطل المدفوعة الأجر. | 04 |
| 10 | العمال المقسمون على أفواج والمشغلون حسب نظام الشبه المتواصل طيلة السنة 8x2 أو فوج الصباح وفوج الظهيرة كل أيام الأسبوع مع توقفه عن العمل عند كل نهاية أسبوع و أيام الأعياد. | 05 |
| 15 10 10 | العمال المقسمون على أفواج والمشغلون حسب النظام الغير متواصل أي خلال فترات من السنة لضرورة الصليحة الملحة. نظام 8x3 متواصل بفترة راحة دون عمل نظام 8x2 متواصل بفترة راحة دون عمل نظام 8x3 شبه متواصل بفترة راحة دون عمل | 06 |

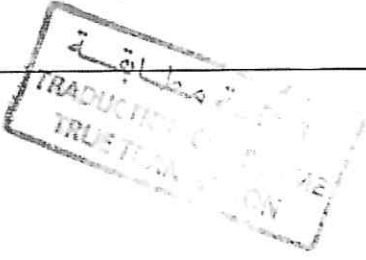


SR



يقصد بفترة راحة دون عمل كل نظام غير ساري طيلة السنة .
وحسب علاوة العمل التناوبي بنسبة من الأجر القاعدي المدفوع للعامل والمرتبط بدرجة العامل وتمنع هذه العلاوة بقرار إداري إذا كان العامل خاضع لنظام العمل التناوبي.
ويتم تحديد قائمة اسمية سنويا بالنسبة للمناصب التي تستفيد من هذه العلاوة والذين يشغلون حسب النظام المتواصل أو النصف متواصل.
بالنسبة للنظام غير المتواصل (المتقطع) يبين القرار الخاص بداية الفترة ونهايتها كل مادامت الضرورة لذلك من قبل مسؤول الصيانة.
منع علاوة العمل التناوبي استثناء في النظام غير المتواصل (المتقطع) خلال فترة العمل بالأفواج.
لا تعني هذه العلاوة فترات الراحة (دون عمل) والتي لاتلغي الحق في العطلة الاستراتيجية والعطل المدفوعة الأجر.
ويتم منع العلاوة بقرار فردي معد من الصيانة أو المديرية المعنية.





ملحق من 4.2
العلوة الجزائية للخدمة الدائمة
(م.ج.خ.د)

يستفيد الموظفون المدعوون دائما لحاجة العمل الملحة والإلزامية ما بعد ساعات العمل الرسمية من علوة الخدمة الدائمة.

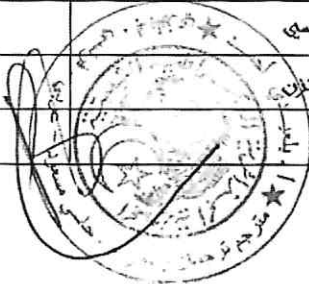
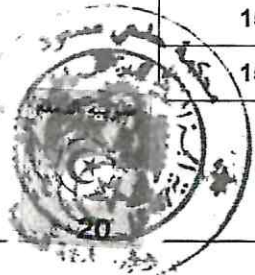
وبغض النظر عن المادة 14 من هذه الاتفاقية الجماعية توافق هذه العلوة الشهرية نسبة مئوية متغيرة تتراوح بين 0 إلى 20% من الأجر القاعدي لمنصب العامل.

تمنع هذه العلوة بقرار من السلطة السلمية للعامل ويمكن تعليقه وتجميده إذا رأته المؤسسة انه لم يصبح من الضروري الطلب للعمل بعد أوقات العمل.

كما تدرج قائمة مناصب المؤهلة للاستفادة من هذا التعويض ضمن الاتفاقية وتعديل باتفاق جماعي.

