

عقد العمل الجماعي 2016 - 2017

الفصل الأول: ملاك المستخدمين وسلّم الرواتب

المادة 1 :

يقسم ملاك المصرف إلى :

- 1- ملاك الإدارة العامة (المدير العام ونائب المدير العام والمدير العام المساعد)
- 2- ملاك المستخدمين

المادة 2 :

1- يتألف ملاك المستخدمين من :

| <u>التقنيون</u> | <u>الكوادر</u> |
|-----------------|----------------|
| فئة / رتبة أ | فئة / رتبة د |
| فئة / رتبة ب | فئة / رتبة هـ |
| فئة / رتبة ج | فئة / رتبة و |

2- يحدّد المصرف داخل كلّ من هذه الفئات عدد المستويات التي يرغب فيها على ألاّ تتعدى الأربعة كحدّ أقصى، كما تُترك للمصرف حرية إختيار التصنيف الذي يتلاءم مع ضرورات العمل لديه، إنما يتوجّب عليه أن يحدّد التصنيف الذي يتّبعه وأن يعلنه للعاملين لديه وأن يتمّ تطبيقه النهائي قبل 2017/12/31.

3- يُقصد بالتقنيين شاغلو الوظائف التي تحتاج الى مهارات تم اكتسابها عبر التعلّم والخبرة والتدريب وتكون لهم القدرة على حلّ المشاكل والمرونة في العلاقات مع الزبائن والاشراف على فريق عمل.

4- يُقصد بالكوادر شاغلو الوظائف التي تحتاج الى تحمّل مسؤوليات كبيرة ومعرفة واسعة ومهارات قيادية، والذين تكون لهم القدرة على اتخاذ القرارات.

المادة 3 :

لا تشمل أحكام هذا العقد المستخدمين المتعاقدين مع مصارفهم بموجب عقود خاصة تنظّم شروط إستخدامهم. على أنه لا يجوز لأي مصرف أن يستخدم بالتعاقد أي شخص يدخل في

إحدى رتب ملاك المستخدمين المحدد في المادة الثانية أعلاه. إذ يخضع جميع المستخدمين في هذا الملاك لأحكام العقد الجماعي.

المادة 4 :

يصنّف المصرف المستخدمين العاملين لديه وفق التصنيف المعتمد في هذا العقد، آخذاً بالإعتبار متطلبات الوظائف لديه ومهارات هؤلاء المستخدمين. وتمنح الرتب للمستخدمين وفق نظام الرتب المقترح والوظائف التي يقومون بها والمهارات المطلوبة لشغلها. وبالطبع، فإن الانتقال من رتبة الى أخرى يحتاج الى القدرة على التكيف مع متطلبات الوظيفة واكتساب مهارات تتناسب مع مهارات الوظيفة المطلوبة. ويحتفظ المستخدمون القدامى، مهما كانت رتبهم، بالتقديمات والمنافع والتعويضات والرواتب والإجازات السنوية والتقديمات الطبية التي كانوا يستفيدون منها قبل تطبيق نظام الرتب المستحدث.

المادة 5 : الاستخدام

ابتداءً من تاريخ نفاذ هذا العقد الجماعي، على طالب الاستخدام لدى أحد المصارف العاملة في لبنان أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون لبنانياً منذ عشر سنوات على الأقل.
- أن يكون قد أكمل سن الثامنة عشرة.
- أن يقدم سجله العدلي.
- أن يقدم شهادة طبية.
- أن يقدم تصريحاً شخصياً بعدم وجود دعاوى جزائية مقامة ضده.

أما بالنسبة لاستخدام الأجانب، فتراعى في المصرف القوانين النافذة بشأن استخدام الأجانب في لبنان.

المادة 6 : تقييم أداء المستخدمين

يقيم المصرف أداء العاملين لديه دورياً، أي مرة كل سنة على الأقل، وفق المعايير والأساليب المعتمدة في الصناعة المصرفية على هذا الصعيد، استناداً إلى نظام تقييم خاص بالمصرف يعلنه للعاملين لديه.

