

سلسلة الرتب والرواتب والحوافز والتقديمات المقترحة في كانون الأول 2017

1. الرواتب

تحديد الحد الأدنى الشهري للعاملين في قطاع التمريض وفقاً لما يلي:

الحد الأدنى الشهري	الفئة	
١,٣٠٠,٠٠٠ ل.ل.	حملة شهادة البكالوريا الفنية في التمريض (BT) أو (TS) دراسة سنتين	١
1,730,000 ل.ل.	الذين أتموا دراسة مهنية مدتها ثلاث سنوات	٢
2,590,000 ل.ل.	حملة شهادة الإجازة الجامعية في التمريض (BSN)	٣

- على أن تطبق أي زيادة لاحقة على غلاء المعيشة تصدر عن السلطات المختصة بمعزل عن الزيادات والعلاوات الواردة في الفقرة ٦ أدناه.
- يستفيد الممرض/ة من راتب الشهر الثالث عشر على الأقل، بالإضافة إلى مكافآت الخدمة والعلاوات والزيادات وغيرها من المنافع الإضافية الواردة أدناه.
- يحدّد إجمالي الراتب السنوي الأساسي بما يشمل الأشهر التي تتخطى الشهر الثاني عشر.

2. دوام العمل

- تحدد ساعات العمل الأسبوعية بمعدل 40 ساعة كحد أقصى.
- لا تزيد ساعات العمل عن 12 ساعة يومياً.
- لا تقل ساعات الراحة الأسبوعية عن 48 ساعة متواصلة.

3. علاوات على الدوامات

- مسائية وليلية

يتقاضى الأجراء الذين يعملون كلياً أو جزئياً في الدوام المسائي والليلي منحة بمعدل 1,5 % من الأجر الشهري الأساسي للأجير عن كل ليلة عمل.

4. مكافآت الخدمة (Performance Bonus)

تمنح لكل أجير مكافأة خدمة عن السنة التي مضت وفق سياسة تضعها المؤسسة وترتكز هذه السياسة بالحد الأدنى على الاعتبارات التالية:

- أداء الممرض/ة على أن يتم تقييم الأداء مرة في السنة على الأقل: Performance appraisal
- الإنتاجية في العمل: Absentism, competency test.....

5. بدل النقل

الالتزام ببديل النقل المحدد قانوناً.

6. الزيادات والعلاوات

أ. التدرج (Seniority)

زيادة ٢٪ عن كل سنة خدمة مع احتساب سنوات الخدمة السابقة (الأقدمية المهنية) عند نفاذ السلسلة على أن تطبق هذه الزيادة اعتباراً من تاريخه.

ب. العلاوات (Merit)

زيادة سنوية مبنية على أساس تقييم الأداء السنوي تتراوح بين 0,5% و 5% من الأجر الشهري على أن لا تقل هذه الزيادة عن مستوى يجعل الزيادة الإجمالية نسبة موازية لمتوسط الغلاء في مستوى المعيشة وفق إحصائيات المصرف المركزي.

ج. الشهادات

- زيادة ٤٪ عن شهادات التخصص التي ينالها الممرض/ة بعد خضوعه لدراسة محددة لا تقل عن 130 الى 180 ساعة حسب الاختصاص وامتحان من قبل الجامعات أو المعاهد العليا أو هيئات التعليم الدولية المعترف بها (DU).
- زيادة ٢٠٪ عن الشهادات العالية (ماسستير، DEA,....., DESS).
- زيادة ٤٠٪ عن شهادة الدكتوراه (PhD).
- دعم وتشجيع متابعة التحصيل العلمي الخاص بالتمريض لناحية تسهيل غياب الموظف عن عمله واحتساب ساعات التحصيل العلمي كساعات عمل فعلية من 3 الى 7 أيام بمعدل 4 ساعات أسبوعياً.

