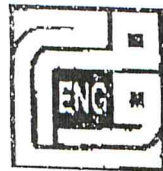




نحو حوار اجتماعي منظم وشامل
في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2006
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع: المؤسسة الوطنية للحصى
الموضوع : اتفاقية اجتماعية
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على سبعة أبواب : احكام عامة / حقوق والتزامات العمال / شروط التوظيف والعمل / التصنيف المهني وأجرة العمل / الامتيازات الاجتماعية / تمثيل العمال والحق النقابي / احكام ختامية .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

المؤسسة الوطنية للحصى
ENTREPRISE NATIONALE DES GRANULATS



اتفاقية جماعية

شركة بالأسهم برأس مال قدره 1.000.000.000 دج - سجل تجاري رقم 007759 ب 99 الجزائر العاصمة
المقر: جسر قسنطينة ص. ب رقم 04 - القبة - الجزائر العاصمة

فهرس

الصفحة المادة

1

الباب الأول : أحكام عامة

الفصل الأول : الهدف و مجال التطبيق

2 - 1	القسم 1 : الهدف
3	القسم 2 : مجال التطبيق
		الفصل الثاني : صلاحية الإتفاقية الجماعية و تعديلها و نقضها
5 - 4	القسم 1 : صلاحية الإتفاقية
9 إلى 6	القسم 2 : المراجعة و التعديل
12 إلى 10	القسم 3 : النقض

3

الباب الثاني : حقوق و التزامات العمال

18 إلى 13	الفصل الأول : الحقوق العامة للعمال
22 إلى 19	الفصل الثاني : الإلتزامات العامة

5

الباب الثالث : شروط التوظيف و العمل

الفصل الأول : شروط التوظيف

30 إلى 23	القسم 1 : التوظيف
35 إلى 31	القسم 2 : عقد العمل
42 إلى 36	القسم 3 : مدة التجريب و التثبيت

الفصل الثاني : شروط العمل و مدته

46 إلى 43	القسم 1 : المدة القانونية للعمل
50 إلى 47	القسم 2 : العمل التناوبي
52 - 51	القسم 3 : العمل الليلي
57 إلى 53	القسم 4 : الساعات الإضافية
58	القسم 5 : العلاوة التعويضية عن الساعات الإضافية

الفصل الثالث : الراحة القانونية - العطل و الغيابات

60 - 59	القسم 1 : الراحة القانونية
74 إلى 61	القسم 2 : العطل السنوية
76 - 75	القسم 3 : أحكام خاصة بالعطلة الإجبارية
78 - 77	القسم 4 : الغيابات

الفصل الرابع : علاقة العمل

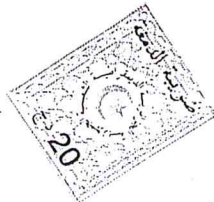
80 - 79	القسم 1 : تعليق علاقة العمل
81	أ - أحكام عامة
	ب - عطلة بدون أجر
86 إلى 82	ت - الإلتحاق أو الإنتداب



87 إلى 92ث- الإحالة على الإستيداع
93 - 94ج- حوادث العمل و أمراض مهنية
95ح- الإضراب
96خ- العقوبات التأديبية
97د- حرمان العامل من الحرية
98 إلى 100القسم 2 : تعديل علاقة العمل
القسم 3 : إنهاء علاقة العمل
101أ- أحكام عامة
102ب- الإستقالة
103 إلى 105ت- إنهاء علاقة العمل ذات المدة المحدودة
106ث- التسريح
107 إلى 110ج- تقليص العمال
111 إلى 113ح- أجل الإشعار المسبق
114خ- شهادة العمل
الفصل الخامس : تنظيم الحياة المهنية للعامل	
115القسم 1 : أحكام عامة
116القسم 2 : التدرج
117 - 118القسم 3 : الترقية
119القسم 4 : الإستخلاف
120 إلى 123القسم 5 : إعادة التعيين
124 إلى 126القسم 6 : التحويل
127 إلى 132القسم 7 : التكوين المهني

الباب الرابع : التصنيف المهني و أجره العمل

133 الفصل الأول : التصنيف المهني
 الفصل الثاني : أجره العمل
134 إلى 140القسم 1 : عموميات
141القسم 2 : الأجر الأساسي
142 - 143القسم 3 : العلاوات و التعويضات
144 إلى 147القسم 1-3 : تعويض عن الخبرة المهنية
148القسم 2-3 : التعويض التفاضلي عن الدخل
149 إلى 153القسم 3-3 : التعويض الجزافي عن العمل الدائم
154 - 155القسم 3-4 : التعويض عن العمل التناوبي
156القسم 3-5 : التعويضات عن الأضرار
157 - 158القسم 3-6 : التعويضات (زيادة خاصة بالمجاهد)



159	القسم 3-7 : التعويض عن المسؤولية و الاستعداد..... التعويض الإضافي عن المسؤولية و الاستعداد التعويض عن قدرة إنتاج الوحدة
160	القسم 3-8 : التعويض التفاضلي عن الإستخلاف.....
161 إلى 163	القسم 3-9 : التعويض عن النقل.....
164	القسم 3-10 : قرض السيارة.....
165 - 166	القسم 3-11 : تعويض السيارة.....
167	القسم 3-12 : التعويض الكيلومتری.....
168 إلى 172	القسم 3-13 : مصاريف المهمة.....
173	القسم 3-14 : التعويض الجزافي عن الإقامة و العزلة
174	القسم 3-15 : علاوة القفة.....
175	القسم 3-16 : تعويض الأجر الوحيد..... التعويضات المكملة للمنح العائلية
176 - 177	القسم 3-17 : علاوة المردود الجماعي.....
178	القسم 3-18 : علاوة المردود الفردي.....
179 - 180	القسم 3-19 : علاوة الإستفادة من نتائج العمل.....
181 - 182	القسم 3-20 : علاوة المكافأة السنوية.....
183	الخدمات الإجتماعية.....

38

الباب الخامس : الإمتيازات الإجتماعية

184	<u>الفصل الأول</u> : منحة الوفاة.....
185 إلى 190	<u>الفصل الثاني</u> : منحة الإحالة على التقاعد.....

40

الباب السادس : تمثيل العمال و الحق النقابي

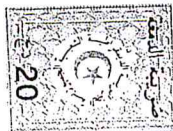
191	<u>الفصل الأول</u> : مندوب العمال (لجنة المساهمة).....
192	<u>الفصل الثاني</u> : الحق النقابي.....
193	<u>الفصل الثالث</u> : الوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها..... ممارسة حق الإضراب
194 إلى 196	<u>الفصل الرابع</u> : القدر الأدنى من الخدمة.....
197	<u>الفصل الخامس</u> : النزاعات الفردية.....

42

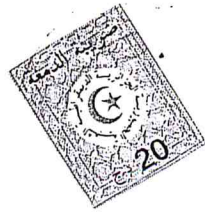
198 إلى 202

الباب السابع : أحكام ختامية

ملحقات



إتفاقية جماعية



الباب الأول أحكام عامة

الفصل الأول : الهدف و مجال التطبيق

القسم 1 : الهدف

المادة 1

إن هذه الإتفاقية مستخلصة من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 90/04/21 المتضمن علاقات العمل و النصوص التشريعية و التنظيمية المنبثقة منه منطبقة مع اتفاقية فرع الحصى، كربونات الكالسيوم و احجار التريين .

المادة 2

ترمي هذه الإتفاقية إلى تحديد شروط الإستخدام و العمل و دفع الأجور للعمال الأجراء في المؤسسة الوطنية للحصى المطلق عليها فيما يلي إسم المستخدم أو المؤسسة.

القسم 2 : مجال التطبيق

المادة 3

تطبق أحكام هذه الإتفاقية الجماعية على كل العمال الأجراء المستخدمين داخل المؤسسة في كل مكان عمل عينه المستخدم بإستثناء :
- الإطارات المسيرة الخاضعة للمرسوم رقم 90-290 المؤرخ في 90/09/29.
- أعوان الأمن المؤقتون المسلحون الخاضعون للمرسوم 93-222 المؤرخ في 93/10/02 و المرسوم 96-158 المؤرخ في 96/05/04.
العمال الموضفون بصفة مؤقتة المعنيون في مناصب الإنتاج الخاضعين لأحكام المادة 36 لهذه الإتفاقية الجماعية.

الفصل الثاني : صلاحية الإتفاقية الجماعية و تعديلها و نقضها

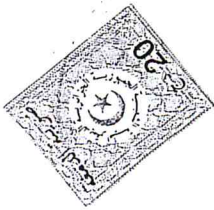
القسم 1 : صلاحية الإتفاقية

المادة 4

تبرم هذه الإتفاقية لمدة غير محدودة إبتداء من تاريخ سريان مفعولها إلا في حالة نقضها من أحد الطرفين.

المادة 5

تطبق هذه الإتفاقية ابتداء من تاريخ أول أكتوبر 2006 ما عدى :
♦ المواد 188-189 و 190 المتضمنين منحة الإحالة على التقاعد.
♦ تصنيف المناصب المعمول بها حالياً و المحدثة التي تدخل حيز التنفيذ ابتداء من أول جانفي 2007.



القسم 2 : المراجعة و التعديل

المادة 6

- تعديل أحكام هذه الإتفاقية و ملحقاتها قانونا ضمن الشروط الآتية :
- عندما تكون الأحكام التشريعية و التنظيمية الجاري العمل بها معدلة و / أو ملغاة.
 - في حالة صدور أحكام قانونية أو تنظيمية جديدة.
 - عندما ينضم المستخدم و الممثلون النقابيون للعمال بإتفاق مشروط إلى إتفاقية أو اتفاق من درجة أعلى.
 - عندما يقع تغيير في اتفاقية فرع الحصى، كربونات الكالسيوم و أحجار التريين.

المادة 7

يقع طلب تعديل أحكام هذه الإتفاقية و ملحقاتها و الإتفاقات النوعية و / أو الخاصة من أحد الطرفين و يبلغ برسالة مضمونة الوصول الى الطرف الأخر أو الأطراف الأخرى.

المادة 8

يجب أن يصحب طلب التعديل المنصوص عليه في المادة 7 لإزاميا بالنقاط و الشروط و الأحكام التي هي موضوع المراجعة و بطبيعة التعديل المرجو.

يجب على الطرف الذي يستلم طلب المراجعة ان يبدي موقفه للطرف الأخر في غضون الثمانية (8) أيام الموالية لتاريخ إستلام الطلب.

المادة 9

يجب على الطرفين أن يشرعا في مفاوضات حول المسائل التي هي موضوع التعديل في غضون الثلاثين (30) يوما التي تلي تاريخ تبليغ طلب المراجعة.

القسم 3 : النقض

المادة 10

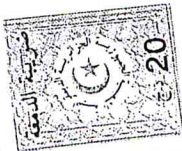
يقع طلب تعديل أحكام هذه اتفاقية في حالة نقضها من احد الطرفين غير أنه لا يمكن ذلك خلال السنوات الثلاثة الأولى من تاريخ تسجيلها لدى كاتب الضبط في المحكمة.

المادة 11

يبلغ أحد الطرفين النقض للطرف الأخر بوثيقة مكتوبة مع التصريح بالإستلام. يجب أن يكون كل نقض جزئي أو كلي لأحكام هذه الإتفاقية مرفوقا بعرض للأسباب التي أدت إلى النقض و بمشروع جديد يعالج النقاط و الأحكام التي هي موضوع النقض. يجب إرسال نسختين من النقض خلال ثمانية (8) أيام إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. و ترسل هاتين النسختين من الطرف الذي يقدم بالنقض.

المادة 12

طبقا للتشريع الجاري العمل به، يلزم تبليغ النقض الطرفين بالشروع في مفاوضات جماعية في غضون الثلاثين (30) يوما التي تلي تاريخ هذا النقض.



الباب الثاني

حقوق والتزامات العمال

الفصل الأول : الحقوق العامة للعمال

المادة 13

يتمتع العمال بالحقوق الأتية :

- ممارسة الحق النقابي،
- التفاوض الجماعي،
- المساهمة في المؤسسة،
- الضمان الاجتماعي و التقاعد،
- حفظ الصحة و الأمن و طب العمل،
- الراحة،
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها،
- اللجوء إلى الإضراب،

و للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، الحق ايضا فيما يلي :

- في التشغيل الفعلي،
- في الإحترام لسلامتكم البدنية و المعنوية و لكرامتهم،
- في الحماية من كل تفرقة، لشغل منصب، لا تعتمد على مؤهلاتهم و استحقاقهم،
- في التكوين المهني و في الترقية في العمل طبقا لمخطط المؤسسة،
- في الدفع الإعتيادي للأجور المستحقة لهم،
- في الخدمات الإجتماعية،
- في كل الإمتيازات الناتجة خصيصا عن عقد العمل.

المادة 14

يستفيد كل عامل، خلال حياته المهنية، من الترقية و التقدم في إطار الإجراءات التي حددتها المؤسسة.

المادة 15

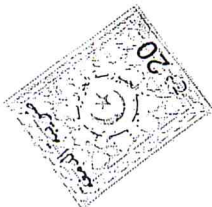
للعمال الحق في أن يطلعوا على نشاط المؤسسة و نتائجها، بواسطة لجنة المشاركة للمؤسسة (CPE).

المادة 16

تضمن المؤسسة، طبقا للتشريع المعمول به، حماية العمال من كل الأخطار المهنية و حوادث العمل.

المادة 17

يستفيد العمال في إطار طب العمل من وسائل الحماية و من فحص طبي سنويا و يكون ذلك على كافة المستخدمين.



المادة 18

تضمن المؤسسة، في إطار القانون، حماية العمال من كل أنواع الإهانة و القذف و التهديد و الضغط والعنف، أثناء ممارسة مهامهم.

تعوض المؤسسة عن الأضرار المادية و المعنوية التي قد تصيب العمال أو تكلف غيرها للقيام به.

الفصل الثاني : الإلتزامات العامة

المادة 19

للعامل الإلتزامات المهنية التالية :

- القيام بالواجبات المرتبطة بمنصب عملهم بقدر ما أوتوا من كفاءة، مع تخصيص كل العناية و المواظبة في إطار تنظيم العمل الذي وضعتة المؤسسة،
- المساهمة في الجهود التي تبذلها المؤسسة قصد تحسين التنظيم و المرودية،
- تنفيذ التعليمات التي يعطيها الرؤساء السلميون المعينين من قبل المؤسسة في إطار الممارسة العادية لسلطاتهم الإدارية،
- الإلتزام بتدابير الوقاية الصحية و الأمن التي حددتها المؤسسة طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما،
- قبول الفحوص الطبية الداخلية و الخارجية التي يمكن للمؤسسة أن يقوم بها في إطار طب العمل،
- المشاركة في أعمال التكوين و تحسين المستوى و الرسكلة التي تقوم بها المؤسسة في إطار تحسين سير المؤسسة أو فعاليتها أو تحسين حفظ الصحة و الأمن،
- عدم إمتلاك مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة، زبونة أو مقاوله من الباطن، إلا بموافقة من المؤسسة و كذا عدم القيام بمنافسة المؤسسة في مجال نشاطها،
- عدم إفشاء معلومات ذات طابع مهني تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و مناهج الصناعة و كفاءات التنظيم و بصفة عامة، عدم إفشاء الوثائق الداخلية للمؤسسة إلا إذا أقرها القانون أو السلطة السلمية،
- الإلتزام بالواجبات الناجمة عن عقد العمل.