مناصب العمل التي تخول الاستفادة من العلوة الجزائية للخدمة الدائمة

| الرمز | تسمية المنصب | النسبة |
|--------|--------------------|--------|
| ص 101 | ممرض | 20% |
| ص 202 | ممرض مؤهل | 20% |
| ص 203 | ممرض رئيسي | 20% |
| ص 204 | سائق سيارة الإسعاف | 15% |
| ص 205 | تقني صحة | 20% |
| ص 206 | تقني صحة مؤهل | 20% |
| ص 207 | تقني صحة رئيسي | 20% |
| هـ 105 | مشتري | 12% |
| هـ 206 | مشتري مؤهل | 12% |
| هـ 207 | مشتري رئيسي | 12% |
| هـ 108 | أمين مخزن | 15% |
| هـ 209 | أمين مخزن مؤهل | 15% |
| هـ 210 | أمين مخزن رئيسي | 15% |
| هـ 311 | مكلف بتسيير المخزن | 15% |
| ن 104 | سائق م.ج.خ.د | 15% |

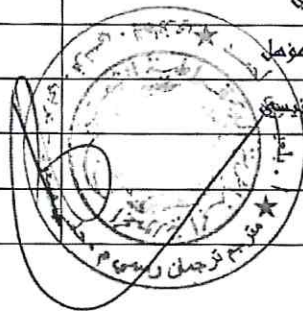


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

مطابق 2
TRADUCTEUR
TRUET

مطبوعه
Droit de reproduction
Régistré Pour le Trésor

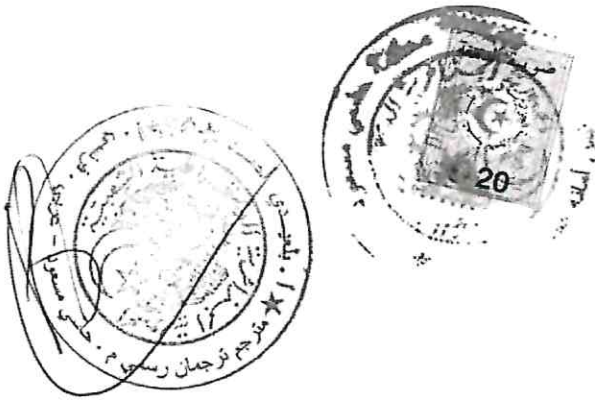
| | | |
|-----|--------------------------------|-------|
| 15% | سائق س. خ مؤهل | ن 105 |
| 15% | سائق س. خ رئيسي | ن 206 |
| 20% | مسير النقل | ن 213 |
| 20% | مسير النقل مؤهل | ن 314 |
| 20% | مسير النقل رئيسي | ن 315 |
| 20% | مكلفه بالعلاقات الخارجية | و 104 |
| 20% | مكلفه بالعلاقات الخارجية مؤهل | و 205 |
| 20% | مكلفه بالعلاقات الخارجية رئيسي | و 206 |
| 15% | عموم متعدد الخدمات | و 107 |
| 15% | عموم متعدد الخدمات مؤهل | و 108 |
| 15% | تقني تبريد | و 113 |
| 15% | تقني تبريد مؤهل | و 114 |
| 15% | تقني تبريد رئيسي | و 215 |
| 15% | تقني الاتصالات | ا 216 |
| 15% | تقني الاتصالات مؤهل | ا 217 |
| 15% | تقني الاتصالات رئيسي | ا 218 |
| 15% | كهربائي سيارة | ك 104 |
| 15% | كهربائي سيارة مؤهل | ك 105 |
| 15% | كهربائي سيارة رئيسي | ك 206 |
| 15% | ميكانيكي | ك 108 |
| 15% | ميكانيكي مؤهل | ك 109 |
| 15% | ميكانيكي رئيسي | ك 210 |
| 15% | ميكانيكي كهربائي | ص 105 |
| 15% | ميكانيكي كهربائي مؤهل | ص 206 |
| 15% | ميكانيكي كهربائي رئيسي | ص 207 |
| 15% | ميكانيكي آلي | ص 109 |
| 15% | ميكانيكي آلي مؤهل | ص 210 |
| 15% | ميكانيكي آلي رئيسي | ص 211 |
| 20% | عموم طباط | خ 101 |
| 20% | طباط | خ 102 |

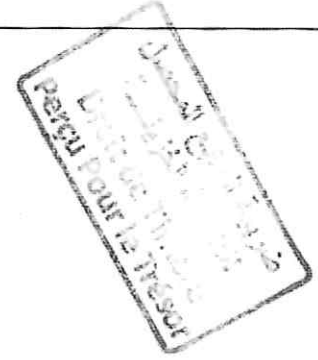
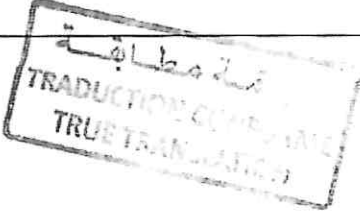


