



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

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

| |
|----------------------------------|
| التاريخ: 2013-9-22 |
| البلد : الأردن |
| نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية |
| القطاع : العاملين في النقل الجوي |
| الموضوع : الأجور |
| مرحلة النزاع : مفاوضات مباشرة |
| عدد المستفيدين: 4500 عامل |

عقد عمل جماعي

أبرم عقد العمل الجماعي هذا (ويشار إليه فيما بعد بـ "العقد") في هذا اليوم الخميس الموافق التاسع عشر من شهر أيلول لعام ٢٠١٣، فيما بين:

الفريق الاول : شركة عالية _ الخطوط الجوية الملكية الاردنية (الملكية الأردنية)، شركة مساهمة عامة قائمة مسجلة أصولياً لدى دائرة مراقبة الشركات تحت الرقم (٣٤٢)، وعنوانها بواسطة مبنى الملكية الأردنية، شارع محمد علي جناح، صندوق بريد رقم (٣٠٢) عمان (١١١١٨) الأردن، ويمثلها لغايات التوقيع على هذا العقد نائب المدير العام / الشحن - السيد معاذ المجالي ورئيس دائرة الموارد البشرية - السيدة رنا صويص (ويشار إليها لغايات هذا العقد بـ "الفريق الأول" أو "الشركة" أو "الملكية الأردنية").

الفريق الثاني : النقابة العامة للعاملين بالنقل الجوي والسياحة، نقابة عمالية قائمة أصولياً وفقاً لتشريعات المملكة الأردنية الهاشمية تمثل كافة العاملين في المملكة لدى الملكية الأردنية ويمثلها لغايات التوقيع على هذا العقد رئيس النقابة السيد يوسف قنّب (ويشار إليها لغايات هذا العقد بـ "الفريق الثاني" أو "النقابة").

يشار لأطراف هذه الاتفاقية مجتمعين بـ "الطرفين" ومنفردين بـ "الطرف".

المقدمة

حيث أن الفريق الاول يسعى لتحسين ظروف وشروط عمل العاملين لديه وقد بادر لمراجعة سلم رواتب العاملين لديه لغايات تطوير وتطبيق سلم رواتب جديد وعصري يمتاز بالشفافية والعدالة؛

وحيث أن الفريق الأول قد عرض سياسة الرواتب والعلاوات والامتيازات المقترحة على مجلس إدارته والتي تتضمن سلم الرواتب الجديد والذي تم دراسته بمشاركة النقابة ولجان الموظفين من كافة دوائر الشركة والمرفقة بهذا العقد (الملحق -١)؛

وحيث أن الفريق الثاني يمثل كافة العاملين في المملكة لدى الملكية الأردنية بما في ذلك الاطقم الجوية؛

وحيث أن الفريق الثاني قد تقدم للفريق الأول بمطالب عمالية تتعلق بشروط وظروف العمل للعاملين لدى الفريق الأول في المملكة بموجب كتاب النقابة رقم: ن ن ج/١٣/٧/١ تاريخ ٢٣/٧/٢٠١٣؛

وحيث أن طرفي هذا العقد قد أبرما عقد عمل جماعي مودع حسب الأصول لدى وزارة العمل تحت الرقم ٢٠١٣/٥١ تاريخ ٢٠١٣/٨/١٩ (ويشار إليها بـ "الاتفاقية السابقة")؛

وحرصاً من الطرفين على إدامة أجواء وبيئة عمل مناسبة يسودها الود والتفاهم والتقدير المتبادل بين الطرفين، وتأكيداً على توطيد علاقات العمل الطيبة ولتوافر الحرص المشترك على استمرارية التطوير والنهوض بالعمل في الشركة بغية تنمية ورفد الاقتصاد الوطني وتأكيداً على التسوية التي تمت لكافة المطالب العمالية الواردة في كتاب النقابة آنف الذكر؛

لذا، واستناداً لما تقدم فقد اتفق أطراف هذا العقد على ما يلي:-

أولاً: حكم المقدمة والملحق

تعتبر مقدمة هذا العقد والملحق رقم -١- جزءاً لا يتجزأ من هذا العقد ويقرأ معه ويكمله.