المادة 20

فضلا عن الإلتزامات التي حددها التشريع و التنظيم المعمول بهما، يجب على كل عامل في المؤسسة أن يحمي وسائل العمل الموضوعه تحت تصرفه.

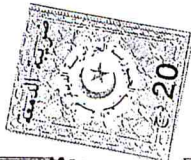
يجب على العمال المعينين في مناصب عمل تقتضي الإستعمال المباشر لأدوات العمل و وسائل الإنتاج المساعدة على تحقيق الهدف الإجتماعي للمؤسسة أن يقوموا بحمايتها و المحافظة عليها دائما.

المادة 21

يجب على العمال أن يعلموا المستخدم بكل خلل أو نقص يلاحظونه في نوعية المعدات و الآلات و الأدوات و الآليات المستعملة.

المادة 22

يجب على العمال أن يلتزموا حق الإلتزام بأحكام هذه الاتفاقية الجماعية و بالأحكام الواردة في النظام الداخلي و في عقد العمل أو في أي نظام ينص عليه المستخدم.



الباب الثالث

شروط التوظيف و العمل

الفصل الأول : شروط التوظيف

القسم 1 : التوظيف

المادة 23

يخضع كل توظيف في المؤسسة إلى الشروط التالية :

- بلوغ السن السادسة عشرة (16) كاملة
- إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية
- التحرر من المستخدمين السابقين أو عند الإقتضاء عدم الوجود في وضعية غير قانونية معهم.
- توفر الشروط المهنية المطلوبة و الإستجابة للإجراءات و شروط الإختيار الجاري العمل بها في المؤسسة.
- توفر الشروط الطبية و المؤهلات البدنية التي يتطلبها منصب العمل.

المادة 24

تمنح الأولوية لعمال المؤسسة في شغل المنصب المطلوب شغله، عندما تتوفر فيهم الشروط التي يتطلبها هذا المنصب.

المادة 25

عند تساوي الكفاءات، تعطي فرصة شغل المناصب الشاغرة بناء على الأولوية و حسب الترتيب التالي :

- لإبن أو زوج (ة) العامل المتوفى،
- لإبن العامل المتقاعد أو العاجز عن العمل،
- لأبناء العمال قيد العمل، الذين تابعوا تمهينا في المؤسسة.

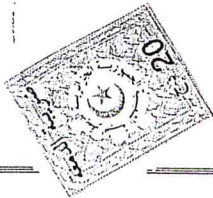
المادة 26

يخضع توظيف المتمهين لعقد التمهين طبقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها.

المادة 27

يخضع كل عامل يتم توظيفه حديثا لاختبارات التأهيل البدني و المهني.

و لا يكون التوظيف فعليا إلا بعد نجاح المترشح في الإختبارات التقنية أو المهنية و بعد أن يعترف طبيب المؤسسة أو طبيب محلف بتأهيله للعمل أو للتكوين.



المادة 28

يجب على كل مترشح لمنصب في المؤسسة أن يقدم حتما ملفا يتكون من الأوراق التالية :

- 01 بطاقة معلومات النموذج المعتمد من قبل المؤسسة،
 - 01 طلب بخط يدوي،
 - 02 شهادة ميلاد،
 - 03 بطاقات شخصية أو عائلية للحالة المدنية،
 - 04 صور للهوية
 - 01 شهادة للجنسية (إختيارية)
 - نسخ مصدقة مطابقة للشهادات و الدبلومات التي تثبت المستوى و/أو التأهيل الذي يتطلبه المنصب المعني،
 - شهادة العمل، عند الاقتضاء،
 - شهادة الإقامة
 - شهادات طبية تثبت الحالة الصحية الجيدة للمترشح،
 - إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية،
 - شهادة بلدية بالنسبة لأعضاء جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني،
 - شهادة ابن شهيد.
- إن جميع هذه الوثائق تقدم في صورتها الأصلية أو في شكل نسخ مطابقة للأصل.
يمكن المستخدم، عند الاقتضاء أن يطلب وثائق أخرى، عند التوظيف.

المادة 29

تصبح كل المستندات و الوثائق المذكورة و المقدمة ملكا نهائيا للمؤسسة.

المادة 30

كل تصريح كاذبا يبلغ عند التوظيف يجعل هذا الأخير باطلا بغض النظر عن المتابعات القضائية المحتملة.

القسم 2 : عقد العمل

المادة 31

يصبح التوظيف رسميا بإعداد قرار و/ أو بعقد يحددان خصيصا مايلي :

- طبيعة علاقة العمل،
- تاريخ سريان مفعول علاقة العمل،
- منصب العمل و المكان (أو الأمكنة) الذي عين فيه العامل،
- وضعية العامل،
- الأجر و العناصر الثابتة للأجرة،
- مدة فترة التجريب،
- حقوق و الإلتزامات المرتبطة بمنصب (أو مناصب) التعيين.



المادة 32

يبرم عقد العمل حسب الأشكال المنصوص عليها في التشريع المعمول به :

- عقد محدد المدة، بدوام كامل أو جزئي.
- عقد غير محدد المدة، بدوام كامل أو جزئي.

المادة 33

يعدل عقد العمل إذا نص القانون و التنظيم على قواعد أكثر نفعا للعمال من التي وردت في العقد .

المادة 34

يمكن تعديل شروط عقد العمل بناء على الإرادة المشتركة للعمال و المؤسسة مع مراعاة أحكام هذه الإتفاقية.

المادة 35

بالنسبة للعمال الموظفين بصفة مؤقتة في مناصب الإنتاج و الغير الخاضعين للمرسوم 93-222 للمؤرخ في 04/05/96 يحدد كل عقد عمل شروط التوظيف و إنتهاء علاقة العمل و الأجر المتكون من :

- الأجر الأساسي
- علاوة المردود الجماعي و علاوة المردود الفردي
- التعويض عن الأضرار
- تعويض مصاريف الأكل (عن كل يوم عمل)
- تعويض مصاريف النقل
- تعويض العمل التناوبي (في حالة عمل تناوبي).

القسم 3 : مدة التجريب و التثبيت

المادة 36

يخضع كل عامل، تم توظيفه حديثا بصفة دائمة، إلى فترة تجريب حددت كمايلي :

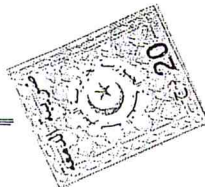
- 02 شهران بالنسبة لعمال التنفيذ.
- 04 أشهر بالنسبة للعمال الماهرين.
- 06 أشهر بالنسبة للإطارات المتوسطة و السامية.

المادة 37

فترة التجريب التي يمكن تجديدها مرة واحدة لنفس المدة تؤخذ بعين الإعتبار في حساب أقدمية العامل إذا تقرر تثبيته .

المادة 38

يمكن لكل من الطرفين، خلال فترة التجريب، إنهاء علاقة العمل، في أي وقت من الأوقات، دون تعويضات أو إشعار مسبق.



المادة 39

- في نهاية فترة التجريب، يجب على المستخدم حسب الحالة :
- ♦ تمديد فترة التجريب بنفس المدة المقضية
 - ♦ انتهاء علاقة العمل إذا كانت نتائج التجريب غير مرضية
 - ♦ تثبيت العامل إذ كانت النتائج مرضية في فترة التجريب و/أو تمديدها.

تبلغ المؤسسة للعامل قرار التثبيت أو القرار المتعلق بفسخ العقد عن التجريب غير المرضي و ذلك في مدة أقصاها اليوم الأخير من فترة التجريب.

المادة 40

- ينص التبليغ على مايلي :
- منصب العمل الذي ثبت فيه العون،
 - الرتبة و الوظيفة اللواتي ثبت فيهما العون،
 - الأجر الأساسي و العلاوات و التعويضات التابعة للمنصب،
 - التعيين،
 - تاريخ سريان مفعول التثبيت.

المادة 41

يترتب على نسيان تقدير العامل خلال الفترة القانونية، تثبيته.

المادة 42

يجب على كل عامل، توظيفه المؤسسة أن يعلم، في أي وقت من الأوقات، مصلحة المستخدمين، بالتغيرات التي قد تحدث في المستقبل، في عنوانه و في وضعيته العائلية أو في تكوينه.

الفصل الثاني : شروط العمل و مدته

القسم 1 : المدة القانونية للعمل

المادة 43

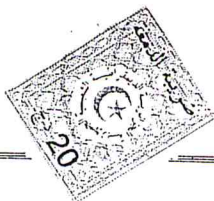
إن المدة القانونية للعمل يحددها القانون و تحدد هذه المدة حاليا بأربعين (40) ساعة في الأسبوع .

المادة 44

المدة القانونية للعمل عبارة عن الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف المؤسسة في المكان الإعتيادي للعمل أو في أي مكان آخر يعينه له المستخدم قصد إعداد أو تنفيذ مهام مرتبطة بمنصب عمله.

المادة 45

ساعات العمل يحددها المستخدم أو ممثله في مكان العمل، بعد استشارة مندوبي العمال (لجنة المشاركة) تبعاً لمتطلبات الإنتاج و / أو للخصوصيات المحلية.



المادة 46

في إطار نظام الحصة المستمرة، يخصص يوميا وقت للإستراحة ، لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة (01)، بحيث تعتبر نصف ساعة (1/2 ساعة) منها كوقت عمل.

القسم 2 : العمل التناوبي

المادة 47

ينظم العمل حسبما تقتضيه إحتياجات الإنتاج و تقديم الخدمات في أماكن العمل، فقد يكون بفرق متعاقبة أو بالتناوب. ينظم العمل حسب الدوام المستمر أو نصف المستمر أو المتقطع.

المادة 48

يخص النظام المستمر العمال الموزعين حسب فرق تتعاقب طوال أربعة و عشرين (24) ساعة حتى في أيام الراحة الأسبوعية و في أيام الأعياد و العطلة المدفوعة الأجر. يعني النظام نصف المستمر العمال الذين يشغلون بالفرق نهارا حتى في أيام الراحة الأسبوعية و في أيام الأعياد. يعني النظام المتقطع العمال الذين يؤدون عملهم نهارا حتى في الأعياد مع توقف أسبوعي. و في جميع الأحوال، يجب أن يكون المعدل الأسبوعي المقدر خلال السنة يساوي أربعين (40) ساعة.

المادة 49

لا يمكن أن تتجاوز مدة العمل اليومية إثني عشر (12) ساعة مهما كان النظام الذي عين فيه الفرق أو العمال.

المادة 50

إن التوزيع اليومي لمدة العمل و تخصيص وقت للإستراحة في المصالح و/ أو في أماكن العمل التي يجري العمل فيها بدون انقطاع في إطار نظام الحصص المستمرة أو نصف المستمرة أو المتقطعة يحددها المستخدم بعد استشارة مندوبي العمال.

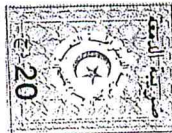
القسم 3 : العمل الليلي

المادة 51

إن كل عمل يتم ما بين الساعة الواحدة و العشرين (21) و الساعة الخامسة (05) و غير مدرج في إطار العمل التناوبي يعد عملا ليليا و يدفع أجره حسب ذلك.

المادة 52

يمنع العمل الليلي على العمال الذين تقل أعمارهم عن تسعة عشر سنة (19) و على النساء.



القسم 4 : الساعات الإضافية

المادة 53

يمكن للمؤسسة أن تطلب من كل عامل أداء ساعات إضافية عندما يتطلب نشاطها مزيدا من العمل، إما عرضا و إما دوريا.

يجب على كل عامل أن يؤدي، إلا عند إثبات حالة القوة القاهرة قانونا، الساعات الإضافية التي تطلبها منه السلطة السلمية تحت طائلة عقوبات تأديبية عن رفض العمل.

المادة 54

إن الساعات الإضافية التي يمكن العامل أن يؤديها لا يجوز في أي حال من الأحوال أن تتعدى 36 ساعة في الشهر أي 20 % من المدة القانونية.

المادة 55

يفهم من " الساعات الإضافية " للعمل كل الساعات التي تتجاوز المدة القانونية الأسبوعية للعمل في إطار أسبوع مدني.

المادة 56

إن الساعات الإضافية التي يؤديها العمال عندما لا تدخل في إطار " العمل التناوبي"، تعطي لهم الحق في الحصول على زيادة في الأجر محددة كالآتي :

- خمسون بالمائة (50 %) من نسبة الأجر العادي للساعة بالنسبة للساعات التي تؤدي زيادة على المدة القانونية الأسبوعية للعمل التي قدرها 40 ساعة إلى 44 ساعة.
- خمسة و سبعون بالمائة (75 %) فيما يفوق 44 ساعة.
- مائة بالمائة (100 %) من نسبة الأجر العادي للساعة بالنسبة للساعات التي تؤدي :

♦ أثناء الليل ما بين الساعة الواحدة و العشرين (21) و الساعة الخامسة (05)،

♦ يوم الراحة القانونية،

♦ أيام الأعياد المدفوعة الأجر.

المادة 57

تخول الساعات الإضافية المنجزة فضلا عن الزيادة الحق :

- إما لدفع أجر الساعات المؤدية حسب الأجر العادي للساعة،
- و إما للراحة المعوضة المتساوية المدة.



القسم 5 : العلاوة التعويضية عن الساعات الإضافية

المادة 58

تسبب القانون الذي عدل المدة القانونية للعمل إلى 40 ساعة في ساعات إضافية بالنسبة لفرق كربونات الكالسيوم.

و لهذا الغرض ، تؤسس علاوة تعويضية عن الساعات الإضافية التي يحدد مبلغها بـ 9,4 % من الأجر الأساسي الشهري لفائدة العمال المتناوبين على أساس 3 X 8.

الفصل الثالث : الراحة القانونية - العطل و الغيابات

القسم 1 : الراحة القانونية

المادة 59

لكل عامل الحق في يوم كامل من الراحة في الأسبوع، و حدد اليوم الإعتيادي للراحة الذي يتطابق مع ظروف العمل العادية بيوم الجمعة.

غير أنه يمكن تأجيل هذه الراحة إلى يوم آخر من الأسبوع إذا كان تنظيم العمل أو مقتضيات سير المصالح تتطلب ذلك.

المادة 60

إن أيام الأعياد و العطلة المدفوعة الأجر هي الأيام التي حددها القانون.

القسم 2 : العطل السنوية

المادة 61

لكل عامل الحق في عطلة سنوية تدفع المؤسسة أجرها، و كل تنازل من العامل عن عطلته، كليا أو جزئيا، يعد باطلا و عديم الأثر.

المادة 62

يتوقف الحق في العطلة السنوية على العمل المنجز خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول جويلية للسنة السابقة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة. و تحسب الفترة المرجعية للعمال الذين تم توظيفهم حديثا ابتداء من تاريخ التوظيف.

المادة 63

تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين و نصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا في سنة عمل واحدة

إن كل فترة تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل تساوي بالنسبة للعمال الذين تم توظيفهم حديثا شهر عمل.



المادة 64

الفترة التي تساوي أربعة و عشرين (24) يوم عمل أو أربعة (04) أسابيع عمل عندما يتعلق الأمر بتحديد مدة العطلة المدفوعة الأجر.