33 8

| | | |
|-----|------------------------------|-------|
| 15% | رئيس صفه | ج 103 |
| 15% | رئيس فنڊقة | ج 104 |
| 15% | رئيس فنڊقة منسق | ج 205 |
| 15% | رئيس الطباخين | ج 206 |
| 20% | منسق العلاقات الخارجية | و 327 |
| 20% | أمانة سر الرئيس المدير العام | م 307 |

تمنع إلى العمال الذين يعملون في أمانة سر الرئيس المدير العام للمؤسسة خلاوة عن الجاهزية بنسبة
20%.





ملحق 5.2

ملاوة مصاريف الإقامة والعزلة

(ع.م.أ.ع)

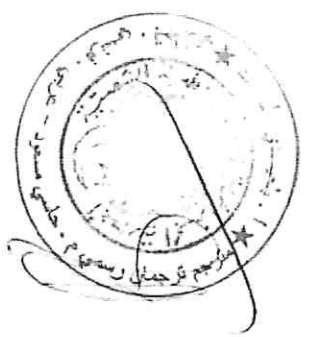
تدفع ملاوة الإقامة والعزلة للعمال حسب الجدول المعمول به والمحدد من طرف شركة سونا طراك.
إن المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار تعادل دائما هذا التعويض حسب التطورات و التغييرات التي
تقرر من طرف شركة سونا طراك.

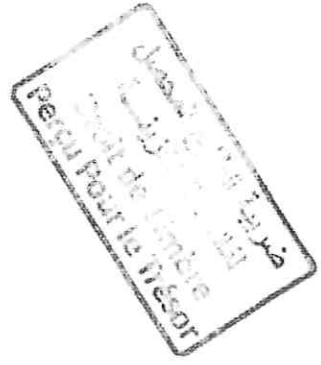
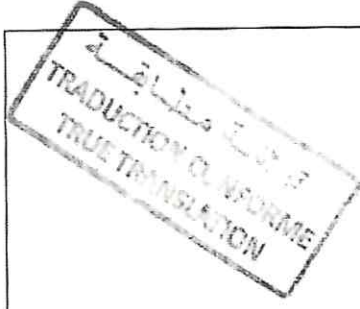


Handwritten mark or signature at the bottom center.

Handwritten mark or signature at the bottom right.

| ع.م.ط.ح | المناطق | | | | | | | | | | الأصناف | | |
|---------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|
| | L | K | J | H | G | F | E | D | C | B | A | الدرجة | الأصناف |
| شمال | المنطقة 10 | المنطقة 9 | المنطقة 8 | المنطقة 7 | المنطقة 6 | المنطقة 5 | المنطقة 4 | المنطقة 3 | المنطقة 2 | المنطقة 1 | S.Z | NSR | 13 إلى 10 |
| 92,05 | 1 489,03 | 1 389,76 | 1 304,66 | 1 219,59 | 1 134,50 | 1 049,40 | 984,33 | 879,23 | 794,16 | 709,07 | 503,44 | الدرجة 1 | 10 إلى 13 |
| | 1 940,72 | 1 811,34 | 1 700,44 | 1 589,54 | 1 478,66 | 1 367,75 | 1 256,85 | 1 145,95 | 1 035,05 | 924,14 | 656,15 | SR | |
| 104,40 | 1 638,61 | 1 529,37 | 1 435,73 | 1 342,10 | 1 248,46 | 1 154,84 | 1 061,19 | 967,57 | 873,92 | 780,30 | 554,02 | الدرجة 2 | 14 إلى 16 |
| | 2 135,68 | 1 993,30 | 1 871,26 | 1 749,22 | 1 627,18 | 1 505,14 | 1 383,10 | 1 261,06 | 1 139,02 | 1 017,00 | 722,07 | SR | |
| 114,98 | 1 781,39 | 1 662,64 | 1 560,85 | 1 459,06 | 1 357,25 | 1 255,46 | 1 153,67 | 1 051,88 | 950,09 | 848,27 | 602,28 | الدرجة 3 | 17 إلى 20 |
| | 2 321,78 | 2 167,00 | 2 034,32 | 1 901,66 | 1 768,97 | 1 636,29 | 1 503,63 | 1 370,95 | 1 238,29 | 1 105,61 | 784,98 | SR | |
| 131,38 | 2 039,76 | 1 903,79 | 1 787,22 | 1 670,67 | 1 554,10 | 1 437,55 | 1 321,00 | 1 204,43 | 1 087,88 | 971,33 | 689,63 | الدرجة 4 | 21 إلى 24 |
| | 2 658,53 | 2 481,28 | 2 329,34 | 2 177,46 | 2 025,54 | 1 873,62 | 1 721,70 | 1 569,80 | 1 417,88 | 1 265,96 | 898,83 | SR | |
| 148,14 | 2 298,13 | 2 144,93 | 2 013,62 | 1 882,28 | 1 750,95 | 1 619,64 | 1 488,31 | 1 357,00 | 1 225,67 | 1 094,36 | 776,99 | الدرجة 5 | 25 إلى 30 |
| | 2 995,27 | 2 795,58 | 2 624,42 | 2 453,27 | 2 282,11 | 2 110,95 | 1 939,79 | 1 768,64 | 1 597,48 | 1 426,32 | 1 012,68 | SR | |