ثانياً: سلم الرواتب الجديد

١- اتفق الفريقان على سياسة الرواتب والعلاوات والامتيازات والذي يشمل سلم الرواتب الجديد (الملحق رقم -١-) ("سياسة وألية تطبيق سلم الرواتب والمسار الوظيفي الجديد") لغايات العمل بها في الشركة وفقاً للتواريخ والآليات والشروط والقيود والمحددات الواردة فيها، والتي تشمل دون حصر:

- أ- يتم تطبيق سياسة وألية تطبيق سلم الرواتب والمسار الوظيفي الجديد على الموظفين الأردنيين فقط من العاملين ضمن الفئات المشمولة بها؛
- ب- لا تشمل سياسة وألية تطبيق سلم الرواتب والمسار الوظيفي الجديد فئات الطيارين وموظفي المحطات الخارجية؛

RS
2013

- ج- لا تطبق سياسة وآلية تطبيق سلم الرواتب والمسار الوظيفي الجديد على الموظفين العاملين بموجب عقود محددة المدة بعد بلوغ سن التقاعد.
- د- يتم تطبيق سياسة وآلية تطبيق سلم الرواتب والمسار الوظيفي الجديد بأثر رجعي واعتباراً من ٢٠١٣/٧/١ وذلك فيما يتعلق بالموظفين الذين مضى على عملهم لدى الشركة (١٢) شهراً بتاريخ ٢٠١٣/٣/٣١.

٢- اتفق الفريقان على تشكيل لجنة تظلمات للنظر في التظلمات التي ترد من العاملين لدى الشركة الخاضعين لسياسة وآلية تطبيق سلم الرواتب والمسار الوظيفي الجديد بخصوص تطبيق سياسة وآلية تطبيق سلم الرواتب والمسار الوظيفي الجديد ووفقاً للإجراءات والشروط الواردة فيها، وبحيث تشكل من: رئيس النقابة أو من يمثله، ورئيس دائرة الموارد البشرية لدى الشركة أو من يمثله، وممثل عن وحدة الشؤون القانونية في الشركة، وممثل عن الدائرة المعنية، ويجوز لمدير عام الشركة تسمية من يراه مناسباً من موظفي الشركة أو مستشاريها عضواً في هذه اللجنة.

ثالثاً: لجنة متابعة التنفيذ

- ١- اتفق الفريقان على تشكيل لجنة لمتابعة تنفيذ هذا العقد وأي خلاف ينشأ عنه تشكل من رئيس النقابة ورئيس دائرة الموارد البشرية لدى الشركة (ويشار إليها بـ "لجنة المتابعة").
- ٢- تعقد لجنة المتابعة اجتماعاتها كلما دعت الحاجة، وتتم الدعوة لعقد أي اجتماع بموجب دعوة خطية يوجهها أي من ممثلي الطرفين لممثل الطرف الآخر في لجنة المتابعة قبل ٧ أيام على الأقل من تاريخ الاجتماع المقترح، ويكون حضور ممثلي الطرفين، أو من ينوب عنهما بموجب تفويض خطي، شرطاً لعقد الاجتماع وصحته.
- ٣- يكون للجنة المتابعة الحق في دعوة أي شخص من الفريق الأول أو الفريق الثاني لإبداء الرأي أو إطلاع اللجنة على أي أمور تتعلق بتنفيذ هذا العقد.
- ٤- يكون للجنة المتابعة صلاحية متابعة تطبيق هذا العقد ومحاولة تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذه بصورة ودية.