يتم حساب الحق في العطلة السنوية بالنسبة للعمال الموسمييين و العمال المستخدمين حسب الدوام الجزئي على أساس مائة و ثمانين (180) ساعة عمل كاملة تعطي الحق في يومين و نصف يوم من العطلة .

المادة 65

تعتبر فترات عمل في تحديد مدة العطلة السنوية :

- فترات العمل الفعلي المؤدي.
- فترات العطلة السنوية.
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو المرخصة من المستخدم .
- فترات الراحة القانونية كما نص عليها القانون و أحكام هذه الإتفاقية الجماعية.
- فترات الغيابات بسبب المرض و حادث العمل و الأمومة.
- فترات الإبقاء في الجيش أو إعادة التجنيد.
- الفترات المقضية في التكوين التي أمر بها المستخدم.

المادة 66

لا تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد، في أي حال من الأحوال، الحق في أكثر من شهر من العطلة السنوية و ذلك مهما كانت مدة العطلة المرضية.

المادة 67

تمتد فترة الإنصراف إلى العطل السنوية من أول (01) جوان إلى غاية واحد و ثلاثين (31) ديسمبر من سنة العطلة، غير أنه يمكن تعديلها تبعا للمتطلبات الخاصة للمؤسسة.

المادة 68

إن برنامج الإنصراف إلى العطلة السنوية و تجزئتها محددان من قبل المؤسسة بعد أخذ رأي لجنة المشاركة.

المادة 69

إن التعويض الخاص بالعطلة السنوية يساوي الجزء الثاني عشر (1/12) من الأجر الكامل الذي تقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو السنة السابقة للعطلة.

المادة 70

لا يرخص بتأجيل من سنة إلى أخرى لجزء من العطلة أو لكلها إلا لأسباب غير عادية و بناء على طلب مبرر كما ينبغي. و يسمح بهذا التأجيل في حد أقصاه سنة واحدة.

المادة 71

يمكن تجزئة العطلة السنوية إذا تطلبت ذلك ضرورات الخدمة أو سمحت به. و يجب على العامل، في حالة التجزئة، أن يستفيد من فترة راحة متواصلة لا تقل عن خمسة عشر (15) يوما تقويميا. و يجب أن يستعمل هذا الجزء خلال فترة العطل السنوية.



المادة 72

يمكن استدعاء العامل الذي يكون في عطلة لضرورة الخدمة الملحة. وفي هذه الحالة، يؤخذ ما تبقى من العطلة، باتفاق مشترك قبل 31 ديسمبر من سنة العطلة. يستفيد العامل المستدعى من العطلة جزافيا من يومين عطلة إضافيين، لغرض أجل الطريق، و يخول له الحق في استيفاء مصاريف النقل المثبتة قانونا.

المادة 73

لا يجوز تعليق علاقة العمل و لا قطعها أثناء العطلة السنوية.

المادة 74

يرخص للعامل بتوقيف عطلته السنوية عند إصابته بمرض ليستفيد من العطلة المرضية و الحقوق المرتبطة بها.

القسم 3 : أحكام خاصة بالعطلة الإجبارية

المادة 75

يمكن للمستخدم، بعد إستنفادهم حقهم في العطلة السنوية و استشارة ممثلي العمال، إحالة جزء من العمال الدائمين الأجراء أو جميعهم إلى العطلة الإجبارية ضمن الشروط الآتية :

- عندما يلاحظ عدم توفر المواد و اللوازم أو المنتجات الأساسية الضرورية للنشاط.
- عند التعطل التقني للهياكل القاعدية و منشآت الإنتاج التابعة للمؤسسة و اقتضائها فترة طويلة من الإنقطاع عن النشاط لإصلاحها.
- عندما تصاب الوحدة بكارثة.

المادة 76

يلزم العمال المحالين إلى العطلة الإجبارية، حسب الشروط المحددة في المادة أعلاه، قبل كل شئ و بصفة إجبارية باستنفاد حقهم في العطلة السنوية و ما تبقى من العطلة إن وجد. بعد استنفاد الحق في العطلة، يدفع أجر العطلة الإجبارية كالاتي:

- ♦ 80 % من الأجر الأساسي و من تعويض الخبرة المهنية و من الزيادة الخاصة بالمجاهد خلال أربعة (4) أشهر أي (120 يوما).
- ♦ 50 % من الأجر الأساسي و من تعويض الخبرة المهنية و الزيادة الخاصة بالمجاهد خلال أربعة (04) أشهر (120 يوما).

أما في حالة الكارثة المتسببة في تخريب المنشآت يدفع أجر العطلة الإجبارية كما يلي :

- ♦ 80 % من الأجر الأساسي و من تعويض الخبرة المهنية و من الزيادة الخاصة بالمجاهد خلال شهرين (02).
- ♦ 50 % من الأجر الأساسي و من تعويض الخبرة المهنية و من الزيادة الخاصة بالمجاهد خلال الأشهر الثلاثة (03) التالية.

يتم تسيير المخطط المتعلق بالعطلة الإجبارية بالتشاور مع ممثلي العمال.



القسم 4 : الغيابات

المادة 77

ما عدا الحالات التي تنص عليها القانون أو التنظيم صراحة، لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل خلالها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي و هذا بغض النظر عن التدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.

المادة 78

فضلا عن الحالات الغياب الراجعة لأسباب المقررة بموجب التشريع المتعلق بالضمان الإجتماعي، يمكن العامل، بشرط أن يعلم المؤسسة و يقدم لها تبريرا مسبقا، أن يتغيب دون فقدان الأجر نظرا للأسباب التالية :

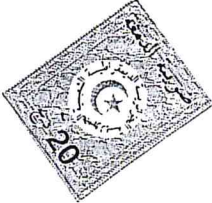
1. - تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل العمال، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية.
2. - متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي أو تمثيل العمال حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية.
3. - بمناسبة كل حدث من الأحداث العائلية التالية، يستفيد العامل من عطلة خاصة تتمثل كالآتي:

05 أيام عمل في حالة

- زواج العامل

03 أيام في الحالات التالية

- زواج ابن العامل أو ابنته
- زواج أخ العامل أو أخته
- ولادة طفل للعامل
- ختان ابن العامل
- وفات ابن العامل أو ابنته
- وفاة زوج (ة) العامل
- وفاة أب العامل أو جده
- وفاة أم العامل أو جدته
- وفاة أب زوج (ة) العامل أو أمها
- وفاة أخ العامل أو أخته أو أخ الزوجة أو أختها
- وفاة عم العامل أو خاله.
- وفاة عمه العامل أو خالته



يجب أخذ العطلة لأجل حدث عائلي مرة واحدة عند وقوع الحدث المتسبب فيها و من خلال تقديم التبريرات المثبتة (شهادة ميلاد، عقد زواج، شهادة وفاة.....الخ.....) في حالة حدث غير متوقع (ولادة، وفاة...) يمكن، بصفة إستثنائية، أجل للسفر قدره 48 ساعة بناء على طلب المعني، و على هذا الأخير أن يقدم تبرير إما مسبقا و إما عند عودته إلى المؤسسة.

و في حالة وقوع أحد الأحداث غير المتوقعة المنصوص عليها إعلاه (وفاة، ولادة) خلال فترة العطلة السنوية للعامل، تبقى الكيفيات على حالها، و لكن يسمح للعامل بحق بتأخير تاريخ استئناف العمل و ذلك بعد أن يعلم سلطته السلمية و مصالح المستخدمين التابعة للوحدة التي عين فيها.

4. - تأدية فريضة " الحج " في البقاع المقدسة:

مرة واحدة طوال الحياة المهنية للعامل، و في حدود ثلاثين (30) يوما تقويميا بالنسبة للعامل الدائم المثبت.

5. - الرضاع

تستفيد العاملات في نهاية عطلة الأمومة من ترخيص بالغياب قدره ساعتان (02) في اليوم، طوال الأشهر الستة (06) الأولى، و من ساعة واحدة (01) طوال الأشهر الستة (06) التالية. تؤخذ هذه الساعات بالموافقة المسبقة للسلطة السلمية في بداية حصة العمل أو في نهايتها ولا يجب في أي حال من الأحوال جمعها.

الفصل الرابع : علاقة العمل

القسم 1 : تعليق علاقة العمل

أ - أحكام عامة

المادة 79

تعلق علاقة العمل بحق نتيجة :

- لاتفاق الطرفين المتبادل،
- لعطل مرضية أو ما يماثلها مثلما نص عليه التشريع و التنظيم المتعلقان بالضمان الإجتماعي،
- لأداء التزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء أو الترتيب ضمن قوات الإحتياط،
- لممارسة وظيفة عمومية إنتخابية،
- لحرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،
- لصدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- لممارسة حق الإضراب،
- لعطلة بدون أجر.

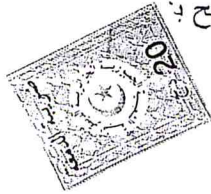
المادة 80

يعاد إدراج العمال المنصوص عليهم في المادة 79 أعلاه قانونا في منصب عملهم او في منصب ذي أجر معادل بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

ب - عطلة بدون أجر

المادة 81

يمكن أن يستفيد العمال المثبتون و الذين تستخدمهم المؤسسة بصفة قانونية من عطلة بدون أجر لا يمكن أن تتعدى مدتها ثلاثة (03) أشهر إذا كانت مقتضيات العمل تسمح بذلك.



ت - الإلتحاق أو الإنتداب

المادة 82

يمكن كل عامل مثبت تقديم طلبا ليستفيد وفقا للقانون من الإنتداب غير المأجور عندما تسمح مقتضيات العمل بذلك.

1. - يكون الإنتداب مدفوع الأجر من قبل المؤسسة عندما يتعلق الأمر بـ :

♦ القيام بتمثيل نقابي للعمال

2. - يكون الإنتداب حقا و غير مأجورا عندما يتعلق الأمر بـ :

- ♦ ممارسة وظيفة عمومية إنتخابية
- ♦ أداء إلتزامات الخدمة الوطنية و فترات إعادة التجنيد أو التدريب ضمن قوات الإحتياط،
- ♦ شغل وظيفة سامية في هيئة أو إدارة تابعة للدولة،
- ♦ تمثيل الجزائر و / أو العمل في هيئة دولية او جهوية،

و بطبيعة الحال، في أي حال من الأحوال، يجب أن يكون الإنتداب محل قرار من قبل المؤسسة.

المادة 83

يستمر العمال الذين هم في حالة إنتداب من الإستفادة، في المؤسسة، من حقهم في الأقدمية و الترفيع.

و يستفيدون من حقهم في الحماية الإجتماعية لا سيما فيما يخص التقاعد ما عدا في حالات وجود أحكام مخالفة نص عليها القانون المعمول به.

المادة 84

لا يجوز للعامل الذي يطلب انتدابا، أن يترك مصلحته قبل أن يرخص له بذلك المستخدم كتابيا.

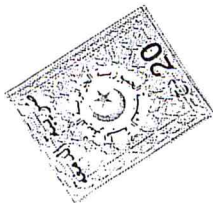
المادة 85

المدة القصوى للإنتداب خمس (05) سنوات.
و يمكن أن تجدد مرة واحدة بناء على طلب مبرر من العامل المعني.

المادة 86

يلتحق العامل، في نهاية الإنتداب ، قانونا، بمنصب عمله أو بمنصب آخر، يضمن له على الأقل مرتبا معادلا.

غير أن حق إدراج العمال المدعويين لأداء فترة الخدمة الوطنية يبقى مفتوحا على الأكثر طوال فترة شهرين (02) التالبيين لتسريحهم النهائي من الخدمة الوطنية.



ث- الإحالة على الإستيداع

المادة 87

يمكن أن يستفيد كل عامل مثبت في المؤسسة بناء على طلب مبرر و بعد موافقة المستخدم عن الإحالة على الإستيداع تساوي أو تفوق مدتها ستة (06) أشهر، ولا يمكن أن تتجاوز إثني (12) عشر شهرا، في الحالات الآتية :

- ♦ أسباب عائلية خطيرة
- ♦ متابعة الدراسة
- ♦ القيام بنشاطات البحث لفائدة الوطن.

المادة 88

يعلن الإستيداع من طرف المستخدم و يمكن تجديده مرة واحدة.

المادة 89

ينتهي العامل المحال على الإستيداع من الإستفادة من حقوقه المتعلقة بالأقدمية و الترفيع و الترقية و التقاعد إلا أنه يحتفظ بالحقوق المكتسبة التابعة لمنصب عمله يوم إحالته على الإستيداع.

المادة 90

لا يجوز للعامل الذي طلب الإستيداع أن يترك مصالحته قبل أن يرخص له ذلك المستخدم كتابيا و يعتبر العامل في حالة العكس كأنه تخلى عن منصبه.

المادة 91

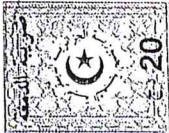
يمكن للعامل المحال على الإستيداع أن يقطع إحالته على الإستيداع و يطلب كتابيا إعادة إدراجه من جديد قبل إنتهاء مدة الأستيداع العادية.

المادة 92

يجب على العامل المحال على الإستيداع أن يطلب كتابيا إعادة إدراجه أو تجديد فترة استيداعه الجاري، على الأقل شهرا قبل انتهائها.

و يكون إدراجه أو تجديده قانونيا في منصب عمله الأصلي إذا كان شاغرا او في منصب آخر مماثل إن وجد أو في أي منصب آخر متوفر.

و إذا لم يقدم العامل المعني طلب إعادة إدراجه أو تجديد استيداعه في الأجل المحددة أعلاه، ينذر بالإلتحاق بمنصب عمله أو بالمنصب المخصص له عند إعادة إدراجه.



ج- حوادث العمل و أمراض مهنية

المادة 93

عندما يكون العامل في حالة عجز عن العمل بسبب مرض مهني أو حادث عمل أو أي مرض آخر طويل المدة، يجوز تعليق علاقة العمل إلى غاية الشفاء أو التأم جرح المعني.

المادة 94

فضلا على الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها في هذا المجال، يجب على المستخدم أن يقدم العون و المساعدة للعامل الذي يكون في حالة عجز عن العمل.

ح- الإضراب

المادة 95

طبقا للتشريع الساري المفعول، يعلق الإضراب علاقة العمل.

تحدد شروط و كفاءات تطبيق هذه المادة بإتفاق جماعي نوعي.

خ- العقوبات التأديبية

المادة 96

تعلق علاقة العمل إذا أعلن عن توقيع عقوبة تأديبية موقفة للعمل ضد عامل ما.

د- حرمان العامل من الحرية

المادة 97

إذا ثبت أن أحد العمال الذين تستخدمهم المؤسسة بصفة قانونية قد حرم من الحرية، فإن علاقة العمل تعلق إلى غاية صدور الحكم بالإدانة أو الإفراج.

عند الإفراج عنه، يلتحق العامل المعني قانونا بمنصب عمله.

القسم 2 : تعديل علاقة العمل

المادة 98

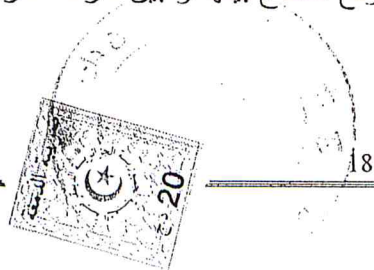
تطبيقا للأحكام التشريعية الجاري العمل بها، تعدل علاقة العمل إلا إذا وردت في القانون أو في التنظيم أو في أحكام هذه الإتفاقية الجماعية و في الإتفاقات الجماعية النوعية قواعد أكثر نفعا للعمال.

