



**Pilot Project for the Promotion of Social Dialogue in the  
Southern Mediterranean Neighborhood**

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

التاريخ: 2013-9-3
البلد : الأردن
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع : العاملين في النقل الجوي
الموضوع : عقد عمل
مرحلة النزاع : مفاوضات مباشرة
عدد المستفيدين: 1100 عامل

## اتفاقية عمل جماعي

الفريق الأول: الشركة الأردنية لصيانة الطائرات (جورامكو) ويمثلها الرئيس التنفيذي وينوب عنها السيد اسامه فتال و ينار اليها فيما بعد بالشركة و/ أو بالفريق الأول.

الفريق الثاني: النقابة العامة للعاملين بالنقل الجوي والسياحة ويمثلها وينوب عنها السيد يوسف قنبر رئيس النقابة العامة للعاملين بالنقل الجوي والسياحة ويشار اليها فيما بعد بالنقابة و / أو بالفريق الثاني.

### مقدمة:

في الإثارة أي إتفاقية العمل الجماعي والذي تم توقيعها بين الطرفين بتاريخ 2012/05/22 وتم ايداعها رسمياً في وزارة العمل تحت رقم 2012/53 بتاريخ 2012/06/21 ، وحيث أن البند ثانياً من هذه الإتفاقية يشير بوضوح الى ان تقوم الشركة بإعادة النظر في سلم الرواتب الحالي بهدف الوصول الى سلم رواتب يراعي العدالة على أساس المؤهلات والكفاءات والأداء وكافة الوظائف، على أن يتم ذلك بالتشاور مع النقابة ضمن خطة عمل محدودة المدة لتطبيق نظام الخطة ابتداءً من الأول من نيسان لهذا العام.

وبناءً عليه، فقد قررت النقابة وبالتعاون مع اللجنة النقابية بالشركة بالطلب من الشركة لتطبيق هذا الإتفاق وعليه تم الإتفاق بين الفريقين على ما يلي :

أولاً : تسبر المقدمة اعلاه جزء من هذه الإتفاقية وتقرأ معها كوحدة واحدة.

ثانياً : قدمت الشركة وبالاشارة مع اللجنة النقابية بوضع سلم رواتب جديد يراعي كافة الاختلافات والفروقات لجميع الوظائف الموجودة بالشركة ، وسيتم منح كافة الزيادات والفروقات وعلى دفعتين حسب مدة زمنية لنهاية 2014/12/31 .

ثالثاً : تم الإتفاق على أن يتم زيادة رواتب العاملين والذين تقل مجموع أجورهم الشهرية عن (350) دينار الى (350) دينار ، على أن يكون قد مضى على عملهم بالشركة أكثر من عامين إعتباراً من 2013/05/01.





صالح العبدى

صالح العبدى

صالح العبدى

صالح العبدى

رابعاً : توافق الشركة على منح زيادة شهرية إستثنائية مقدارها عشرون ديناراً لكافة العاملين الذين تكون مجموع رواتبهم الشهرية ما بين ( 350 - 400 ) ديناراً وبأثر رجعي اعتباراً من 2013/05/01 .

خامساً : يعمل بسلم الرواتب الجديد وتعديلاته ولجميع العاملين والمشمولين بالتعديل وبأثر رجعي اعتباراً من 2013/05/01 على أن يتم الصرف في نهاية شهر أيلول 2013 مع الإشارة بأنه سيتم الدفع لبعض العاملين ضمن برنامج الدفعات المشار إليه في البند ثانياً من هذه الإتفاقية.

سادساً : توافق الشركة بأن تطبق نظام سلم الرواتب الجديد بحيث لا يؤثر بأي شكل على الإتفاقيات السابقة الذي تنص على وجوب دفع زيادة سنوية للعاملين على أن يتم الأخذ بعين الاعتبار موضوع تقييم الأداء الخاص لكل موظف وحسب الأنظمة والتعليمات المتبعة في الشركة بهذا الخصوص.

سابعاً : نقاط عامة :

1. لا تلغي هذه الإتفاقية أي إتفاقيات عمل جماعية سابقة مبرمه بين الشركة والذاتبة كما لا تعدلها وإنما هي إضافة لأي حق ترتبه أي إتفاقيات عمل جماعية مبرمه سابقاً .

2. في حال حصل خلافاً بين أطراف الإتفاقية فإن محاكم عمان قصر العدل هي المختصة بالنظر لهذا الخلاف إن وقع.

ثامناً : تتكون هذه الإتفاقية من ثمانية بنود بما فيهم هذا البند والمقدمة ومحضر اجتماع اللجنة النقابية والموقع بتاريخ 2013/8/21 وتكون مدتها عامين اعتباراً من 2013/09/01 .