ملحق من 6.2
علاوة العمل الليلي
(ع.ع.ل)

+ 07 أيام : المبلغ = (7% من الأجر القاعدي).

+ 14 يوم : المبلغ = (15% من الأجر القاعدي).

+ 21 يوم : المبلغ = (21% من الأجر القاعدي).

+ 28 يوم : المبلغ = (30% من الأجر القاعدي).



Handwritten marks at the bottom of the page.

مطبعة
TRADUCTION EN NORME
TRUE TRANSLATION

الملحق س 01.3

المكافأة

تكون المكافأة موضوع اتفاق جماعي والذي سيتم إدماجه بقوة القانون في هذه الاتفاقية الجماعية.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

عطاءة
TRADUCTION EN FORME
TRUE TRANSLATION

المجلس
Droit de
pour le Trésor

ملحق س 02.3
المنحة السنوية للأهداف

تعد المنحة السنوية للأهداف بعد ضبط الحسابات المالية للمؤسسة و حسب النتيجة المحصل عليها في هذه العملية.
يتم تحديد كميّات الاستحاجّة من هذه المنحة باتفاق جماعي.



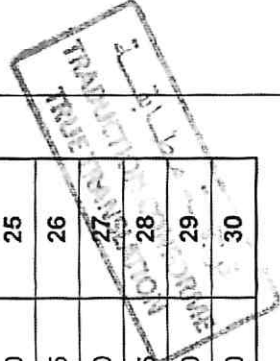
Handwritten signature or scribble in black ink.

Handwritten initials or marks at the bottom of the page.