المادة 99

يمكن تعديل شروط عقد العمل و طبيعته بالإرادة المشتركة لطرفي المعنية بعلاقة العمل.

المادة 100

إذا وقع تعديل في الطبيعة القانونية للمؤسسة أو وقع اندماج بينها وبين شركة أخرى فلا يتم أي تعديل في علاقة العمل إلا عن طريق التفاوض الجماعي.



القسم 3 : إنهاء علاقة العمل

أ - أحكام عامة

المادة 101

- تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :
- ♦ البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد العمل
 - ♦ إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة
 - ♦ الإستقالة
 - ♦ التسريح
 - ♦ العجز الكامل عن العمل كما نص عليه التشريع
 - ♦ التسريح للتقليص من عدد العمال
 - ♦ الإنهاء القانوني لنشاط المؤسسة
 - ♦ التقاعد
 - ♦ الوفاة

ب - الإستقالة

المادة 102

الإستقالة حق معترف به للعامل، و على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع المؤسسة أن يقدم إستقالته كتابيا.
و يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق محدد كمايلي:

- ♦ التنفيذ : شهر واحد (01)
- ♦ المهارة : شهران (02)
- ♦ الإطار : ثلاثة أشهر (03)

و يمكن للمؤسسة أن تعفى العامل من الإشعار المسبق.

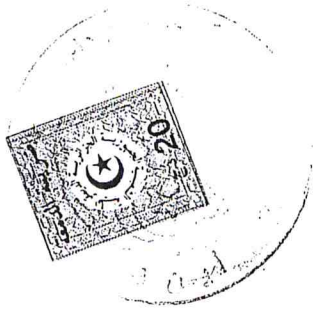
ت - إنهاء علاقة العمل ذات المدة المحدودة

المادة 103

تنتهي علاقة العمل ذات المدة المحدودة بالإنتهاء العادي لأجلها.

المادة 104

يمكن المستخدم و/أو العامل، بناء على الشروط المحددة في النظام الداخلي، أن ينهي علاقة العمل ذات المدة المحدودة قبل إنتهاء أجلها.
و في هذه الحالة، يمنح للعامل المعني أجل إشعار مسبق يساوي على الأقل حقه في العطلة دون أن يقل عن أسبوع.
و في نهاية فترة الإشعار المسبق يتلقى العامل رصيده من كل حساب و شهادة عمله.



المادة 105

عند نهاية عقده يتقاضى العامل رصيده من كل حساب و شهادة عمله.

ث- التسريح

المادة 106

يتم التسريح المترتب عن تدابير تأديبية في حالة خطأ جسيم يرتكبه العامل ضمن الشروط المحددة في النظام الداخلي.

يحدد النظام الداخلي الشروط التي يمكن بموجبها للعامل المعني أن يستفيد من التعويض عن التسريح.

ج- تقليص العمال

المادة 107

يمكن للمؤسسة أن تقلص من عدد العمال إذا بررت ذلك الظروف الإقتصادية.

إن تقليص عدد العمال المتمثل في تسريح جماعي يتجلى في تسريحات فردية متزامنة يفصل فيه بعد تفاوض جماعي.

المادة 108

يتم البت في كفيات تقليص عدد العمل بعد استفاد كل الوسائل التي من شأنها أن تحد من اللجوء إليه لا سيما بناء على المعايير الآتية :

- ♦ الأقدمية في المؤسسة
- ♦ التكاليف العائلية
- ♦ التأهيل
- ♦ المواظبة

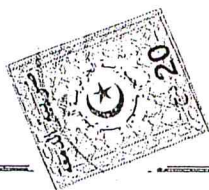
المادة 109

في حالة تسريح فردي أو جماعي، للعامل الذي وظف لمدة غير محدودة، الحق في تعويض التسريح. يستحق هذا التعويض على أساس شهر أدنى لكل سنة عمل في المؤسسة بعد استفاد الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر . يكون مبلغ التعويض إلزاميا محل اتفاق جماعي.

يحسب مبلغ هذا التعويض على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال السنوات الثلاث (03) الأخيرة للعمل.

المادة 110

في حالة إعادة الإنطلاق و تحسين النشاط إلى درجة تتطلب الشروع في التوظيف من جديد، يلزم المستخدم بإعادة توظيف العمال الذين كانوا سابقا موضوع تسريح للتقليص من عدد العمال، إذا قدموا طلبا بذلك.



ح- أجل الإشعار المسبق

المادة 111

يترتب على إنهاء عقد العمل ذي المدة غير المحدودة، بالإستقالة أو بالتسريح، منح أجل إشعار مسبق محدد كمايلي :

- ♦ التنفيذ : شهر واحد (01)
- ♦ المهارة : شهران (02)
- ♦ الإطار : ثلاثة أشهر (03)

ينطلق حسابان أجل الإشعار المسبق يوم استلام الإستقالة أو رسالة تبليغ قرار التسريح.

المادة 112

في حالة عدم احترام أجل الإشعار المسبق من أحد الطرفين، يصبح الطرف الذي لم يحترم فترة الإشعار المسبق أو قصرها مدينا للأجر بتعويض مساو للأجر الفعلي المطابق لمدة الإشعار المسبق أو للمدة المتبقية.

المادة 113

يستفيد العامل في فترة الإشعار المسبق، و مهما كانت أسباب إنهاء المهام، من ساعتين (02) مدفوعتين الأجر حسب المعدل العادي، في كل يوم عمل، قصد البحث عن العمل. تحدد ساعات الغياب هذه باتفاق مشترك، و إن لم يوجد، فيوم بإرادة المستخدم و اليوم الآخر بإرادة العامل. ينتهي منح ساعات الغياب هذه في كل يوم فور ما تبين أن العامل قد وجد عملا.

خ- شهادة العمل

المادة 114

تسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل و المناصب المشغولة والفترات المطابقة لها.

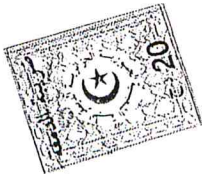
إن تسليم شهادة العمل لا يلغي حقوق و التزامات المؤسسة و العامل الناجمة عن عقد العمل أو عقد التكوين، إلا إذا وقع اتفاق بينهما على عكس ذلك كتابة.

الفصل الخامس : تنظيم الحياة المهنية للعامل

القسم 1 : أحكام عامة

المادة 115

يتمتع العمال الموظفون في إطار عقد ذي المدة الغير المحدودة بالإستقرار و الأمن في الخدمة إلا في حالة خطأ جسيم أو خطير يعد ذرا للتسريح.



القسم 2 : التدرج

المادة 116 :

لكل عامل مستخدم بصفة مستمرة من قبل المؤسسة الحق في الترقية بالدرجة خلال حياته المهنية. قواعد تطبيق هذه المادة تعلن عن طريق تعليمية تفسيرية.

تتمثل الترقية بالدرجة في تقويم الجدارة و المهارة المكتسبة من قبل العامل ضمن المؤسسة.

تميز الترقية بمنح درجة كل سنة و للثلث (1/3) من العدد الإجمالي لمستخدمي الوحدة.

المستخدم مرشح للترقية بالدرجة في أحسن الأحوال كل سنتين (2).

كيفية التطبيق محل تعليمية مفصلة.

القسم 3 : الترقية

المادة 117

لكل عامل مستخدم بصفة قانونية من قبل المؤسسة الحق خلال حياته المهنية في الترقية. تتمثل الترقية في ارتقاء العامل من منصب عمله إلى منصب أعلى التأهيل و الأجر. إن الترقية إلى منصب أعلى في نظام تصنيف المناصب تتم عن طريق ترقية داخلية. و في هذه الحالة تجازي الترقية الداخلية :

- ♦ الخبرة المهنية و التأهيلات التي اكتسبها العامل في المؤسسة
- ♦ المعارف و الشهادات التي حصل عليها العامل في نهاية التكوين

و هي تحصل إذا وجد شغور أو عند خلق منصب.

المادة 118

إن ترقية العامل تكون أولوية، في حالة توفر منصب شاغر، إذا استوفى جميع الشروط اللازمة لشغل هذا المنصب.

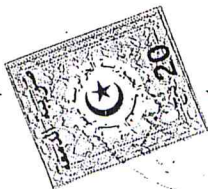
القسم 4 : الإستخلاف

المادة 119

يمكن كل عامل مثبت أن يشغل بعنوان استخلاف مؤقت منصبا أعلى من منصبه، بناء على قرار من المستخدم لا يمكن أن يتجاوز الشغل المؤقت لهذا المنصب سنة واحدة (01) و إذا ما فات هذا الأجل يصبح تثبيت العامل حقا له.

إن العامل المثبت الذي شغل منصبا أعلى من منصبه بعنوان استخلاف خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل متتالية ، يتقاضى الإمتيازات الممنوحة بموجب المادة 160 من هذه الاتفاقية.

يمنح الاستخلاف حتما بمذكرة من السلطة السلمية.



القسم 5 : إعادة التعيين

المادة 120

يترتب عن إعادة التعيين، تغيير منصب العمل من نفس مستوى التصنيف، سواء في مكان العمل ذاته أو في أي مكان آخر، إنجاز عنه تغيير الإقامة أو لا.

المادة 121

تتم إعادة التعيين إما بناء على طلب العامل لملائمة شخصية و إما بأمر من المستخدم لضرورة الخدمة الملحة.

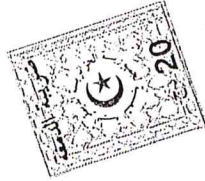
المادة 122

إذا حصل إعادة التعيين بطلب من العامل فإن هذا الأخير لا يمكن أن يلتزم مصاريف الترحيل أو توفير مسكن.

إلا أن له الحق في إجابة مبررة من طرف المستخدم في غضون خمسة عشر (15) يوما التالية للطلب.

المادة 123 : إعادة التعيين لأسباب صحية

إذا تعرض عامل لحادث عمل أو أصيب بمرض مهني إعترفت به، قانونا، هيئة الضمان الإجتماعي و تكفلت به، و لا يمكنه نتيجة لذلك أن يستمر في القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل الذي كان يشغله، يعاد تعيينه حتما و بدون فقدان الأجر، في منصب عمل آخر (من نفس التصنيف أو من تصنيف أقل) مناسب لكفاءاته ما عدا العلاوات و التعويضات (عن الأضرار، العمل التناوبي، الإقامة و العزلة، إلخ...) الخاصة بمنصب العمل الأصلي.



القسم 6 : التحويل

المادة 124

يمكن تحويل كل عامل، لمصلحة الخدمة، إلى أي مكان من التراب الوطني يكون للمؤسسة نشاطا فيه. لا يتم التحويل إلا بقرار من الرئيس المدير العام للمؤسسة.

المادة 125

يخصص المستخدم للعامل الذي يكون موضوع التحويل لاحتياجات الخدمة إنجاز عنه تغيير في الإقامة تعويضا عن الإسكان .

يساوي التعويض عن الإسكان ما يأتي :

♦ شهرا واحد (01) من الأجرة الصافية للعمال المتزوجين

♦ نصف شهر (1/2) من الأجرة الصافية للعمال العزاب

يكون الكراء على كلفة المؤسسة ما عدا في الحالة التي تضع فيه المؤسسة تحت تصرف العامل مسكنا يكون ملكا لها.

تكون تكاليف (الماء، الكهرباء، الغاز، الهاتف، إلخ...) في جميع الحالات على كلفة العامل.

المادة 126

إذا كان العامل هو الذي طلب التحويل، مهما كان الصنف الذي ينتمي إليه، فإن أحكام المادة السابقة لا تطبق عليه.

القسم 7 : التكوين المهني

المادة 127

يجب على المؤسسة أن تنظم و تنجز أنشطة خاصة بالتكوين المهني و تحسين المستوى لصالح العمال.
بعرض المخطط السنوي و المتعدد السنوات الخاص بالتكوين، على لجنة المشاركة التابعة (CPE) للمؤسسة لإبداء رأيها.

المادة 128

يجب على كل عامل في المؤسسة أن يتابع الدروس و الدورات و الأنشطة الخاصة بالتكوين أو بتحسين المستوى التي تنظمها المؤسسة قصد إضفاء طابع حديث على معارفه العامة و المهنية و التكنولوجية أو تعميقها أو ترميمها.

كل غياب متعمد أو انقطاع انفرادي من العامل يعرضه للعقوبات التأديبية الواردة في القانون الداخلي.

المادة 129

يمكن العامل الذي يسجل نفسه لمتابعة دروس خاصة بالتكوين أو بتحسين المستوى المهني أن يستفيد من ملاءة في توقيت عمله أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله و لكن بشرط أن يتحصل مسبقاً على رخصة من المستخدم.

المادة 130

يمكن العامل أن يشترك في دروس بالمراسلة إذا حصل على رخصة من المستخدم، و تكون في هذه الحالة المصاريف المبذولة على كلفة المؤسسة.

المادة 131

يحفظ العامل المقبول في دورة تكوين مهني متخصص أو في دورة تحسين المستوى طوال فترة التكوين بمايلي :

- ♦ الأجر الأساسي لآخر منصب شغله،
- ♦ تعويض الخبرة المهنية
- ♦ الخدمات الإجتماعية و العائلية،
- ♦ تعويض السيارة (ما عدا في حالة وجود العامل في نظام داخلي كامل).
- ♦ تسديد نفقات الوثائق المثبتة كما ينبغي ،
- ♦ تسديد نفقات النقل المثبتة كما ينبغي.

تعد مدة التكوين كأنها مدة عمل بناء على الحقوق الخاصة بالأقدمية.

المادة 132

يترتب عن إحالة العامل إلى التكوين، حتماً، إعداد عقد بين العامل و المستخدم،

الباب الرابع التصنيف المهني و أجره العمل

الفصل الأول : التصنيف المهني

المادة 133

تصنف مناصب العمل للمؤسسة من الصنف 5 إلى الصنف 25.
يشمل تصنيف المناصب في المؤسسة أربعة (04) مجموعات :

المجموعة 1	أعوان التنفيذ	صنف 5 إلى 11
المجموعة 2	أعوان المهارة	صنف 12 إلى 14
المجموعة 3	الإطارات المتوسطة	صنف 15 إلى 17
المجموعة 4	الإطارات السامية	صنف 18 إلى 25

تشتمل كل مجموعة مذكورة أعلاه على 12 درجة.

الفصل الثاني : أجره العمل

القسم 1 : عموميات

المادة 134

لا يمكن دفع أجر للعامل في فترة لم يعمل فيها، مهما كانت مكانته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي نص عليها القانون أو هذه الإتفاقية.

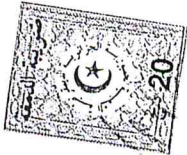
المادة 135

يشكل الأجر مقابل العمل الذي أداه العامل و لا يمكن أن تدفعه المؤسسة إلا إذا عين العامل في منصب عمل و أدى فعلا المهام المرتبطة به. الأجر مضمون للعامل الذي اشتغل.