RS
ND
2013

رابعاً: بنود متفرقة

- ١- يتمتع الفريق الثاني عن مطالبة الفريق الأول بأي مطالبات عمالية تتعلق بالعاملين لدى الفريق الأول وذلك لمدة سنتين تبدأ اعتباراً من تاريخ ٢٠١٣/٨/١٩، ويبرئ الفريق الثاني الفريق الأول إبراءً عاماً شاملاً مسقطاً لأي حق أو دعوى أو ادعاء أو مطالبة تتعلق بموضوع هذا العقد أو أي مطالب عمالية أخرى.
- ٢- اتفق الفريقان على أن مدة هذا العقد تنتهي بنهاية يوم ٢٠١٥/٨/١٨.
- ٣- تلتزم الملكية الأردنية بالمحافظة على الحقوق المكتسبة لعمالها، ولا تؤثر هذه الاتفاقية على أي اتفاقية عمل جماعي سارية مبرمة بين الطرفين.

خامساً: القانون واجب التطبيق والمحكمة المختصة

- ١- يخضع هذا العقد وتفسر أحكامه بموجب قوانين المملكة الأردنية الهاشمية.
- ٢- تختص محاكم عمان الوسط (قصر العدل) وحدها بالنظر في أي نزاعات تنشأ عن هذا العقد أو تتعلق به.

ينفذ هذا العقد اعتباراً من تاريخ توقيعه في هذا اليوم الخميس الموافق التاسع عشر من شهر أيلول لعام

٢٠١٣.

حرر هذا العقد ووقع على ثلاث نسخ أصلية احتفظ كل فريق بنسخة موقعة أصولياً للعمل بما ورد فيها،
واتفق الفريقان على تقديم النسخة الأصلية الثالثة لتسجيلها لدى الجهات المختصة وفقاً لأحكام قانون العمل.

فريق ثاني

النقابة العامة للعاملين بالنقل الجوي والسياحة

ويمثلها : رئيس النقابة

الاسم : يوسف قنب

التوقيع :


٢٠١٢ / ١١ / ١٩

فريق أول

شركة عالية _ الخطوط الجوية الملكية الاردنية
(الملكية الأردنية)

ويمثلها : نائب المدير العام / الشحن

الاسم : معاذ المجالي


التوقيع :


٢٠١٢ / ١١ / ١٩

رئيس دائرة الموارد البشرية

الاسم : رنا صويص

التوقيع :


٢٠١٢ / ١١ / ١٩

وزارة العمل
تم ايداع نسخة لدى الوزارة تحت
الرقم...١٢/٥٦... تاريخ...٢٠١٢/١١/١٩
وتتكون من صفحات عددها...٥...
مطلق ايان

شركة عالية / الخطوط الجوية الملكية الأردنية
سياسة الرواتب والعلاوات والامتيازات والمسار
الوظيفي

المحتويات

- ١ أولاً: سلم الرواتب
- ١ ١-١ هيكل الرواتب
- ٢ ٢-١ التسلسل الوظيفي
- ٦ ثانياً: العلاوات والامتيازات
- ٨ ثالثاً: قواعد التطبيق
- ٨ ١-٣ قواعد عامة
- ١٠ ٢-٣ حساب الزيادة المرتبطة بتقييم الأداء
- ١١ ٣-٣ آلية الاسترحام
- ١٢ رابعاً: سياسات إدارة نظام الرواتب

٢٥
٢٥

أولاً: سلم الرواتب

١-١ هيكل الرواتب

يوضح الجدول التالي هيكل الرواتب لموظفي شركة عالية / الخطوط الجوية الملكية الأردنية.