الملحق من 1.4

التفريغ الاستثنائية لنهاية المسار المصنعي

| درجة ع.م. طرح | الفتحة 10 | الفتحة 9 | الفتحة 8 | الفتحة 7 | الفتحة 6 | الفتحة 5 | الفتحة 4 | الفتحة 3 | الفتحة 2 | الفتحة 1 | المصنفا |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|
| درجة 2 | 47 | 44 | 41 | 40 | 37 | 36 | 33 | 32 | 31 | 30 | 10 |
| | 47 | 43 | 41 | 40 | 36 | 35 | 32 | 32 | 32 | 30 | 11 |
| درجة 3 | 46 | 43 | 41 | 38 | 37 | 34 | 35 | 32 | 31 | 30 | 12 |
| | 54 | 51 | 48 | 44 | 44 | 41 | 38 | 37 | 36 | 35 | 13 |
| درجة 4 | 62 | 58 | 55 | 52 | 50 | 46 | 43 | 42 | 42 | 40 | 14 |
| | 70 | 65 | 61 | 59 | 56 | 52 | 50 | 48 | 47 | 45 | 15 |
| درجة 5 | 78 | 73 | 69 | 65 | 60 | 60 | 57 | 52 | 50 | 50 | 16 |
| | 77 | 73 | 69 | 65 | 60 | 60 | 56 | 53 | 51 | 50 | 17 |
| درجة 6 | 77 | 72 | 68 | 65 | 62 | 58 | 54 | 54 | 52 | 50 | 18 |
| | 79 | 72 | 68 | 65 | 63 | 57 | 56 | 52 | 52 | 50 | 19 |
| درجة 7 | 78 | 73 | 69 | 65 | 62 | 59 | 56 | 53 | 52 | 50 | 20 |
| | 76 | 73 | 69 | 65 | 61 | 59 | 55 | 54 | 52 | 50 | 21 |
| درجة 8 | 77 | 72 | 68 | 65 | 61 | 58 | 55 | 53 | 51 | 50 | 22 |
| | 86 | 81 | 75 | 72 | 68 | 64 | 61 | 58 | 56 | 55 | 23 |
| درجة 9 | 93 | 87 | 82 | 78 | 75 | 70 | 67 | 64 | 62 | 60 | 24 |
| | 93 | 86 | 82 | 77 | 74 | 70 | 67 | 63 | 62 | 60 | 25 |
| درجة 10 | 102 | 94 | 89 | 85 | 80 | 75 | 72 | 69 | 67 | 65 | 26 |
| | 108 | 101 | 96 | 91 | 86 | 82 | 78 | 75 | 72 | 70 | 27 |
| درجة 11 | 115 | 109 | 104 | 97 | 90 | 90 | 83 | 79 | 76 | 75 | 28 |
| | 124 | 116 | 110 | 104 | 98 | 94 | 88 | 84 | 82 | 80 | 29 |
| درجة 12 | 124 | 116 | 109 | 104 | 99 | 93 | 89 | 85 | 83 | 80 | 30 |



8

5



ملحق س 2.4 منحة نهاية المسار المهني

تتمثل عناصر الأجر التي تدخل في حساب علاوة نهاية الخدمة فيما يلي :

- الأجر القاعدي
- العلاوة التكميلية للدخل
- علاوة الخبرة المهنية
- علاوة ابن الشهيد
- مكافأة المجاهد
- المكافأة (المعامل × الأجر القاعدي).

يحسب هذا التعويض من كل سنة من الأقدمية في قطاع المحروقات ويمنح لكل عامل له اقدمية تساوي أو تزيد عن خمسة (05) سنوات. وكل فترة تساوي أو تزيد عن ثلاثة (03) أشهر تعد سنة كاملة ولا تحسب الفترة التي تقل عن ثلاثة (03) أشهر.

عملية الحساب:

منحة نهاية الخدمة = مبلغ عناصر الأجر × عدد الشهور المشار إليها في الجدول أدناه

الأقدمية :

يكون تعريفها حسب ما هو منصوص عليه في المادة 27 من الاتفاقية العالية. وزيادة على ما سبق تعطى مكافأة مالية بمبلغ صافي قدره مائة الف دينار (100.000 دج) و تمثل هدية الذهاب وتمنح لكل عامل ذاهب إلى التقاعد.

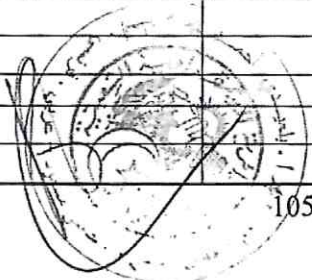
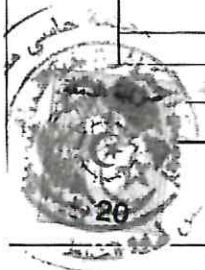