المادة 136

لكل عامل في المؤسسة، مقابل العمل المقدم، الحق في مرتب يدفع شهريا مهما كانت طبيعة علاقة العمل.
و يتقاضى العامل المعني في إطار هذا المرتب أجرا و امتيازات كما حددتها أحكام هذه الإتفاقية الجماعية و الإتفاقات الجماعية الخاصة.

غير أن العمال الموظفين للعمل باليوم أو بالأسبوع أو بنصف شهر، لهم الحق في تقاضي مرتب في نهاية كل عقد عمل.



المادة 137

يكون دفع الأجر خاليا من كل إمتياز، مهما كان شكله، غير الإمتيازات المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به أو هذه الإتفاقية أو عقد العمل.

المادة 138

لا يحدد الأجر إلا بعبارات نقدية و يدفع بالوسائل النقدية لا غير.

المادة 139

يجب تبيان مبلغ الأجر و كل العناصر التي يتكون منها في كشف الأجرة.

المادة 140

إن المراتب المندرجة ضمن المبالغ المترتبة على المستخدم، لا يمكن أن تكون محل اعتراض أو حجز أو انقطاع، مهما كان السبب، على حساب العمال الذين يستحقونها.

يدفع الأجر للعامل في أجل أقصاه آخر يوم من كل شهر. يتم الدفع بواسطة التحويل إلى الحساب المصرفي أو البريدي الواجب على كل العامل فتحه.

يدفع الأجر عند انعدام حساب مصرفي أو بريدي، بصفة استثنائية، بصك خلال فترة أقصاها ستة (06) أشهر.

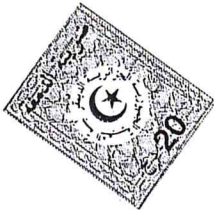
القسم 2 : الأجر الأساسي

المادة 141

إن الأجر الأساسي مضمون لكل عامل اشتغل من حيث الوقت و النوعية و الكمية بقدر مطابق على الأقل للحد الذي تحدده متطلبات المنصب و المقاييس و برامج العمل.

لا يمكن للأجر الأساسي هذا أن يقل في أي حال من الأحوال عن الأجر الأدنى للنشاط (SNMG) طبقا للتنظيم الجاري العمل به.

الأجر الأساسي الحالي (الى 2006/09/30) يرفع بـ 15 %.



القسم 3 : العلاوات و التعويضات

المادة 142

فضلا عن الأجر الأساسي، تمنح علاوات و تعويضات للعمال الذين تتوفر فيهم شروط منحها.

المادة 143

تمنح تعويضات للعمال مقابل المساوى المرتبطة بظروف العمل و الوضعية الخاصة الناجمة عن ممارسة مهامهم أو تسديدا لمصاريف مبدولة.

تمنح العلاوات بصفة فردية أو جماعية كوسيلة للحث على تحسين العمل و تحسين ظروفه. تعلق هذه العلاوات و التعويضات عندما لا تبررها طبيعة المهمة أو مردود العمال.

القسم 3-1 : تعويض عن الخبرة المهنية (IEP)

المادة 144

يخصص التعويض عن الخبرة المهنية لمكافأة الأقدمية المولودة للخبرة المهنية الناجمة عن سنوات العمل في المؤسسة أو خارجها.

1. للأعوان الموظفين بصفة دائمة تقوم سموات الأقدمية المقضية كمايلي :

♦ 2 % عن كل سنة مقضية في المؤسسة الوطنية للحصى

2. للأعوان الموظفين الجدد تقوم سموات الأقدمية المقضية كمايلي :

عن كل سنة مقضية	الى 31 ديسمبر 1995	من 01 جانفي 1996
- في المؤسسة الوطنية للحصى و الشركة الوطنية لمواد البناء	1,2 %	2,0 %
- داخل القطاع	1,2 %	1,5 %
- خارج القطاع	0,6 %	1,0 %

المادة 145

يفهم من سنة مقضية سنة كاملة.

يشمل القطاع المؤسسات الناجمة عن إعادة هيكلة الشركة الوطنية لمواد البناء (SNMC) و الشركة الوطنية للبحث المنجمي (SONAREM)

المادة 146

تعد كسنوات الأقدمية مماثلة لسنوات العمل داخل المؤسسة السنوات المقضية في :

- ♦ الخدمة الوطنية، إذا كان العامل المعني قد مارس العمل في المؤسسة قبل الإلتحاق بالجيش،
- ♦ التكوين، إذا كان العامل المعني قد باشر العمل قبل الإلتحاق بالتكوين،
- ♦ فترة مؤقتة أو عرضاً، إذا ثبت العامل المعني،
- ♦ تحسب سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطني بالضعف.

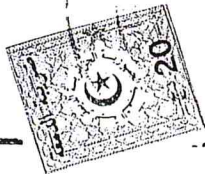
المادة 147

يوافق المبلغ الأقصى لتعويض الخبرة المهنية نسبة 50 % من الأجر الأساسي المحدد في سلم أجور المؤسسة.

القسم 3-2 : التعويض التفاضلي عن الدخل (IDR)

المادة 148

يدرج التعويض التفاضلي عن الدخل ضمن الأجر الأساسي لحساب العلاوات و التعويضات المحددة بالنسبة المثوية.



القسم 3-3 : التعويض الجزافي عن العمل الدائم (IFSP)

المادة 149

إذا كانت المهام المرتبطة بمنصب عمل تقتضي اللجوء بصفة متكررة إلى الساعات الإضافية، تسببتل تعويضات الساعات الإضافية بمنح تعويض جزافي عن العمل الدائم.

المادة 150

إن مدة التبعيات المنصوص عليها في المادة أعلاه المحسوبة على أساس سنوي، محددة على الأكثر باثنتي عشرين (22) ساعة من العمل الدائم عن كل شهر.

يكون التعويض الجزافي عن العمل الدائم المتعلق بها خاليا من كل أجر آخر عن أشغال أنجزت كساعات إضافية.

المادة 151

إن نسبة التعويض الجزافي عن العمل الدائم محددة بنسبة 25 % من الأجر الأساسي.

المادة 152

إن قائمة مناصب العمل التي تعطي الحق في التعويض الجزافي عن العمل الدائم و التي تحددها المؤسسة بعد أخذ رأي لجنة المشاركة للمؤسسة ملحقة بهذه الإتفاقية .

المادة 153

ينتهي منح التعويض الجزافي عن العمل الدائم، فور انتهاء الظروف التي أدت إلى منحه.

القسم 3-4 : التعويض عن العمل التناوبي

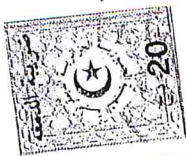
المادة 154

يستفيد العمال المنظمون في شكل فرق متعاقبة او في إطار عمل تناوبي، من تعويض يدعى التعويض عن العمل التناوبي.

إن هذا التعويض مخصص لتعويض التبعيات التالية :

- ♦ الضغوط و المساوئ المرتبطة بساعات العمل،
- ♦ الساعات المقضية في نقل التعليمات،
- ♦ الزيادة في العمل الليلي خلال أيام الراحة الأسبوعية و أثناء أيام الأعياد المدفوعة الأجر

يحسب تعويض العمل التناوبي تبعا لنوع تنظيم العمل في إطار النظام المستمر أو نصف المستمر أو المتقطع.



المادة 155

تحدد نسبة تعويض العمل التناوبي تبعا لنوع تنظيم العمل طبقا للجدول التالي :

منصب العمل بفترة فراغ	منصب العمل بدون فترة فراغ	طبيعة المنصب في نظام العمل التناوبي
15 % من الأجر الأساسي	25 % من الأجر الأساسي	8 × 3 مستمر
10 % من الأجر الأساسي	15 % من الأجر الأساسي	8 × 3 نصف مستمر
05 % من الأجر الأساسي	10 % من الأجر الأساسي	8 × 2 مستمر

القسم 3- 5 : التعويضات عن الأضرار

المادة 156

تتراوح نسبة التعويضات عن الأضرار بين حد أدنى قدره 7 % و حد أقصى قدره 20 % من الأجر الأساسي.

إن الجدول الذي يحدد نسب المناصب التي تعطي الحق في الإستفادة من هذه العلاوة مرفق بالملحق.

القسم 3- 6 : التعويضات (زيادة خاصة بالمجاهد)

المادة 157

يمنح هذا التعويض للعمال الذين لهم صفة أعضاء في جيش التحرير الوطني أو في المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني طبقا للتنظيم الجاري العمل به.

إن التعويض الخاص بالمجاهد مبلغ شهري ناتج عن عدد النقاط المحصل عليها بضرب عدد سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطني في إثنين (02) ثم في خمسة (05) نقاط عن كل سنة و يضرب الكل في 10,00 دينار.

يمنح هذا التعويض لكافة ذوي الحقوق دون تمييز منصب الذي يشغلونه في سلم المناصب. إن مبلغ هذا التعويض ثابت و يحتفظ به في حالة الترقية أو تخفيض الرتبة.

المادة 158

تطبيقا للقانون رقم 16-91 المؤرخ في 14/09/91، يستفيد أبناء الشهداء المستخدمين في المؤسسة الوطنية للحصى من حماية إجتماعية.

تلغى الزيادة الخاصة بإبن الشهيد و المقدرة بـ 1.000,00 دج.

تعوض بترقية خاصة و الممثلة بزيادة درجتين في مرتبته على شكل تعويض تفاضلي للمداخل مرة واحدة خلال حياته المهنية طبقا للمرسوم 07-99 المؤرخ في 05/04/99.



القسم 3-7 التعويض عن المسؤولية و الاستعداد (IRD)
التعويض الإضافي عن المسؤولية و الاستعداد (IRDC)
التعويض عن قدرة إنتاج الوحدة (ICU)

المادة 159

يستفيد الإطارات التابعون للمجموعتين 3 و 4 (أصناف من 18 إلى 25) من تعويض شهري عن المسؤولية و الإستهعداد.

تمنح هذه التعويضات بناء على اقتراح من السلطة السلمية و بقرار من المديرية العامة ضمن الشروط التالية

1- التعويض عن المسؤولية و الإستهعداد - أصناف 19 إلى 25

- ♦ 20 % من الراتب الثابت للأجر الأساسي
- ♦ 20 % من الأجر الأساسي حسب التقيط السلطة السلمية

2- التعويض عن المسؤولية و الإستهعداد - أصناف 15 إلى 18

- ♦ من 0 إلى 20 % من الأجر الأساسي بناء على تقيط السلطة السلمية

3- التعويض الإضافي عن المسؤولية و الإستهعداد

- ♦ من 0 إلى 15% من الأجر الأساسي بناء على تقيط السلطة السلمية

تمنح عند الضرورة و لأسباب ظرفية للعامل الإطار في الواحدة الإنتاجية المكلف بتسيير مصلحتين في أن واحد و التي تفوق مدتها الشهر.
يخضع منح هذه العلاوة الإضافية لموافقة الإدارة العامة.
ينتهي منح هذه العلاوة بإنهاء مدة التكليف.

4- التعويض عن قدرة إنتاج الوحدة

- ♦ من 5 إلى 15 % من الراتب الثابت للأجر الأساسي.
- و تمنح لمدير وحدة الخروب و مديري كل الوحدات التي تبلغ قدرة إنتاجها 1.250.000 طن و ما فوق الاستفادة ، الإلغاء أو السحب لهذه العلاوة من صلاحيات المستخدم وحدة.

القسم 3 - 8 : التعويض التفاضلي عن الإستهتلاف (IDI)

المادة 160

يتقاضى كل عامل مثبت شغل، على سبيل استهتلاف مؤقت، خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل، منصبا أعلى من منصبه، تعويضا مساويا للفرق بين الأجر الأساسي لمنصب عمله و منصب الخلافة و كذا العلاوات المرتبطة بالمنصب الجديد.



القسم 3 - 9 : التعويض عن النقل

المادة 161

يتقاضى العامل تعويضا عن النقل إذا لم توفر له المؤسسة وسائل النقل على سبيل تعويض مبلغ المصاريف المبدولة منه بناء على تقديم سندات ثبوتية (الإشتراك، فاتورة، تذكرة، إلخ.....).

و لا يمكن أن يتجاوز هذا التعويض، في أي حال من الأحوال، تكلفة نفس المسافة التي تقطعها وسائل النقل العمومي أو الخاص (حافلة، قطار، إلخ.....).

المادة 162

في حالة عدم تقديم الإثباتات اللازمة، تمنح تعويض جزافي، يحسب تبعا للمسافة التي تفصل سكن العامل عن مكان العمل أو عن نقطة الالتقاط، عند توفر وسيلة لنقل العمال، يتمثل كالتي:

المسافة	مبلغ التعويض
02 إلى 08 كلم	800,00 دج
08 + إلى 18 كلم	1.150,00 دج
18 + كلم	1.550,00 دج

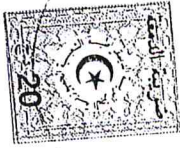
المادة 163

يمنح تعويض النقل من خلال تقديم شهادة الإقامة أو أية وثيقة أخرى تثبت إقامة العامل.

القسم 3 - 10 : قرض السيارة

المادة 164

يحدد قرض السيارة الممنوح لمجموعة الإطارات بـ 150.000,00 دج كأقصى حد، دون فائدة، يسدد في ثلاثة (03) سنوات.
يلزم كل مستفيد، إذا لم يثبت شراء السيارة أثناء الأشهر الثلاثة التالية لمنح القرض، بإرجاع المبلغ المستحق كليا.



القسم 3 - 11 : تعويض السيارة (IV)

المادة 165

يتقاضى جميع الإطارات المدعون بفعل مهامهم إلى القيام عادة بتنقلات في إطار نشاطهم العادي بواسطة سياراتهم الخاصة، على بعد يساوي أو يقل عن 50 كلم حول مكان عملهم الإعتيادي، تعويض جزافيا عن استعمال السيارة يحدد مبلغه بأربعة آلاف دينار 4.000,00 دج في الشهر.

المادة 166

يخضع منح التعويض عن استعمال السيارة الخاصة إلى رخصة شخصية مسبقة تمنحها المؤسسة بعد تقديم طلب الإتفاق من المعني.
و لا يجوز في أي حال من الأحوال للإطارات المستفيدين من هذا التعويض أن يستعملوا سيارات الخدمة.

القسم 3- 12 : التعويض الكيلومتری (IK)

المادة 167

يتقاضى عمال المؤسسة المدعوون للقيام بمهام مأمورة داخل التراب الوطني، باستعمال سياراتهم الخاصة، تعويضا كيلومتريا، يقدر حسب عدد الكيلومترات المقطوعة لحساب المؤسسة بسعر ثمانية دنانير (08) عن الكيلومتر الواحد.

تتوقف الأحكام المنصوص عليها أعلاه على أمر بمهمة يعده المستخدم.

القسم 3- 13 : مصاريف المهمة

المادة 168

يستفيد العامل في مهمة مأمورة على بعد يفوق 50 كلم من مكان عمله أو إقامته طوال فترة نقل أو تساوي (30) يوما متتالية من العلاوات المعوضة للمصاريف المبذولة طبقا للسلم الآتي و عن كل يوم مهمة.

الإطارات			التنفيذ - المهارة		
المجموع	الإيواء	الإطعام	المجموع	الإيواء	الإطعام
2.300,00	1.500,00	2 x 400,00	2.500,00	1.600,00	2 x 450,00

تخول المهمة المأمورة طوال فترة تفوق ثلاثين (30) يوما متتالية الحق في الإستفادة من علاوات معوضة للمصاريف المبذولة تساوي 80% من السلم أعلاه.