المادة 7 : تدريب الموظفين

- 1- يشكّل التدريب ركيزة أساسية من ركائز نظام ربط الرتبة بالوظيفة. لذلك على المصرف والمستخدم أن يوليا التدريب حقّه وأن يهتما به بالجدية المطلوبة.
- 2- على المصرف أن يرسم سياسة للتدريب تتماشى مع احتياجاته وأن يعلن عنها للمستخدمين العاملين لديه.
- 3- في حال رغبت المصارف في تدريب المستخدمين لديها، يُحتسب الوقت المخصص للتدريب الحاصل خلال فترة الدوام من ضمن ساعات عمل المستخدم.
- 4- على المصارف أن تشجع نشاطات التدريب التي تنظمها جمعية مصارف لبنان المعهد العالي للدراسات (ISEB).
- 5- على المصارف أن تلتزم في ما يخص برامج شهادات المعهد العالي للدراسات المصرفية بالعرف السائد منذ نشأة المركز والقاضي بأن يشارك المصرف في دفع نصف القسط المتوقع على المستخدم عند التسجيل وأن يتكفّل المستخدم بدفع النصف الثاني، على أن يستردّه في حال نجاحه من المصرف أو أن يحسم هذا النصف من راتبه في حال رسوبه على ستة أقساط شهرية.

المادة 8 : الرواتب

- يتقاضى المستخدم من أي فئة كان راتباً شهرياً يدفع 16 مرة في السنة وفق الترتيب التالي:
- 1- راتب شهر واحد في ابتداء كل شهر وذلك بعد انقضاء فترة التدريب.
 - 2- راتب شهر واحد يدفع مرة كل ثلاثة أشهر قبل نهاية آذار وحزيران وأيلول وكانون الأول من كل عام.
 - 3- بالنسبة للمستخدمين الذين لم يعملوا سنة بكاملها تحدّد نسبة الرواتب موضوع الفقرة "2" بحسب عدد الأشهر التي يكون المستخدم قد عمل خلالها حتى تاريخ الدفع. وكل جزء من شهر يعتبر شهراً كاملاً.
 - 4- يعتبر الشهر السادس عشر بديلاً عن منحة العقد التي كانت تمنح للمستخدمين بمناسبة تجديد عقد العمل الجماعي وعن منحة السنة التالية للعقد.

المادة 9 :

- 1- تحدّد الرواتب الدنيا لملاك المستخدمين وفقاً للترتيب التالي:

الراتب الأدنى (ل.ل.)

| | |
|-----------|---------------------|
| 725,000 | - تقني فئة / رتبة أ |
| 965,000 | - تقني فئة / رتبة ب |
| 1,400,000 | - تقني فئة / رتبة ج |
| 1,950,000 | - كادر فئة / رتبة د |

2,380,000

- كادر فئة / رتبة هـ

2,800,000

- كادر فئة / رتبة و

2- يقصد بالراتب الأدنى الراتب الذي يعطى للمستخدم عند بدء العمل مباشرةً.

3- يحدد الراتب الأدنى لحامل شهادة جامعية في فئة/ رتبة تقني أ بمبلغ " تسعمائة وخمسة وعشرين ألف ليرة لبنانية " .

4- تُعتمد الرواتب الدنيا المدرجة أعلاه وتطبّق بعد انقضاء فترة التدريب المنصوص عليها في النظام الداخلي. أما المصارف التي ليس لديها نظام داخلي، فلا يجوز أن تتجاوز فترة التجربة لديها ثلاثة أشهر على الأكثر بالنسبة إلى كل مستخدم.

5- يقصد بالراتب الأدنى عند تطبيق هذه المادة الراتب الأساسي مضافاً إليه تعويضات غلاء المعيشة، ولا تدخل في حساب الراتب أي تعويضات أو مخصصات أخرى.

6- يُمنح كل مستخدم يتخرج من المعهد العالي للدراسات المصرفية زيادة استثنائية على راتبه بمقدار /130,000 ل.ل. شهرياً لحملة شهادة الاجازة في الدراسات المصرفية و /260,000 ل.ل. لحملة شهادة الماستر التخصصي في الدراسات المصرفية.