المترجم
TRANSLATION ONLY
TRUE TRANSLATION

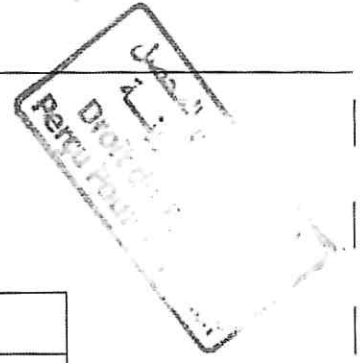
ملحق من 1.2.4

منحة نهاية الخدمة

| الحالات المحتملة | الحالة 01 : نهاية علاقة العمل بسبب التقاعد او بسبب مرض غير مهني. | الحالة 02 : نهاية علاقة العمل بسبب مرض مهني او حادث عمل مفضي او لا إلى الوفاة . وفاة العامل. |
|------------------|--|--|
| سنوات الخبرة | عدد الشهور | عدد الشهور |
| المعامل | 0,8 | 1,2 |
| 5 | 4 | 6 |
| 6 | 4,8 | 7,2 |
| 7 | 5,6 | 8,4 |
| 8 | 6,4 | 9,6 |
| 9 | 7,2 | 10,8 |
| 10 | 8 | 12 |
| 11 | 8,8 | 13,2 |
| 12 | 9,6 | 14,4 |
| 13 | 10,4 | 15,6 |
| 14 | 11,2 | 16,8 |
| 15 | 12 | 18 |
| 16 | 12,8 | 19,2 |
| 17 | 13,6 | 20,4 |
| 18 | 14,4 | 21,6 |
| 19 | 15,2 | 22,8 |
| 20 | 16 | 24 |
| 21 | 16,8 | 25,2 |
| 22 | 17,6 | 26,4 |
| 23 | 18,4 | 27,6 |
| 24 | 19,2 | 28,8 |
| 25 | 20 | 30 |
| 26 | 20,8 | 31,2 |
| 27 | 21,6 | 32,4 |
| 28 | 22,4 | 33,6 |
| 29 | 23,2 | 34,8 |
| 30 | 24 | 36 |
| 31 | 24,8 | 37,2 |
| 32 | 25,6 | 38,4 |
| 33 | 26,4 | 39,6 |
| 34 | 27,2 | 40,8 |
| 35 | 28 | 42 |
| 36 | 28,8 | 43,2 |
| 37 | 29,6 | 44,4 |
| 38 | 30,4 | 45,6 |
| 39 | 31,2 | 46,8 |
| 40 | 32 | 48 |
| 41 & + | N x 0,8 | N x 1,2 |



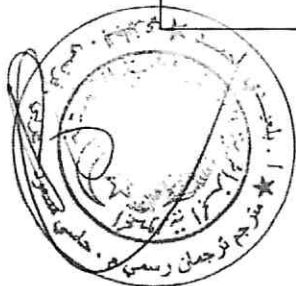
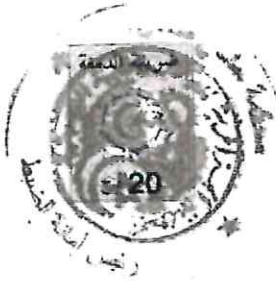
ب

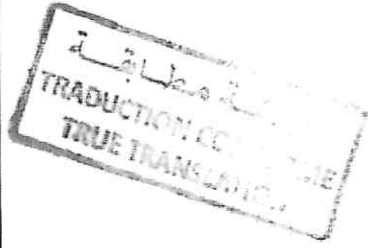


ملحق 2.2.4

معامل المكافأة المتعلق بالطماطم إلى التماثل

| الصفحة | المعامل |
|--------|---------|
| 13 | 1,56 |
| 14 | 1,62 |
| 15 | 1,52 |
| 16 | 1,41 |
| 17 | 1,32 |
| 18 | 1,32 |
| 19 | 1,15 |
| 19 | 1,15 |
| 20 | 1,08 |
| 21 | 1,16 |
| 22 | 1,10 |
| 23 | 1,04 |
| 24 | 0,99 |
| 25 | 1,05 |
| 26 | 0,99 |
| 27 | 0,94 |
| 28 | 0,89 |
| 29 | 0,84 |
| 30 | 0,79 |





ملحق من 3.4

العلاوة التعويضية

تمنع العلاوة التعويضية (ع.ت.ع/ع.م.ظ.ح) للعمال الذين يقبضون ع.م.ظ.ح غير الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي حين قبولهم للذهاب إلى التقاعد ويجب عليهم أن يكونوا قد مارسوا عملهم في فترة لا تقل عن ما يلي:

- خمسة سنوات (05) متتالية من العمل وذلك من تاريخ قبولهم للذهاب إلى التقاعد في منطقة مشمولة بحق التعويض عن المنطقة وظروف الحياة.
- خمسة عشرة سنة (15) متتالية من العمل بالنسبة للعمال الذين كانوا محل تحويل ومارسوا عملهم من تاريخ قبولهم للذهاب إلى التقاعد في منطقة غير مشمولة بحق التعويض عن المنطقة وظروف الحياة.
- يطبق هذه الشرط على العمال بنظام غير خاضع للتناوب المعوليين و الذين لا يحسب لهم حق التعويض عن المنطقة وظروف الحياة في الوعاء القاعدي لحساب معاش التقاعد.