جدول 1: هيكل الرواتب

| الفئة | الدرجة | سلم الرواتب الأساسي | سلم رواتب دائرة الهندسة | |
|-------|-------------|---------------------|-------------------------|-----|
| G | G1 | الحد الأعلى | ١٣,٦٠٠ | |
| | | الحد الأدنى | ٦,٦٠٠ | |
| F | F1 | الحد الأعلى | ٨,١٥٥ | |
| | | الحد الأدنى | ٣,٢٠٠ | |
| E | E1 | الحد الأعلى | ٤,٨٠٠ | |
| | | الحد الأدنى | ٢,٦٠٠ | |
| D | D2 | الحد الأعلى | ٣,٠٠٠ | |
| | | الحد الأدنى | ١,٩٦٠ | |
| | D1 | الحد الأعلى | ٢,٤٠٠ | |
| | | الحد الأدنى | ١,٣٥٠ | |
| C | C4 | الحد الأعلى | ١,٧٥٠ | |
| | | الحد الأدنى | ١,١٠٠ | |
| | C3 | الحد الأعلى | ١,٤٠٠ | |
| | | الحد الأدنى | ٨٥٠ | |
| | C2 | الحد الأعلى | ١,٠٥٠ | |
| | | الحد الأدنى | ٧١٠ | |
| | C1 | الحد الأعلى | ٩١٠ | |
| | | الحد الأدنى | ٥٧٠ | |
| B | B2 | الحد الأعلى | ٨٦٠ | |
| | | الحد الأدنى | ٥٣٠ | |
| | B1 | الحد الأعلى | ٦٠٠ | |
| | | الحد الأدنى | ٤٠٠ | |
| | A | A4 | الحد الأعلى | ٥٧٠ |
| | | | الحد الأدنى | ٣٧٠ |
| | | A3 | الحد الأعلى | ٥٠٠ |
| | | | الحد الأدنى | ٣٥٠ |
| | | A2 | الحد الأعلى | ٤٠٠ |
| | | | الحد الأدنى | ٣٠٠ |
| A1 | الحد الأعلى | ٢٤٠ | | |
| | الحد الأدنى | ٢٤٠ | | |
| | | الحد الأعلى | ٢٧٠ | |
| | | الحد الأدنى | ١٩٠ | |

RS

٢-١ التسلسل الوظيفي

توضح الجداول التالية تسلسل الوظائف العمودي المبني على الخبرة والشهادات الأكاديمية اللازمة وذات العلاقة بالوظيفة لإمكانية التقدم الوظيفي.

معايير وضوابط الترفيع: تخضع جميع الترفيعات في شركة عالية / الخطوط الجوية الملكية الأردنية لوجود شاغر على الهيكل التنظيمي للشركة، طلب ترفيع من رئيس الدائرة، تحقيق الحد الأدنى من السنوات، المؤهل الأكاديمي المرتبط بالوظيفة، بالإضافة إلى أن لا تقل نتائج تقييم الأداء عن "بمستوى التوقعات" لآخر ثلاث سنوات متتالية.

- في حال حصول الموظف على نتيجة "استثنائي" أو "فوق مستوى التوقعات" في تقييم الأداء لسنتين متتاليتين يتم اختصار سنة من متطلبات ترفيعه.
- في حال حصول الموظف على نتيجة "بمستوى التوقعات جزئياً" أو "دون مستوى التوقعات" في تقييم الأداء يتم إضافة سنة إلى متطلبات ترفيعه.
- في حال حصول الموظف على إنذار خطي في سنة معينة، يتم إضافة سنة إلى متطلبات ترفيعه.

جدول 2: التسلسل الوظيفي للمسميات الوظيفية العامة

| المسمى الوظيفي | | | المؤهل العلمي | السنوات في الدرجة | الدرجة | الفئة |
|------------------------|--------------|---------------------|---------------------------|-------------------|--------|-------|
| مسار عام (د) | مسار عام (ج) | مسار عام (أ) | | | | |
| | | مدير تنفيذي | بكالوريوس | | E1 | E |
| | | مدير أعلى | بكالوريوس | ٣ | D2 | D |
| مدير إداري | | مدير | بكالوريوس | *٣ | D1 | |
| مدير مكتب | | مساعد مدير / مشرف | بكالوريوس | ٣ | C4 | C |
| سكرتير (ة) تنفيذي (ة) | | مراقب ٢ | بكالوريوس | ٣ | C3 | |
| سكرتير (ة) أعلى / عليا | | مراقب ١ | بكالوريوس دبلوم شامل | ٣ — | C2 | |
| سكرتير (ة) ٢ | | ضابط أعلى | بكالوريوس دبلوم شامل | ٢ ٣ | C1 | |
| سكرتير (ة) ٢ | | ضابط أعلى ضابط ٢ | بكالوريوس دبلوم شامل | ١ ٣ | B2 | |
| سكرتير (ة) ١ | | ضابط ١ | ثانوية عامة دبلوم شامل | ٤ ٢ | B1 | B |
| | كاتب ٢ | | — | ٥ | A4 | A |
| | كاتب ١ | | — | ٥ | A3 | |
| | | | — | ٥ | A2 | |
| | | | — | ٥ | A1 | |