إذا تم التكلفة بالإيواء و/ أو الإطعام لا يستفيد المكلف بالمهمة من العلاوات المعوضة للمصاريف المناسبة وهذا مهما كانت مدة المهمة.

المادة 169

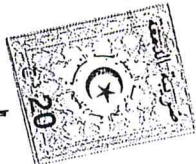
يجب أن يكون كل انتقال مرخصا به مسبقا و يترتب عنه أمر بمهمة تعده المؤسسة.

يبدأ انتقال العامل ساعة ذهابه من مكان عمله أو من مكان إقامته الإعتيادي. و ينتهي ساعة رجوعه إلى أحد المكانين

المادة 170

يستفيد العامل الذي يذهب في مهمة مأمورة من علاوة معوضة لمصاريف الإطعام فرو ما يبتعد عن إقامته أو عن مكان عمله الإعتيادي حسب شروط المادة أعلاه خلال الفترات الواقعة ما بين الساعة الحادية عشر (11) و الساعة الرابعة عشر (14) و ما بين الساعة الثامنة عشر (18) و الساعة الواحدة و العشرون (21).

و يستفيد حسب نفس الشروط أعلاه، من علاوة معوضة لمصاريف الإيواء إذا وجد نفسه بعيدا عن إقامته الإعتيادية خلال الفترة الواقعة ما بين الساعة صفر (0) و الساعة السادسة (06).



المادة 171

رغم حد المسافة المحددة في المادة 168 تمنح العلاوة المعوضة للعامل الذي يكون في مهمة مأمورة و الذي يستحيل عليه بسبب مقتضيات العمل الإلتحاق بمكان عمله أو إقامته الإعتيادي خلال الفترات المحددة في المادة 170 أعلاه.

غير أنه إذا كانت متطلبات المهمة لا تنطبق إلا على استحالة الإلتحاق بالإقامة أو بمكان العمل الإعتيادي ما بين الساعة الحادية عشر (11) و الساعة الواحدة و العشرون (21)، تكون العلاوة المعوضة لنفقات الإطعام بخمسة و عشرين بالمائة (25%) من مبلغها كما هي محددة في المادة 168 أعلاه.

المادة 172

تضمن المؤسسة نقل العامل و تتكفل بالنفقات الضرورية له أو تقوم بتسديدها إذا سبق و أن دفعها العامل. يجب اختيار خط الإتجاه حسب الطريق الأقرب و الأكثر اقتصادا فيما يخص وسائل النقل البري و الجوي.

القسم 3-14 : التعويض الجزافي عن الإقامة و العزلة (IFRI)

المادة 173

تمنح علاوة تتعلق بالتعويض الجزافي عي الإقامة و العزلة منطقة "E" حسب السلم الملحق بالإتفاقية يستفيد من هذه العلاوة العمال المعنيون حسب أيام العمل الفعلية.

القسم 3-15 : علاوة القفة

المادة 174

إذا وضعت المؤسسة مطعما في خدمة العمال فعلى هؤلاء أن يتناولوا إجباريا طعامهم فيه.

إذا استحال على المؤسسة وضع مطعما في خدمة العمال يتلقون هؤلاء علاوة القفة تحدد بمائة و خمسون دينار (150) عن كل يوم عمل.

القسم 3-16 : تعويض الأجر الوحيد (ISU) التعويضات المكملة للمنح العائلية (ICAF)

المادة 175

تعويض الأجر الوحيد و تعويض مكمل للمنح العائلية حددت مبالغها كمايلي :

- ♦ يحدد تعويض الأجر الوحيد بألف دينار (1000) للشهر الواحد.
- ♦ يحدد التعويض المكمل للمنح العائلية بسبعين دينار (70) للشهر لكل طفل ممتدرس.



القسم 3 - 17 : علاوة المردود الجماعي (PRC)

المادة 176

تمنح للعمال علاوة شهرية تسمى "علاوة المردود الجماعي" مخصصة لمكافأة النتائج الحسنة المحققة من مجموع عمال الوحدات.

ترتكز علاوة المردود الجماعي على الأهداف المقومة للمبيعات المعبر عنها بالدينار. يحدد الحد الأقصى لهذه العلاوة بنسبة 50 % من الأجر الأساسي.

تمنح علاوة المردود الجماعي إجمالياً عندما تكون نسب التحقيق من الإنتاج المباع تساوي أو تفوق 85 % إلى غاية 100 % .

تعدل علاوة المردود الجماعي عندما تكون :

- ♦ النسب المحققة في الشهر أقل من 100 % و يتجاوز 100 % في الشهر الموالي.
- ♦ النسب المحققة في الشهر أكثر من 100 % و أقل من 100 % في الشهر الموالي .

النقاط المحققة الزائدة عن 100 % تعتبر نسبة تعديل العلاوة للمردود الجماعي المأخوذة أقل من 50 % .

سريان التعديل يكون طول السنة و يتحقق شهرياً و يتوقف في نهاية السنة المعينة دون الاستمرار إلى السنة المقبلة.

المادة 177

إن كفاءات حساب و منح علاوة المردود الجماعي محددة في الجداول المرفقة بالملحقين 5 و 6.

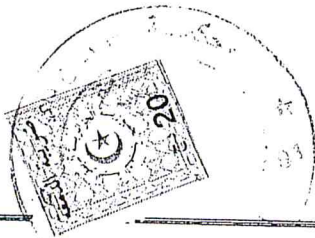
القسم 3 - 18 : علاوة المردود الفردي (PRI)

المادة 178

تمنح للعمال علاوة شهرية تسمى "علاوة المردود الفردي" مخصصة لمكافأة النتائج الجيدة الفردية لكل عامل. تمنح علاوة المردود الفردي بنسبة أقصاها 20 % من الأجر الأساسي توزع كمايلي :

♦ 10 % من علاوة المردود الفردي الحرة تمنح حسب تنقيط السلطة السلمية (التنقيط من 1 إلى 10) و كل نقطة تستحق 1 % من العلاوة.

♦ 10 % من علاوة المردود الفردي مرهون بنسبة علاوة المردود الجماعي الذي تحصل عليه الوحدة و حسب جدول التطابق المرفق بالملحق 6.



القسم 3- 19 : علاوة الإستفادة من نتائج العمل (IRT)

المادة 179

إن العلاوة التي تدعى "الإستفادة من نتائج العمل" تمنح سنويا بعد الموافقة على الحسابات لمجموع عمال كل وحدة من وحدات المؤسسة إذا توفرت الشروط الثلاثة الآتية.

♦ مستوى تحقيق القدرة الإنتاجية للوحدة يفوق الحد الأدنى المقرر

♦ نتيجة الإستغلال للوحدة و المؤسسة إيجابية .

♦ الحصة العائدة لكل عامل تساوي أو تتعدى ألف دينار (1000,00 دج)

ميزة نسب الإستفادة من نتائج العمل تعطى حسب القدرة الإنتاجية المحصلة عليها بالطن المباع حسب الجدول الممثل في الملحقين 9 و 10.

تطبق هذه النسب على النتيجة السنوية للوحدة و تعطى الحصة الإجمالية للعلاوة على أن لا يتعدى مبلغ هذه العلاوة 100% من الأجر الأساسي الإجمالي السنوي لمجموع العمال الدائمين للوحدة.

تحديد قدرة الإنتاج من صلاحيات المستخدم و حده.

ينتج عن كل تغيير القدرة الإنتاجية تغيير السلمين المذكورين أعلاه.

المادة 180

تتمثل كفيات حساب " علاوة الاستفادة عن نتائج العمل " و منحها كالتالي :

إذا كانت نسبة تحقيق الأهداف المحددة تتعدى 80 % بعنوان السنة المعنية و إذا توفر الشرطان التاليان :

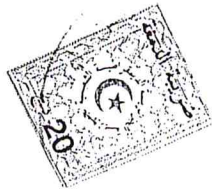
♦ بالنسبة لمجموع عمال وحدات الحصى و كربونات الكلسيوم

تكون حصة كل عامل كالتالي :

[المبلغ الإجمالي للعلاوة] تقسيم [العدد الإجمالي للعمال المستحقين]

♦ بالنسبة لمجموع العمال التابعين لمقر المؤسسة

حصة كل عامل تساوي معدل مجموع وحدات الحصى و كربونات الكلسيوم



القسم 3 - 20 : علاوة المكافأة السنوية

المادة 181

تتمثل كفيات حساب علاوة المكافأة السنوية و منحها كالآتي :

بالنسبة لمجموع المستخدمين التابعين لوحة الإنتاج

- إذا كانت نسبة تحقيق الأهداف المحددة تتعدى 80 % بعنوان السنة المعنية و إذا توفر الشرطان التاليان :
- ♦ تكون النتيجة الإجمالية للسنة المالية إيجابية على مستوى المؤسسة.
 - ♦ تكون النتيجة الإجمالية للسنة المالية إيجابية و معادلة على الأقل لضعف علاوة المكافأة السنوية المطلوب توزيعها على مستوى الوحدة. في حالة ما إذا كانت نتيجة الإستغلال للوحدة إيجابية و لكن أدنى من ضعف العلاوة، يستفيد مجموع المستخدمين من نصف النتيجة المستخلصة.

بالنسبة لمجموع المستخدمين التابعين للمديرية العامة

لا يؤخذ بعين الإعتبار سوى النتيجة الإجمالية الإيجابية للمؤسسة لمنح العلاوة المذكورة.

تمنح هذه العلاوة لمجموع العمال بعد تحديد حسابات السنة و تكون معادلة لجزء من إثني عشر (1/12) من مبلغ الأجر الأساسية و التعويض عن الخبرة المهنية و علاوة المردود الجماعي و علاوة المردود الفردي المدفوعة خلال السنة المعنية و تتغير حسب نسبة تحقيق الأهداف.

و تمنح :

- للعمال الدائمين في نشاطهم
- للعمال الذين يتابعون تكويننا

المادة 182

العلاوتين " علاوة الإستفادة من نتائج العمل و علاوة المكافأة السنوية " تقدر حسب الفترة الزمنية بالنسبة :

- للعمال المحالين على التقاعد خلال السنة المعنية

- لذوي حقوق عامل توفي خلال السنة المعنية،

- للعمال الذين هم في عطلة مرضية خلال السنة المعنية

- للعمال المحالين على الإستيداع، إذا مارسوا نشاطا على مستوى الوحدة خلال ستة

(06) أشهر على الأقل من السنة المعنية.

- للعمال الموظفين حديثا لمدة غير محددة و الذين تقدر أقدميتهم ضمن المؤسسة بستة (06) أشهر.

- للعمال الموظفين حديثا لمدة محددة المنتجون للذين عملوا لفترة أو فترتين من النشاط العملي

المحدود المدة و الذي يساوي ستة (06) أشهر على الأقل في الوحدة خلال السنة المعنية.

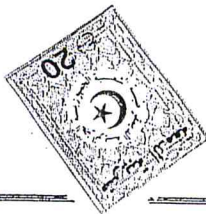
هذه العلاوة لا تعني الموظفين لمدة محددة الخاضعون للمرسوم 93-222 المؤرخ في

93/10/02 و المرسوم 96-158 المؤرخ في 96/05/04

تخضع كل العلاوة للتخفيض بالنسبة للعمال الذين تعرضوا خلال السنة المعنية لعقوبة من :

- الدرجة الثانية : تخفيض بنسبة 30 %

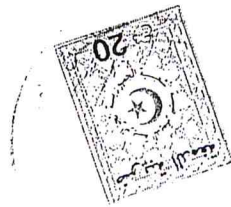
- الدرجة الثالثة : لا تخول له العلاوة



المادة 183

الخدمات الإجتماعية

إن مساهمة المؤسسة في التكاليف المالية للخدمات الإجتماعية تحسب على أساس 4 % من الكتلة الأجرية الخام المدفوعة سنويا لفائدة المستخدمين.



الباب الخامس الإمتيازات الإجتماعية

الفصل الأول : منحة الوفاة

المادة : 184

تخول وفاة عامل مثبت في حالة نشاط ضمن المؤسسة الحق في الإستفادة من منحة الوفاة يكون مبلغها مساويا للأجر الشهري الخام للعامل المتوفى بما فيه العلاوات و التعويضات من كل نوع، فضلا عن نصف شهر 1/2 عن كل طفل مكفول.

و يدفع بالإضافة إلى ذلك تعويض حسب أقدمية (*) العامل الدائم المتوفى، عن كل سنة كاملة، تبعا للسلم الأتي و بصفة تكاملية :

شريحة 01 إلى 03 سنوات	01 شهر من الأجر عن سنة كاملة
شريحة 04 إلى 06 سنوات	1/2 شهر من الأجر عن سنة كاملة
شريحة 07 إلى 10 سنوات	1/3 شهر من الأجر عن سنة كاملة
شريحة من 11 سنة فما فوق	1/4 شهر من الأجر عن سنة كاملة

- ♦ تدفع منحة تعويض الوفاة للزوجة و للأبناء، إذا كان العامل المتوفى متزوج،
- ♦ لذوي الحقوق إذا كان العامل المتوفى أعزب.

(*) الأقدمية التي يجب اعتبارها هي عدد سنوات العمل المقضية في المؤسسة الوطنية للحصى و في المؤسسات الأم أي الشركة الوطنية لمواد البناء SNMC و الشركة الوطنية للبحث المنجمي SONAREM

الفصل الثاني : منحة الإحالة على التقاعد

المادة 185

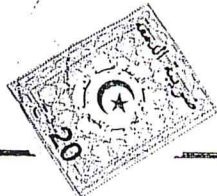
يجبر العامل بعد طلب من المستخدم بتقديم، ستة (06) أشهر قبل التاريخ المفترض لتحويله على التقاعد، جميع وثائق الحالة المدنية و المستندات الإبتاتية اللازمة لتأسيس حياته المهنية و تكوين الملف.

المادة 186

يتلقى كل عامل محال على التقاعد طبقا للقانون عند إحالته منحة نهاية الحياة المهنية تبعا لأقدميته في المؤسسة الوطنية للحصى و في المؤسسات الأم الشركة الوطنية لمواد البناء SNMC و الشركة الوطنية للبحث المنجمي SONAREM.

المادة 187

تخصص منحة نهاية الحياة المهنية لكل عامل مارس عمله طوال فترة (06) سنوات كاملة على الأقل في المؤسسة الوطنية للحصى.



المادة 188

تتكون منحة نهاية الحياة المهنية من أربعة (04) عناصر يدعى حاصلها "الأجر" و هم :

- ♦ الأجر الأساسي لمنصب العمل الأخير المشغول،
- ♦ تعويض الخبرة المهنية،
- ♦ علاوة المردود الجماعي
- ♦ علاوة المردود الفردي

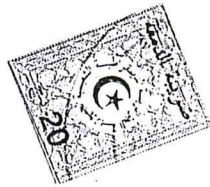
المادة 189

مبلغ منحة الإحالة على التقاعد يساوي ثمانية عشر (18) يوم من الأجر لكل سنة من الأقدمية في حد لا يتجاوز ثمانية عشر (18) شهر.