حذرتنا هذه الإتفاقية بتاريخ :

الفريق الثاني



2013/09/01  
وزارة العمل  
تم إيداعها في مستودع لدى الوزارة فتحت  
الرقم 500... تاريخ 2/9/2013  
وتكون من مشغلات عليها  
معلق

الفريق الأول



لواء العمل



لواء العمل

لواء العمل



## معرض اجتماع : مناقشة سلم الرواتب الجديد لموظفي شركة جورامكو

مكان الاجتماع : الشركة الاردنية لصيانة الطائرات "جورامكو"

تاريخ الاجتماع : 2013/8/21

وقت بداية الاجتماع : 12:00 ظهرا

المشاركون :

المدير العام التنفيذي : السيد أسامة فتالة

المدير التنفيذي للموارد البشرية : السيدة فائق عبد الحميد

مستشار الموارد البشرية : السيد رامي سباتخ

الغاية العامة للعاملين بالنقل الجوي - اللجنة الفرعية :

رئيس اللجنة : السيد محمد أبو حمور

الأعضاء :

السيد ناني البريدي

السيد خالد المسعوب

السيد أحمد أبو مسلم

السيد أحمد الكوي

نقاط البحث

1. ناقش المدير العام مع النقابة موضوع إعادة النظر في سلم الرواتب الحالي ، بهدف الوصول الى سلم رواتب يراعي العدالة على أساس المؤهلات والكفاءات والاداء ولكافة الوظائف وذلك حسب الاتفاقية الموقعة مع النقابة بتاريخ 2012/5/22.

2. قامت المدير التنفيذي للمورد البشرية بتقديم عرض لنظام سلم الرواتب الجديد وآلية التنفيذ المقترحة للمتديلات المالية الناتجة عن تطبيقه.

3. قامت اللجنة الفرعية بطرح عدة قضايا خلال الاجتماع والتي تم طرح بعضها في أوقات سابقة وقد أخذت ادارة الشركة هذه النقاط بعين الاعتبار وهي :

• تعديل العلاوات الخاصة بصلاحيية التوقيع على الصانرات لتصبح 200 دينار للطائرة الأولى و100 دينار عن الطائرة الثانية والثالثة ، كما طالبت اللجنة الفرعية للنقابة باضافة علاوة خاصة لل Run Up - مقدارها 50 دينار ويحد أعلى 3 طائرات، وتدفع اعتبارا من 2013/5/1.

• أن يتم دفع التعديل المالي لرؤساء المجموعات A&P القدامى والذين يتقاضون رواتب على النظام القديم دفعة واحدة وليس على أربع مراحل وذلك اعتبارا من 2013/6/1.

السيد محمد أبو حمور

السيد محمد أبو حمور

السيد محمد أبو حمور

السيد محمد أبو حمور

السيد محمد أبو حمور

السيد محمد أبو حمور

• أن يتم احتساب سنوات الخبرة لأخر وظيفة عند تقييم واحتساب الراتب وذلك باضافة ما نسبته 3% عن كل سنة خبرة الى الحد الأدنى للدرجة ولجميع الموظفين.

• أكدت اللجنة الفرعية على أن لا يؤثر تطبيق اتفاقية سلم الرواتب الجديد على الاتفاقيات السابقة وبالأخص اتفاقية زيادة الرواتب السنوية حيث تشمل جميع الموظفين على أن يتم الأخذ بعين الاعتبار موضوع تقييم الأداء الخاص بهم نهاية العام حيث تعتبر الزيادة السنوية حق مكتسب وحسب النظام المعمول به في شركة.

• تم الاتفاق على أن يتم رفع رواتب العاملين والذين تقل مجموع أجورهم الشهرية عن 350 دينار التصديق 350 دينار ، على أن يكون قد مضى على خدمتهم بالشركة أكثر من عامين.

• تم الاتفاق على أن يتم منح زيادة استثنائية للساملين الذين تقع مجموع رواتبهم الشهرية بين 350 - 400 دينار شهريا وقيمتها 20 عشرون دينارا شهريا.

• أن يتم تطبيق نظام الرواتب الجديد اعتبارا من 2013/5/1 على أن يتم توزيع الزيادات على أربعة مراحل متتالية وكما يلي :

المرحلة الأولى : 50 دينار للمستحقين وبأثر رجعي من 2013/5/1-

المرحلة الثانية : 50 دينار للمستحقين بتاريخ 2014/1/1

المرحلة الثالثة : 50 دينار للمستحقين بتاريخ 2014/7/1

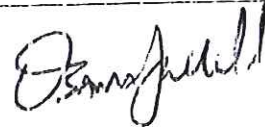
المرحلة الرابعة : ما تبقى من مبالغ الزيادة المتحققة بتاريخ 2014/12/31

4. بعد أن قدمت اللجنة الفرعية بطرح النقاط الأساسية التي ترغب بتعديلها في سلم الرواتب الجديد ، بين المدير العام التنفيذي أن معظم ما جاء من نقاط قد تم أخذه بعين الاعتبار خلال مرحلة الاعداد للسلم الجديد ، وأنه سيتم مراعاتها عند التنفيذ.

5. تم الاتفاق أنه وبعد البدء بتنفيذ نظام الرواتب الجديد ، على أن يتم التنسيق بين مدراء الدوائر وادارة الموارد البشرية لامتداد النظر في الحالات الفردية التي تستدعي تصويب الوضع.

6. تم الاتفاق على أن عدد الموظفين الذين ستتم زيادتهم لن يقل عددهم عن 250 شخص.

التواقيع :  
المدير العام التنفيذي



الأعضاء:

السيد هاني الوحيدي



السيد خالد الصعوب

المدير التنفيذي للموارد البشرية :  
السيد محمد أبو حمور

السيد أحمد أبو مسلم

السيد أحمد ملكاوي

السيد أحمد ملكاوي