* يرفع المدير إلى مدير أعلى إذا أتم خمس سنوات كحد أدنى خدمة في الملكية الأردنية

Handwritten signature and initials.

جدول ٣: التسلسل الوظيفي للمسميات الوظيفية العامة / العمال / ضباط الأمن / السائقون

| المسمى الوظيفي | | | المؤهل العلمي | السنوات في الدرجة | الدرجة | الفئة |
|----------------|----------|--------|---------------|-------------------|--------|-------|
| كاتب ٢ | ضابط أمن | عامل ٤ | — | ٥ | A4 | A |
| كاتب ١ | ضابط أمن | عامل ٣ | — | ٥ | A3 | |
| | | عامل ٢ | — | ٥ | A2 | |
| | | عامل ١ | — | ٥ | A1 | |

جدول ٤: التسلسل الوظيفي للمسميات الوظيفية لأطقم المضيفين

| المسمى الوظيفي | | | المؤهل العلمي | السنوات في الدرجة | الدرجة | الفئة |
|------------------------|--|--|---------------|-------------------|--------|-------|
| مدير تنفيذي | | | بكالوريوس | | E1 | E |
| مدير أعلى | | | بكالوريوس | ٣ | D2 | D |
| مدير | | | بكالوريوس | ٣ | D1 | |
| مضيف مشرف أو ما يقابله | | | بكالوريوس | ٣ | C4 | C |
| | | | دبلوم شامل | — | | |
| | | | ثانوية عامة | — | | |
| مضيف مراقب ٢ | | | بكالوريوس | ٣ | C3 | |
| | | | دبلوم شامل | | | |
| | | | ثانوية عامة | | | |
| مضيف مراقب ١ | | | بكالوريوس | ٣ | C2 | |
| | | | دبلوم شامل | | | |
| | | | ثانوية عامة | | | |
| مضيف (٥) | | | بكالوريوس | ٣ | C1 | |
| | | | دبلوم شامل | | | |
| | | | ثانوية عامة | | | |
| مضيف (٥) | | | بكالوريوس | ١ | B2 | B |
| | | | دبلوم شامل | ٣ | | |
| | | | ثانوية عامة | ٤ | | |
| | | | | | B1 | |

Handwritten signature and initials: RS

جدول ٥: التسلسل الوظيفي للمسميات الوظيفية التقنية / الفنيين

| المسمى الوظيفي | المؤهل العلمي | السنوات في الدرجة | الدرجة | الفئة |
|------------------|--------------------------|-------------------|--------|-------|
| | | | C4 | C |
| | | | C3 | |
| | | | C2 | |
| | | | C1 | |
| فني مراقب (منصب) | | — | B2 | B |
| فني مسؤول | دبلوم مهني / ثانوية عامة | ٥ | B1 | |
| فني أعلى | دبلوم مهني | ٢ | A4 | A |
| | ثانوية عامة | ٤ | | |
| فني | دبلوم مهني / ثانوية عامة | ٥ | A3 | A |
| مساعد فني | دبلوم مهني | ٢ | A2 | |
| | ثانوية عامة | ٥ | A1 | |
| | | | | |
| | | | | |