د. الرتب

- زيادة عن الرتبة والمهام التي يتولاها الممرض/ة على أساس :
- ٥٪ لرئيس القسم
 - 10٪ لرئيس قسمين
 - 15٪ مشرف على أكثر من قسمين أو مسؤول/ة تعليم مستمر – الجودة – مكافحة العدوى – الأبحاث
 - 25٪ مدير/ة تـمريض (مستشفى صغير، 40-69 سرير)
 - 30٪ لمدير/ة التـمريض (مستشفى وسط، 70-99 سرير)
 - 35٪ لمدير/ة التـمريض (مستشفى كبير، أكثر من 100 سرير)
 - ٤٠٪ لمدير/ة التـمريض (مستشفى جامعي/ كبير يعرف باكثر من 300 سرير)

تحتسب هذه الزيادات وفقاً لأساس الراتب وتضاف الى الزيادات المذكورة سابقاً .

7. الساعات الإضافية

تدفع ساعات العمل الإضافية بنسبة مرة ونصف من قيمة أجر الساعة العادية. يفهم بساعات العمل الإضافية الأجر عن ساعات العمل التي تزيد عن الحد الأقصى المعتمد للموظف أسبوعياً ويمكن ان يستبدل الدفع بساعات راحة توازي ساعات العمل الإضافية على ألا يزيد عدد ساعات العمل الإضافية عن 40% من دوام العمل الأسبوعي.

8. بدل مناوبة هاتفية

- بدل مناوبة ثابت دون حضور بقيمة 1% عن كل يوم من أساس الأجر اليومي.
- بدل حضور في حالات الحضور الى العمل مهما بلغت ساعات العمل، لا يقل عن 0.15% من أساس الأجر الشهري.
- في حالات الحضور الى المؤسسة يحتسب بدل الساعة كساعات عمل إضافية أو ساعات راحة.

9. الإجازات

أ. الاجازة الأسبوعية

لا تقل ساعات الراحة الأسبوعية عن 48 ساعة متواصلة.

ب. الاجازة السنوية

يستفيد الممرض/ة من إجازة سنوية مدفوعة الراتب حسب الجدول التالي:

- 15 يوم عمل للممرض/ة الذي قضى فترة في الخدمة من سنة الى ثلاث سنوات
- 18 يوم عمل للممرض/ة الذي قضى فترة في الخدمة من ثلاث سنوات الى ست سنوات
- 21 يوم عمل للممرض/ة الذي قضى فترة في الخدمة من ست سنوات الى عشر سنوات
- 24 يوم عمل للممرض/ة الذي قضى فترة في الخدمة من 10 سنوات الى 15 سنة
- 27 يوم عمل للممرض/ة الذي قضى فترة في الخدمة من 15 سنة الى 20 سنة
- 30 يوم عمل للممرض/ة الذي قضى فترة في الخدمة من 20 سنة فما فوق

ج. إجازات الأعياد

- يضاف إلى العطل الرسمية لكل مؤسسة والمحددة في نظامها الخاص يوم الممرض/ة العالمي الموافق 12 ايار، على أن لا تقل العطل الرسمية ما عدا يوم الممرض/ة عن تسعة وفقاً للتوزيع الذي تعتمده المؤسسة.
- التعويض عن الأعياد والمناسبات الرسمية المحددة قانوناً أو المحددة بموجب النظام الداخلي للمؤسسة والتي يصادف وقوعها خلال ايام الاسبوع (باستثناء يوم الأحد) عن طريق تسديدها كسبع ساعات عمل إضافية أو الاستعاضة عنها بتعطيل 7 ساعات في يوم آخر وذلك بالنسبة للممرضات والممرضين الذين صادفت العطلة يوم عملهم او يوم راحتهم على حد سواء وفقاً لتعميم معالي وزير الصحة.