كيفية الحساب:

$$\text{ع.ت.ع} = (\% 80 \times \text{م} \times 60 \times \text{ك})$$

780% : تمثل النسبة التي تم تحديدها بالقرار الوزاري رقم 27 المؤرخ في 2009/04/18.

م : توافق آخر مبلغ شهري المتعلق بحق التعويض عن المنطقة وظروف الحياة و الذي تلقاه العامل قبل نهاية علاقة عمله.

وفي هذه الحالة يعتبر آخر الشهر كـشهر كامل مهما كان عدد الأيام التي عملها فعليا العامل.

60 : عدد الأشهر المشتغلة داخل منطقة مشمولة بحق التعويض عن المنطقة وظروف الحياة والتي توافق 60 شهر على الأكثر.

ك: تمثل المعامل التقديري للقيم الموضحة في الجدول الآتي. هذا المعامل يتطور ويتغير حسب عدد السنوات المشتغلة في منطقة مشمولة بحق التعويض عن المنطقة وظروف الحياة والتي





| عدد السنوات المشتغلة في منطقة الجنوب | معامل (ك) |
|--------------------------------------|-----------|
| 15 | 1.00 |
| 14 | 0.95 |
| 13 | 0.90 |
| 12 | 0.85 |
| 11 | 0.80 |
| 10 | 0.75 |
| 9 | 0.70 |
| 8 | 0.65 |
| 7 | 0.60 |
| 6 | 0.55 |
| 5 | 0.50 |

- تطبيق الأحكام التي تتضمن توسيع الاستفادة من العلاوة التعويضية (العلاوة التكميلية للمنطقة وظروف الحياة) بالنسبة للعمال الخاضعين لنظام التناوب الذين انتهت علاقة عملهم بسبب:

1. التقاعد التناسبي.

2. التقاعد بالنسبة للعمال الذين اشتغلوا اثني وثلاثين سنة (32) فعليا وبدون شرط السن.

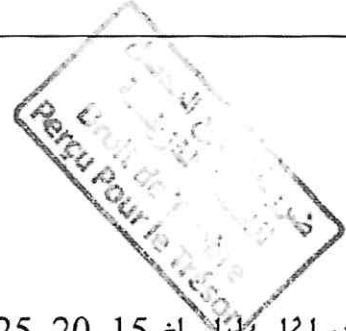
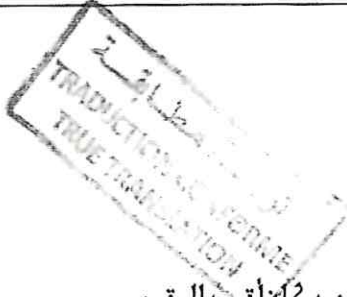
- تخضع العلاوة التعويضية للضريبة بنسبة محددة بموجب أحكام قانون المالية الساري المفعول.

- تدمج مرة واحدة في التسوية النهائية للعامل المعني.

تحدد كليات تطبيق العلاوة التعويضية لاحقا عن طريق منشور.



Handwritten marks at the bottom of the page, including a signature and some scribbles.



ملحق س 4.4 منحة الوفاء في القطاع

يمنح لكل عامل بلغ 15-20-25 أو 30 سنة اقدمية في القطاع ميدالية زائد مكافأة مالية حسب الجدول التالي :

| الاقدمية | الميدالية | مبلغ المكافأة المالية |
|----------|-----------|-----------------------|
| 15 سنة | برونزية | 25.000 دج |
| 20 سنة | فضية | 30.000 دج |
| 25 سنة | ذهبية | 40.000 دج |
| 30 سنة | قرمزية | 50.000 دج |

حددت الأقدمية طبقا لما هو منصوص عليه في المادة 27 من هذه الاتفاقية.