المادة 190

في إنتظار وضع جهاز إجمالي لتنظيم الحياة المهنية تقرر زيادة في الأجر الأساسي تتمثل في درجتين (2) مع أثر رجعي لمدة سنتين (2) للعمال المحالون على التقاعد الذين مارسوا عملهم طوال فترة أداها ستة سنوات كاملة في المؤسسة.

بالنسبة للعامل الراغب كتابيا في إحالته على التقاعد المسبق، طبقا لأحكام القانون الخاص بالتقاعد المسبق، لا تمنح الاستفادة من الزيادة في الأجر المذكورة أعلاه إلا في حالة وجود ملف كامل و نهائي لتقديمه إلى الصندوق الوطني للتقاعد.



الباب السادس تمثيل العمال و الحق النقابي

الفصل الأول : مندوب العمال (لجنة المساهمة)

المادة 191

يقوم بتمثيل عمال المؤسسة مندوبون عنهم طبقا للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتضمن علاقات العمل و طبقا للمرسوم رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 1990 والمتعلق بكيفيات تنظيم إنتخاب مندوبي العمال.
إن مجموع مندوبي العمال المنتخبين على مستوى أماكن العمل المنفرقة يشكل على مستوى مقر الهيئة المستخدمة، لجنة المشاركة للمؤسسة.

الفصل الثاني : الحق النقابي

المادة 192

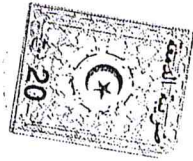
طبقا للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، لعمال المؤسسة الحق في تكوين منظمة نقابية أو الانضمام بصفة حرة و طوعية إلى منظمة نقابية موجودة، شريطة الإمتثال للتشريع الساري المفعول و للقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.

الفصل الثالث : الوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها

ممارسة حق الإضراب

المادة 193

ينبغي الرجوع، من أجل الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها و كذلك ممارسة حق الإضراب، إلى الأحكام المقررة، بموجب القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.



الفصل الرابع : القدر الأدنى من الخدمة

المادة 194

إذا تم ايداع إشعار مسبق بالإضراب بصفة انتظامية طبقا للقانون، يجب أن يجتمع ممثلو العمال و المستخدم على الأقل خمسة أيام قبل انطلاق الإضراب قصد تحديد الأنشطة و العمال الذين يكونون موضوع القيام بقدر أدنى من العمل.
تودع نسخ محاضر هذه الإجتماعات لدى مفتش العمل و لدى كاتب الضبط للمحكمة المختصة إقليميا.

المادة 195

إذا كان التوقف العام عن العمل من جراء الإضراب يمكن أن يمس بأمن الأشخاص و التجهيزات يجب حتماً ضمان قدر أدنى من العمل.

يخص العمل الأدنى :

- ♦ مصلحة الأمن (كل الأعوان)
- ♦ الحراسة (كل الأعوان)
- ♦ عامل الهاتف
- ♦ سائق سيارة الإسعاف

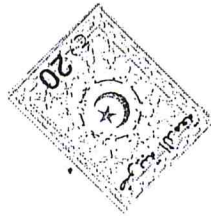
المادة 196

أن رفض العامل المعني بالقدر الأدنى من العمل الملزم به يعدّ خطأ مهنيا جسيما.

الفصل الخامس : النزاعات الفردية

المادة 197

ينبغي من أجل تسوية نزاعات العمل الفردية، تطبيق الأحكام المقررة بموجب القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.



الباب السابع أحكام ختامية

المادة 198

قامت بالتفاوض حول هذه الإتفاقية الجماعية لجنة للتفاوض مشكلة من ممثلين نقابيين و ممثلين و كلهم قانونا الرئيس المدير العام.

المادة 199

تودع هذه الإتفاقية الجماعية قصد التسجيل، لدى كاتب الضبط في المحكمة و لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة 200

تكون هذه الإتفاقية الجماعية موضوع إعلان لإعلام العمال منذ تاريخ إبرامها، و يبين هذا الإعلان عنوان الإتفاقية و هدفها و كذا الكيفيات التي يمكن أن تسمح لكل عامل في المؤسسة من التعرف عليها.

المادة 201

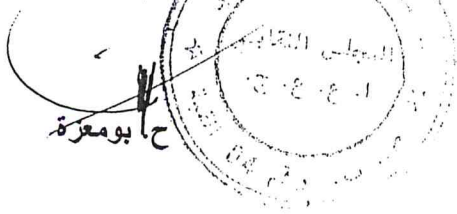
يرفق بهذه الإتفاقية :

1. تصنيف و نسب أضرار مناصب المديرية العامة
2. تصنيف و نسب أضرار مناصب نشاط الحصى (صفحتين)
3. تصنيف و نسب أضرار مناصب نشاط كربونات الكالسيوم و المخبر المركزي
4. شبكة الأجور المطبقة
5. سلم علاوة المردود الجماعي (الخاص بالمديرية العامة و الوحدات)
6. معامل علاقة علاوة المردود الفردي المرتبطة و جدول الموافقة (الخاص بالمديرية العامة و الوحدات)
7. المناصب التي تخول الحق في التعويض الجزافي عن العمل الدائم
8. جدول للتعويض الجزافي في الإقامة و العزلة
9. سلم علاوة الإستفادة من نتائج العمل الخاص بوحدة الحصى
10. سلم علاوة الإستفادة من نتائج العمل الخاص بكربونات الكالسيوم

المادة 202

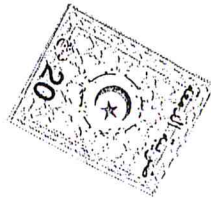
تبرم هذه الإتفاقية الجماعية لمدة غير محدودة إلا في حالة نقضها من أحد الطرفين وفقا لموادها 10-11-12.

الأمين العام للمجلس النقابي



الرئيس المدير العام

ج. م. سايج



ملحقات



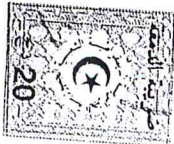
رقم	ملحق
1	تصنيف و نسب أضرار مناصب المديرية العامة
2	تصنيف و نسب أضرار مناصب نشاط الحصى (صفحتين)
3	تصنيف و نسب أضرار مناصب نشاط كربونات الكالسيوم و المخبر المركزي
4	شبكة الأجور المطبقة
5	سلم علاوة المردود الجماعي (الخاص بالمديرية العامة و الوحدات)
6	معامل علاقة علاوة المردود الفردي المرتبطة و جدول الموافقة (الخاص بالمديرية العامة و الوحدات)
7	المناصب التي تخول الحق في التعويض الجزافي عن العمل الدائم
8	جدول للتعويض الجزافي في الإقامة و العزلة
9	سلم علاوة الإستفادة من نتائج العمل الخاص بوحدات الحصى
10	سلم علاوة الإستفادة من نتائج العمل الخاص بكربونات الكالسيوم

ملحق 1

تصنيف و نسب أضرار مناصب
المديرية العامة

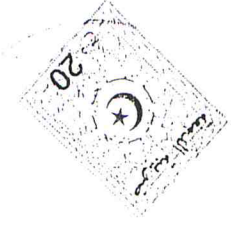
المصلحة	رمز المنصب	التسمية	التصنيف		نسبة الاضرار (%)
			الدرجة	الصف	
USG	4047	شار ساع	11	02	11,00
DRH	4112	عون آلة النسخ	09	02	11,20
USG	4066	عون صيانة	06	03	12,60
DGN	2105	مساعد الرئيس المدير العام	19	03	7,00
DGN	2103	مساعد مركزي للامن	20	03	7,00
DGN	2104	مساعد الرئيس المدير العام مكلف بالمراجعة	19	03	7,00
DRH-DEX-DEV-DFC-DCO	2109	ملحق مديرية	18	03	7,00
DCO	2120	مكلف بالدراسات التجارية	16	04	7,00
DFC	2119	مكلف بالدراسات المالية	16	04	7,00
DRH	2108	مكلف بالدراسات الموارد البشرية	15	04	7,00
DEV - DEX	2123	مكلف بالدراسات التقنية	17	01	7,00
USG	4067	سائق سيارة خفيفة	09	03	12,60
DEX	3126	سائق ساع مكلف بالعبور	12	04	12,60
DEV - DEX	2127	رئيس مشاريع	18	01	7,00
DEV - DEX	2127	رئيس مشاريع في الوحدة (*)	18	01	12,60 (*)
USG	4116	رئيس فرع إداري	11	01	7,00
USG	3115	رئيس الفرع الإجتماعي والعلاقات الخارجية	12	01	7,00
USG	3117	رئيس فرع الخزينة	12	04	7,00
USG	2056	رئيس مصلحة الإدارة	15	04	7,00
USG	2052	رئيس مصلحة المحاسبة	15	04	7,00
DEX	2121	رئيس مصلحة المخزن المركزي	16	03	12,60
USG	2113	رئيس مصلحة الوسائل	15	04	7,00
DEX	4030	رئيس مخزن	11	04	12,60
DFC	3128	محاسب مكلف بالمراجعة	14	01	7,00
DFC	2118	مراقب محاسب	17	01	7,00
DRH-DEX-DEV-DFC-DCO	0002	مدير مركزي	24	03	7,00
DRH	2111	مرتب وثائق	15	04	7,00
USG	4007	حارس محلات	07	03	7,00
DEX	4122	مسير مخزونات المخزن المركزي	13	01	12,60
USG	4029	مسير مخزونات المقر	11	03	12,60
DEV - DEX	2125	مهندس دراسات	16	01	7,00
DEX	4031	امين مخزن	11	02	12,60
CMM	4072	كاتبة راقنة	10	01	7,00
DRH-DEX-DEV-DFC-DCO	3107	كاتبة مديرية مركزية	13	02	7,00
DGN	3106	كاتبة مديرية العامة	14	01	7,00
CMM	4073	عامل المقسم الهاتفي	09	01	7,00
CMM	3078	تقني الإعلام الآلي	12	03	11,20
DEX	2124	طوبوغرافي	15	01	11,20
DRH	2110	مترجم	15	04	7,00

(*) لا تعني نسبة أضرار 12,60 % إلا منصب رئيس مشاريع الموجود في الوحدة



ملحق 2

تصنيف و نسب أضرار مناصب
نشاط الحصى

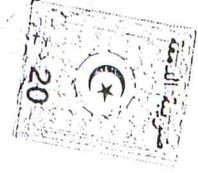


المصلحة	رمز المنصب	التسمية	التصنيف		نسبة الأضرار (%)
			الدرجة	الصف	
ACH	4047				
ADM	4065	شار ساع	11	02	11,00
TRT	4024	عون مطبخ	05	03	12,60
ADM	4059	عون تنظيف	06	01	12,60
COM	4051	عون اجرة	10	03	7,00
SEC	4005	عون التحصيل و مراقبة نقل البضاعة	09	03	7,00
ADM	4066	عون امن	10	02	11,20
MTN	4077	عون صيانة	06	03	12,60
TRT	4022	عون صيانة متعدد الوظائف	09	01	17,80
CPT	4054	عون تدخل	08	01	15,40
MTN	4034	مساعد محاسب	09	02	7,00
CAR	4013	مساعد ميكانيكي	07	02	18,30
SEC	3004	مساعد متقب	09	02	18,90
ADM	3057	منشط امن	12	04	7,00
SEC	2003	مساعد (ة) إجتماعي (ة)	12	01	7,00
CPT	4055	مساعد امن	15	04	7,00
MTN	4041	أمين صندوق	11	01	7,00
ADM	4068	نحاس	11	03	18,70
ADM	4069	سائق الوزن الثقيل	10	02	15,40
ADM	4067	سائق النقل الجماعي	10	02	15,40
MTN	4063	سائق سيارة خفيفة	09	03	12,60
MTN	3039	رئيس مطبخ	10	03	12,60
MTN	3032	رئيس ورشة المعدات الثابتة	14	01	18,20
MTN	2044	رئيس ورشة المعدات المتنقلة	14	01	17,60
MTN	3027	رئيس ورشة صناعة القطع الميكانيكية	15	01	16,20
CAR - TRT	3016	رئيس مكتب المناهج	14	03	11,00
ADM	3061	رئيس مركز	13	06	18,00
ADM	3058	رئيس فرع الوسائل العامة	12	04	7,00
ADM	3060	رئيس فرع المستخدمين	12	02	7,00
ACH	2046	رئيس فرع الإجتماعي	12	01	7,00
ADM	2056	رئيس مصلحة المشتريات	16	03	7,00
CAR	2010	رئيس مصلحة الإدارة	16	03	7,00
COM	2048	رئيس مصلحة المحجرة	16	03	12,60
CPT	2052	رئيس مصلحة المبيعات	16	03	7,00
MTN	2026	رئيس مصلحة المحاسبة	16	03	7,00
SEC	2137	رئيس مصلحة الصيانة	16	03	12,60
TRT	2019	رئيس مصلحة الأمن (*)	16	03	7,00
MTN	4030	رئيس مصلحة المعالجة	16	03	12,60
CPT	3053	رئيس مخزن	11	04	12,60
CAR	3135	محاسب	12	04	7,00
CAR	3136	سائق آلة حفر	12	03	19,50
CAR	3134	سائق آلة شحن محجرة	12	03	19,50
CAR	4133	سائق جرافة	12	03	19,50
CAR	4131	سائق شاحنة	11	04	19,50
TRT	4132	سائق آلة كسر الحجر	11	04	19,50
CAR - TRT	4015	سائق آلة شحن الصادرات	11	04	19,50
		سائق متعدد الوظائف	11	04	19,50

(*) التعيين في مناصب "منسق تقني" و "رئيس مصلحة الأمن" من صلاحيات الرئيس المدير العام

ملحق 2 (تابع)

تصنيف و نسب أضرار مناصب
نشاط الحصى



المصلحة	رمز المنصب	التسمية	التصنيف		نسبة الأضرار (%)
			الدرجة	الصف	
CAR	3011	مشرف على أشغال الهدم	04	13	15,40
TRT	3020	مشرف على أشغال الصنع	04	13	15,40
SEC	4006	مراقب الصادرات	01	11	7,00
AUT	4009	مراقب جودة	01	10	11,20
AUT	2129	منسق تقني (*)	01	18	7,00
ADM	4064	طباخ	03	09	12,60
AUT	1001	مدير وحدة	03	22	7,00
MTN	4036	كهربائي السيارات	01	09	16,20
TRT	3025	كهربائي صناعي	01	12	16,20
MTN	3043	كهربائي ميكانيكي	01	12	18,30
COM	3050	مفوتر	01	12	7,00
SEC	4007	حارس محلات	03	07	7,00
ADM	4062	مسير مطعم	02	11	12,60
MTN	3029	مسير المخزونات	01	12	12,60
MTN	4031	أمين مخزن	02	11	12,60
MTN	4033	ميكانيكي	01	11	18,30
MTN	3035	ميكانيكي هيدروليكي	01	12	18,30
MTN	3040	ميكانيكي صناعي	01	12	18,40
MTN	3045	صانع القطع الميكانيكية	02	12	18,30
CAR	4014	عامل منجم	02	10	18,90
CAR - TRT	4018	مشغل محطة	03	10	20,00
COM	4049	وزان	02	09	11,20
AUT	3008	مسؤول جودة	02	14	11,00
AUT	3002	كاتبة مديرية	01	12	7,00
CAR	4012	منقب	02	11	18,90
MTN	4042	لحام	03	10	18,70
AUT	2130	نائب مدير نشاط الحصى (**)	03	18	7,00
MTN	3028	تقني التحضير و الشرو ع	03	12	12,60
TRT	4021	مصلح الحزام الناقل	01	10	18,30
MTN	4038	مصلح العجلات	02	08	18,30