د. الإجازات المرضية: وفق قانون العمل

ه. إجازة الأمومة: وفق قانون العمل

- و. إجازة أبوة: يومان
ز. إجازة زواج: 10 أيام
ح. إجازة وفاة:

وفق قانون العمل مع الحدود الدنيا التالية

- 4 أيام في حال وفاة الأب، الأم، الأخ أو الأخت
- 7 أيام في حال وفاة الزوج، الزوجة أو أحد الأولاد
- يومان في حال وفاة العم أو العمة أو الخال أو الخالة أو الحمى أو أحد الأحفاد، أو الجد، أو الجدة
- يوم واحد في حال وفاة أحد الأقرباء الآخرين

ط. إجازات نقابية: للمشاركة في اعمال النقابة (مجلس، لجان...) ما يعادل عشرة ايام بالسنة بموجب كتاب رسمي من النقابة عند الحاجة.

10. منافع أخرى

أ. التعويض العائلي

يعطى الموظفون تعويضاً عائلياً عن الزوجة والأولاد وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي.

ب. المنح المدرسية

يساهم أصحاب العمل ببديل الأقساط المدرسية وبديل مراكز الحضانه كما يحدده سنوياً المرسوم الصادر عن مجلس الوزراء بهذا الخصوص.

ج. الملابس

تأمين الملابس الخاصة والادوات للقيام بالمهام التمريضية.

د. التأمين الصحي

يستحق للممرضة أو الممرض تأمين صحي مكماً للمنافع المقدمة من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بما يشمل ضمان تجديد الحماية التأمينية سنوياً **Guaranteed Renewability Option**.

كما يقوم رب العمل باتخاذ الترتيبات اللازمة لبرنامج تأميني خاص بطوارئ العمل على نفقته بما يؤمن استمرارية الدخل في حال تعرض الممرضة أو الممرض لحادث أو مرض مهني يمنعه من ممارسة عمله مؤقتاً أو بشكل دائم، انسجاماً مع قانون العمل.

ه. التقاعد

يمكن لرب العمل أن يدرج ضمن برنامج المكافآت السنوية مساهمة بالاشتراك السنوي للممرضة أو الممرض في الصندوق التقاعدي الذي تم إطلاقه مطلع سنة ٢٠١٢، ضمن الترتيب الذي يراه مناسباً.

- كما يمكن لرب العمل أن يضع برنامجاً تقاعدياً عصرياً على أساس تحديد اشتراكات معينة شهرية وفق ما يلي (على سبيل المثال):
- تقتطع نسبة مئوية من راتب الممرضة أو الممرض، بواقع ٣٪؛
 - يقوم رب العمل برصد اشتراك مواز؛
 - يتم استثمار الاشتراكات ضمن صندوق ادخاري مع إدارة حذرة للاستثمارات؛
 - يحق للممرضة أو الممرض الذي يترك العمل باسترداد كامل اشتراكاته مع عوائد الاستثمار المترتبة عليها في أي وقت؛
 - لا تستحق للممرضة أو الممرض أية حصة من اشتراكات رب العمل وعوائد الاستثمار الخاصة بها قبل خمسة سنوات خدمة، يصار بعدها إلى رفع هذه الحصة تدريجياً لتصل إلى ١٠٠٪ بعد ١٠ أعوام من الخدمة.

و. تقديرات

يساهم أصحاب العمل مع الأهل الذين لديهم أولاد ذو احتياجات خاصة.

11. ملاحظات

- يحتفظ الممرضون والممرضات بكافة المنافع التي يستفيدون منها في الوقت الراهن والتي تتخطى التقديرات المذكورة أعلاه باعتبارها حقاً مكتسباً لهم.
- يبقى قانون العمل اللبناني والنظام الداخلي معمول بهما في كل ما لم يرد ذكره في السلسلة الحاضرة وتعتبر كل الامتيازات التي اعطيت سابقاً للممرض/ة حق مكتسباً بما فيها الامتيازات التي تفوق ما هو معمول به في السلسلة الحاضرة.
- في حال اجراء اي تعديلات على قانون العمل بما يفوق الامتيازات المعطاة في السلسلة الحاضرة تطبق حكماً بنود قانون العمل.