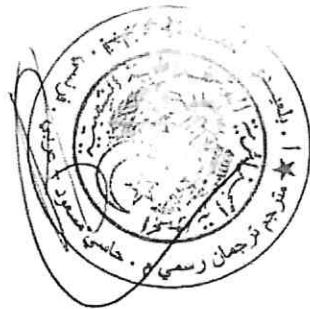


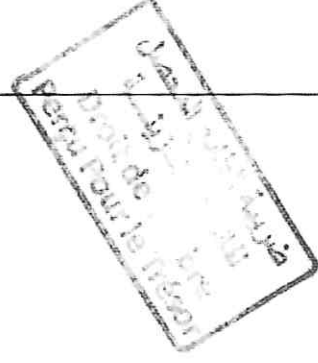
Handwritten signatures at the bottom of the page.



ملحق س 5.4 المنحة الاستثنائية للاستحقاق

تمنح هذه المنحة بقرار من المديرية العامة و باقتراح من الهيئة التي يكون العامل تابعاً لها بمكافأة العمال الذين امتازوا بانجازهم مهنية استثنائية.
تقرر المديرية العامة مبلغ المنحة الاستثنائية للاستحقاق و العمال المعنيين و كذلك كيفية تسليمها.

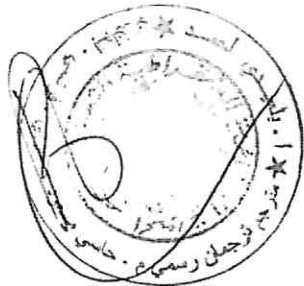


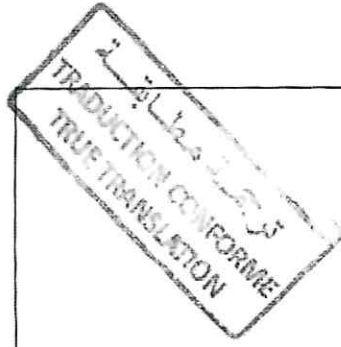


ملحق ص 6.4

علاوة أبناء الشهداء

تمنح هذه العلاوة إلى جميع العمال الذين لهم صفة ابن وبنات شهيد.
و لقد تم إنشاء هذه العلاوة بموجب القانون رقم 07/99 و الصادر بتاريخ 1999/04/05 والمتعلق
بالمجاهد والشهيد و ولاسيما المادة 39 منه.

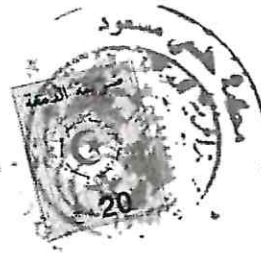


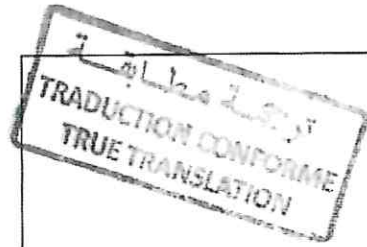


الملاحق س 1.5

الاجلاء الصحية

تتكفل المؤسسة بالاجلاء الصحية المستعجلة للعامل أو أحد ذوي الحقوق ذهابا وإيابا.
يأمر بالاجلاء الصحي طبيب المؤسسة وذلك لغرض نقل المريض من مكان عمله إلى المستشفى.
تبقى مصاريف التنقل بسبب المواعيد الطبية و المراقبة الطبية على عاتق العامل.
تتكفل المؤسسة بمصاريف اجلاء العامل المصاب بحادث عمل.





الملحق 2.5 النقل إلى خارج الوطن للعلاج

في إطار التكفل بالأعضاء والمصاريف الطبية لمستخدميها وعمالها تلتزم المؤسسة بالإجراءات المتخذة من طرف شركة سونا طراك لنقل العمال إلى الخارج من أجل العلاج (القرار رقم 14/المديرية العامة /سونا طراك والصادر بتاريخ 2012/01/8 المتضمن مراجعة إجراءات التكفل العلاجي بالخارج). لا يتخذ هذا الإجراء إلا بعد استئذان وجود سبل علاجية في الجزائر.

سيعد منشور إداري المستفيدين من هذا التكفل وكذا شروط القبول وكيفية تطبيق و تسيير هذه الإجراءات.



Handwritten signatures or initials at the bottom of the page.