جدول ٦: التسلسل الوظيفي للمسميات الوظيفية التقنية / صيانة الطائرات

| المسمى الوظيفي | المؤهل العلمي | السنوات في الدرجة | الدرجة | الفئة |
|----------------------------------|--------------------|-------------------|--------|-------|
| مدير تنفيذي | دبلوم صيانة طائرات | — | E1 | E |
| مدير | دبلوم صيانة طائرات | ٣ | D2 | D |
| ميكانيكي مشرف + ٣ رخص (release) | دبلوم صيانة طائرات | ٣ | D1 | |
| ميكانيكي مشرف + رخصتي (release) | دبلوم صيانة طائرات | ٣ | C4 | C |
| ميكانيكي مراقب + رخصتي (release) | دبلوم صيانة طائرات | ٣ | C3 | |
| ميكانيكي أعلى + رخصة (release) | دبلوم صيانة طائرات | ٣ | C2 | |
| ميكانيكي أعلى | دبلوم صيانة طائرات | ٣ | C1 | |
| ميكانيكي صيانة طائرات | دبلوم صيانة طائرات | ٣ | B2 | B |
| | | | B1 | |

جدول ٧: التسلسل الوظيفي للمسميات الوظيفية التقنية/ مهندسي دائرة الهندسة

| المسمى الوظيفي | المؤهل العلمي | السنوات في الدرجة | الدرجة | الفئة |
|----------------|--------------------------------|-------------------|--------|-------|
| مدير تنفيذي | بكالوريوس هندسة ذو علاقة | | E1 | E |
| مدير | | ٣ | D2 | D |
| مهندس مشرف | | ٣ | D1 | |
| مهندس مراقب | | ٣ | C4 | C |
| مهندس أعلى | | ٣ | C3 | |
| مهندس ١ | | ٣ | C2 | |
| مهندس | | ٢ | C1 | |
| مهندس | | ١ | B2 | B |
| | | | B1 | |
| | | | | A4 |
| | | | A3 | |
| | | | A2 | |
| | | | A1 | |

جدول ٨: التسلسل الوظيفي للمسميات الوظيفية التقنية/ خارج دائرة الهندسة

| المسمى الوظيفي | المؤهل العلمي | السنوات في الدرجة | الدرجة | الفئة |
|---|-----------------------|-------------------|--------|-------|
| مدير تنفيذي | بكالوريوس ذو علاقة | | E1 | E |
| مدير أعلى | | ٣ | D2 | D |
| مدير | | ٣ | D1 | |
| مشرف | | ٣ | C4 | C |
| مراقب | | ٣ | C3 | |
| مبرمج أعلى/ مهندس أعلى/ محلل أعلى | | ٣ | C2 | |
| مبرمج / مهندس / محلل نظم | | ٢ | C1 | |
| مبرمج / مهندس / محلل نظم | | ١ | B2 | B |
| | | | B1 | |
| | | | | A4 |
| | | | A3 | |
| | | | A2 | |
| | | | A1 | |

ml
RS
[Signature]

ثانياً: العلاوات والامتيازات

تم إضافة / تعديل العلاوات والامتيازات التالية:

- ١- علاوة العمل الميداني للموظفين الذين يعملون ميدانياً. وقد تم تحديد هذه العلاوة على مستويين اثنين كما يلي:
 - علاوة عمل ميداني (١): لمن يعملون خارج المراسي وقيمتها (١٥) دينار
 - علاوة عمل ميداني (٢): لمن يعملون على المراسي وقيمتها (٣٠) دينار

يتم تطبيق العلاوة أعلاه على الفئات الوظيفية A و B فقط والمحددة بالمسميات الوظيفية التالية:

- عامل
- موزب
- سائق (جميع الفئات)
- مساعد فني
- فني
- فني أعلى
- فني مسؤول
- ميكانيكي
- ميكانيكي مسؤول
- ميكانيكي صيانة طائرات
- من يعمل بسمى ضابط ١ وضابط ٢ في قسم Marshaling