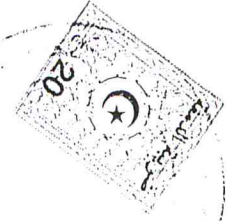
(**) منصب "نائب مدير لنشاط الحصى" خاص بوحدة الحصى الخروب

مناصب مشتركة وحدات الحصى

المصلحة	رمز المنصب	التسمية	التصنيف		نسبة الأضرار (%)
			الدرجة	الصف	
CMM	4071	عون إداري	02	08	7,00
CMM	2074	مهندس	04	15	7,00
CMM	2070	طبيب الوحدة	03	16	7,00
CMM	4072	كاتبة راقنة	01	10	7,00
CMM	4073	عامل (ة) المقسم الهانفي	01	09	7,00
CMM	3076	تقني	03	12	7,00
CMM	3075	تقني سامي	01	14	7,00

ملحق 3

تصنيف و نسب أضرار مناصب نشاط كربونات الكالسيوم



المصلحة	رمز المنصب	التسمية	التصنيف		نسبة الأضرار (%)
			الدرجة	الصف	
TEC	4047	شار ساع	11	02	11,00
COM	4094	عون تجاري	10	02	7,00
TEC	4086	عون التعينة و التغليف	10	01	19,50
TEC	4088	عون الشحن و التفريغ	09	01	18,30
TEC	4034	مساعد ميكانيكي	07	02	18,30
COM	3093	مساعد تجاري	14	04	7,00
COM	4068	سائق الوزن الثقيل	10	02	15,40
DEP	4067	سائق سيارة خفيفة	09	03	12,60
DEP	2097	رئيس مستودع	15	04	7,00
TEC	3016	رئيس مركز	13	06	18,00
TEC	3082	رئيس الخدمة الربعية	13	06	18,00
ADM	3096	رئيس فرع المحاسبة	12	02	7,00
ADM	3058	رئيس فرع المستخدمين	12	02	7,00
ADM	2095	رئيس مصلحة الإدارة و المالية	16	03	7,00
COM	2092	رئيس مصلحة التجارة	16	03	7,00
TEC	2089	رئيس مصلحة الصيانة	16	03	12,60
TEC	2084	رئيس مصلحة الصادرات	16	03	12,60
TEC	2080	رئيس مصلحة الإنتاج	16	03	12,60
TEC	4087	رئيس فرقة التنظيف	11	01	18,30
TEC	4085	سائق العربة الرافعة	11	01	19,50
TEC	4081	سائق كسارة	11	01	19,50
TEC	3091	مشرف على أشغال الصيانة	14	01	17,60
TEC	3029	مسير المخزونات	12	01	12,60
TEC	4031	أمين مخزن	11	02	12,60
TEC	3040	ميكانيكي صناعي	12	01	18,40
TEC	4083	مكلف بتفقد المنشآت	11	02	18,30
AUT	3002	كاتبة مديرية	12	01	7,00
AUT	2078	نائب مدير نشاط Ca Co3	18	03	7,00
TEC	3090	تقني المناهج	12	03	7,00

المخبر المركزي

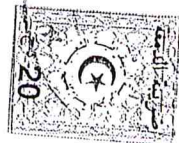
المصلحة	رمز المنصب	التسمية	التصنيف		نسبة الأضرار (%)
			الدرجة	الصف	
LAB	2098	رئيس المخبر المركزي	18	03	12,60
LAB	3099	مختبر عينات	12	01	16,20
LAB	3100	تقني مخبر التجارب الفيزيائية الميكانيكية	14	01	15,40
LAB	3101	تقني مخبر التحاليل الكيماوية	14	01	15,40
LAB	3102	تقني مخبر Ca Co3	14	01	15,40

ملحق 4

شبكة الأجور

المطبقة ابتداء من أول أكتوبر 2006

الصف	الدرجة											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	9 264	9 329	9 375	9 657	9 946	10 244	10 551	10 869	11 195	11 530	11 876	12 233
2	9 443	9 486	9 530	9 815	10 111	10 413	10 726	11 047	11 378	11 720	12 072	12 434
3	9 600	9 644	9 709	10 000	10 302	10 610	10 928	11 256	11 593	11 940	12 299	12 670
4	9 755	9 798	9 934	10 233	10 539	10 856	11 181	11 516	11 861	12 218	12 584	12 962
5	10 046	10 201	10 381	10 693	11 014	11 344	11 684	12 034	12 395	12 767	13 150	13 545
6	10 536	10 718	10 871	11 198	11 533	11 880	12 236	12 603	12 981	13 371	13 771	14 184
7	11 070	11 254	11 411	11 754	12 106	12 468	12 843	13 228	13 625	14 033	14 456	14 889
8	11 635	11 858	12 035	12 396	12 768	13 151	13 546	13 952	14 370	14 802	15 246	15 703
9	12 259	12 482	12 705	13 087	13 479	13 884	14 300	14 729	15 171	15 626	16 094	16 577
10	12 886	13 087	13 265	13 468	13 871	14 288	14 715	15 158	15 611	16 080	16 563	17 059
11	13 491	13 647	13 802	13 959	14 377	14 809	15 254	15 711	16 182	16 639	17 097	17 555
12	14 160	14 319	14 495	14 720	15 014	15 313	15 620	16 263	16 752	17 198	17 563	18 218
13	14 744	15 012	15 257	15 525	15 836	16 152	16 475	16 805	17 141	17 483	17 833	18 540
14	15 771	15 971	16 195	16 420	16 622	16 954	17 294	17 640	17 993	18 353	18 720	19 095
15	16 888	17 135	17 380	17 651	17 917	18 276	18 640	19 013	19 394	19 781	20 178	20 580
16	18 185	18 454	18 721	18 992	19 258	19 643	20 036	20 437	20 846	21 262	21 688	22 121
17	19 440	19 774	20 110	20 445	20 892	21 310	21 736	22 171	22 614	23 067	23 528	23 999
18	21 339	21 787	22 234	22 680	23 129	23 591	24 063	24 543	25 036	25 536	26 048	26 567
19	24 024	24 469	24 918	25 364	25 812	26 328	26 855	27 391	27 939	28 498	29 069	29 649
20	26 483	26 930	27 600	28 049	28 496	29 066	29 647	30 239	30 844	31 462	32 091	32 732
21	28 942	29 521	30 112	30 714	31 328	31 955	32 594	33 247	33 911	34 589	35 281	35 986
22	31 515	32 145	32 788	33 443	34 112	34 794	35 491	36 201	36 924	37 664	38 417	39 185
23	34 087	34 769	35 464	36 172	36 897	37 634	38 388	39 155	39 937	40 739	41 553	42 384
24	36 660	37 393	38 140	38 901	39 681	40 473	41 285	42 110	42 950	43 814	44 689	45 584
25	39 232	40 018	40 816	41 630	42 465	43 312	44 182	45 064	45 963	46 889	47 825	48 783



ملحق 5

سلم علاوة المردود الجماعي
للمديرية العامة و الوحدات

نسب الإنتاج المحقق المباع	نسب علاوة المردود الجماعي
85	1
85,5	2
86	3
86,5	4
87	5
87,5	6
88	7
88,5	8
89	9,5
89,5	11
90	12,5
90,5	14
91	15,5
91,5	17
92	18,5
92,5	20
93	22
93,5	24
94	26
94,5	28
95	30
95,5	32
96	34
96,5	36
97	38
97,5	40
98	42
98,5	44
99	46
99,5	48
100	50



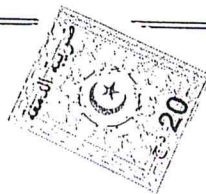
ملحق 6

معامل علاقة المردود الفردي المرتبطة
المديرية العامة و الوحدات
(PRI)

نسبة علاوة المردود الجماعي %	المعامل
0	0
10	6
20	7
30	8
40	9
50	10

جدول الموافقة
المديرية العامة و الوحدات

علامة علاوة المردود الفردي (الممنوحة)	معامل و نسبة علاوة المردود الفردي				
	6	7	8	9	10
10	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00
9	5,40	6,30	7,20	8,10	9,00
8	4,80	5,60	6,40	7,20	8,00
7	4,20	4,90	5,60	6,30	7,00
6	3,60	4,20	4,80	5,40	6,00
5	3,00	3,50	4,00	4,50	5,00
4	2,40	2,80	3,20	3,60	4,00
3	1,80	2,10	2,40	2,70	3,00
2	1,20	1,40	1,60	1,80	2,00
1	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

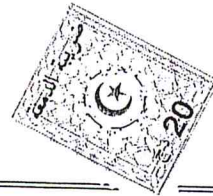


ملحق 7

المناصب التي تخول الحق في التعويض الجزافي عن العمل الدائم

(I.F.S.P.)

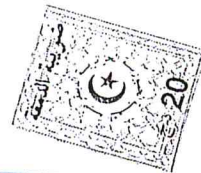
المنصب	النسبة (%)
سائق سيارة خفيفة	25,00
سائق الوزن الثقيل	25,00
سائق النقل الجماعي	25,00



ملحق 8

مبلغ التعويض الجزافي عن الإقامة و العزلة بالدينارات
عن كل يوم عمل فعلي
(IFRI)

الصف	منطقة ترتيب الوحدة						
	A	B	C	D	E	F	G
5	0	0	3,50	5,25	7,00	8,75	12,25
6	0	0	4,00	6,00	8,00	10,00	14,00
7	0	0	4,25	6,50	8,50	10,75	16,00
8	0	0	4,25	6,50	8,50	10,75	16,00
9	0	0	4,25	6,50	8,50	10,75	16,00
10	0	0	8,00	13,00	15,75	23,50	28,75
11	0	0	8,50	14,25	20,00	25,75	31,50
12	0	0	9,50	16,50	22,00	28,00	34,50
13	0	6,75	13,50	20,25	33,75	40,50	47,25
14	0	6,75	13,50	20,25	33,75	40,50	47,25
15	0	7,25	14,50	21,75	36,25	43,50	50,75
16	0	7,25	14,50	21,75	36,25	43,50	50,75
17	0	7,25	14,50	21,75	36,25	43,50	50,75
18	0	7,25	14,50	21,75	36,25	43,50	50,75
مدير الوحدة	0	8,00	16,00	24,00	40,00	48,00	60,00



سليم علاوة الإستفادة من نتائج العمل
وحدات (الحمص)



الفترة الإنتاجية للوحدة

الفترة الإنتاجية للوحدة بالطن

طن	طن	طن	طن	طن	طن	نسب
750 000	950 000	1 200 000	1 450 000	1 700 000	1 950 000	العلاوة
< 450 000	< 550 000	< 700 000	< 850 000	< 1 000 000	< 1 150 000	0
450 000 à 465 000	550 000 à 570 000	700 000 à 725 000	850 000 à 880 000	1 000 000 à 1 035 000	1 150 000 à 1 190 000	1,00
465 000 à 480 000	570 000 à 590 000	725 000 à 750 000	880 000 à 910 000	1 035 000 à 1 070 000	1 190 000 à 1 230 000	1,50
480 000 à 495 000	590 000 à 610 000	750 000 à 775 000	910 000 à 940 000	1 070 000 à 1 105 000	1 230 000 à 1 270 000	2,00
495 000 à 510 000	610 000 à 630 000	775 000 à 800 000	940 000 à 970 000	1 105 000 à 1 140 000	1 270 000 à 1 310 000	2,50
510 000 à 525 000	630 000 à 650 000	800 000 à 825 000	970 000 à 1 000 000	1 140 000 à 1 175 000	1 310 000 à 1 350 000	3,00
525 000 à 540 000	650 000 à 670 000	825 000 à 850 000	1 000 000 à 1 030 000	1 175 000 à 1 210 000	1 350 000 à 1 390 000	3,50
540 000 à 555 000	670 000 à 690 000	850 000 à 875 000	1 030 000 à 1 060 000	1 210 000 à 1 245 000	1 390 000 à 1 430 000	4,00
555 000 à 570 000	690 000 à 710 000	875 000 à 900 000	1 060 000 à 1 090 000	1 245 000 à 1 280 000	1 430 000 à 1 470 000	4,75
570 000 à 585 000	710 000 à 730 000	900 000 à 925 000	1 090 000 à 1 120 000	1 280 000 à 1 315 000	1 470 000 à 1 510 000	5,50
585 000 à 600 000	730 000 à 750 000	925 000 à 950 000	1 120 000 à 1 150 000	1 315 000 à 1 350 000	1 510 000 à 1 550 000	6,25
600 000 à 615 000	750 000 à 770 000	950 000 à 975 000	1 150 000 à 1 180 000	1 350 000 à 1 385 000	1 550 000 à 1 590 000	7,00
615 000 à 630 000	770 000 à 790 000	975 000 à 1 000 000	1 180 000 à 1 210 000	1 385 000 à 1 420 000	1 590 000 à 1 630 000	7,75
630 000 à 645 000	790 000 à 810 000	1 000 000 à 1 025 000	1 210 000 à 1 240 000	1 420 000 à 1 455 000	1 630 000 à 1 670 000	8,75
645 000 à 660 000	810 000 à 830 000	1 025 000 à 1 050 000	1 240 000 à 1 270 000	1 455 000 à 1 490 000	1 670 000 à 1 710 000	9,75
660 000 à 675 000	830 000 à 850 000	1 050 000 à 1 075 000	1 270 000 à 1 300 000	1 490 000 à 1 525 000	1 710 000 à 1 750 000	10,75
675 000 à 690 000	850 000 à 870 000	1 075 000 à 1 100 000	1 300 000 à 1 330 000	1 525 000 à 1 560 000	1 750 000 à 1 790 000	11,75
690 000 à 705 000	870 000 à 890 000	1 100 000 à 1 125 000	1 330 000 à 1 360 000	1 560 000 à 1 595 000	1 790 000 à 1 830 000	12,75
705 000 à 720 000	890 000 à 910 000	1 125 000 à 1 150 000	1 360 000 à 1 390 000	1 595 000 à 1 630 000	1 830 000 à 1 870 000	13,75
720 000 à 735 000	910 000 à 930 000	1 150 000 à 1 175 000	1 390 000 à 1 420 000	1 630 000 à 1 665 000	1 870 000 à 1 910 000	14,75
> 735 000	> 930 000	> 1 175 000	> 1 420 000	> 1 665 000	> 1 910 000	16,00

ملحق 10

سلم علاوة الإستفادة من نتائج العمل
كربونات الكالسيوم

مستوى تحقيق القدرات الإنتاجية (F15 / F20 + UF5 / UF10)	نسب العلاوة
< 40 000	0
40 000 à 42 500	4
42 500 à 45 000	4,50
45 000 à 47 500	5,00
47 500 à 50 000	5,50
50 000 à 52 500	6,00
52 500 à 55 000	6,50
55 000 à 57 500	7,00
57 500 à 60 000	7,50
60 000 à 62 500	8,00
62 500 à 65 000	8,50
65 000 à 67 500	9,00
67 500 à 70 000	10,00
70 000 à 72 500	11,00
> 72 500	12,00