لن يتم تطبيق هذه العلاوات على الموظفين الذين يتقاضون علاوة "صعوبة عمل"

- ٢- تعديل علاوة Release (License Allowance) بإضافة مبلغ ٢٥ دينار على العلاوة الأولى والثانية كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول ٩: علاوة "Release"

| بعد | قبل | |
|-----------|-----------|-----------------|
| ٢٥٠ دينار | ٢٢٥ دينار | العلاوة الأولى |
| ٢٢٥ دينار | ٢٠٠ دينار | العلاوة الثانية |
| ١٥٠ دينار | ١٥٠ دينار | العلاوة الثالثة |

٣- علاوة Service Engineering & CAMO

جدول ١٠: علاوة CAMO

| المبلغ | الفئة |
|-----------|---------|
| ١٠٠ دينار | الفئة C |
| ١٢٥ دينار | الفئة D |

تنطبق هذه العلاوة على المهندسين والموظفين التقنيين الذين يعملون في الأقسام التالية:

- ضبط التكاليف (Cost Control)
- تأكيد الجودة (Quality Assurance)
- الخدمات الهندسية (Service Engineering)
- المشاريع الخاصة (Special Projects)
- التخطيط الفني (Technical Planning)
- التدريب (Training)
- التوريد (Material)

لا يجوز الجمع بين علاوة الـ Service Engineering & CAMO وعلاوة الـ Release License Allowance بحيث تدفع فقط احدى العلاوتين للموظف حسب القسم الذي يعمل به.

٤- علاوة المطار: يتم تعديل علاوة المطار كما يلي:

- (أ) تصبح قيمة علاوة المطار ٥٠ ديناراً بدلاً من ٣٠ ديناراً
- (ب) تشمل العلاوة الموظفين الذين يعملون في مطار الملكة علياء الدولي / عمان ومطار الملك حسين الدولي / العقبة (لا تطبق هذه العلاوة على الأطقم الجوية)
- (ج) تطبق هذه العلاوة فقط على من يحمل لقب مدير أعلى فما دون.

M
RS

ثالثاً: قواعد التطبيق

١-٢ الفئات المستثناة

١. يتم تطبيق سلم الرواتب الجديد على الموظفين الأردنيين فقط.
٢. لا يطبق سلم الرواتب الجديد على الطيارين وموظفي المحطات الخارجية.
٣. لا يطبق سلم الرواتب الجديد على عمال العربات.
٤. لا يطبق سلم الرواتب الجديد على الموظفين بعقود ما بعد التقاعد.

٢-٣ أسس التصويب

١. من كان راتبه الأساسي أقل من الحد الأدنى للدرجة الجديدة على سلم الرواتب الجديد سيخضع لتصويب للراتب من خلال زيادة التعديل وزيادة تقييم الأداء وفق الآلية والمراحل الواردة في هذه الأسس ومع مراعاة الاستثناءات الواردة فيها.
٢. من كان راتبه الأساسي ضمن حدود الدرجة الجديدة على سلم الرواتب الجديد، أو بلغ راتبه الأساسي حدود درجته الجديدة على سلم الرواتب نتيجة تطبيق هذه الأسس، فلن يخضع لزيادة التعديل وسيكون تصويب راتبه مقتصرًا على زيادة تقييم الأداء وفق الآلية والمراحل الواردة في هذه الأسس ومع مراعاة الاستثناءات الواردة فيها.
٣. من يتجاوز راتبه الأساسي حدود الدرجة الجديدة على سلم الرواتب الجديد لن يخضع لأي تصويب أو زيادة أو تعديل.
٤. الحد الأقصى الاجمالي لتصويب الرواتب (التعديل وزيادة تقييم الأداء) هو ٣٠٠ دينار للموظفين الذين ترفيعهم في عام ٢٠١٣ ومن تم اسقاطه في درجة أعلى ضمن ذات الفئة، و ٣٥٠ ديناراً لباقي الموظفين، على جميع مراحل التطبيق.

٣-٣ آليات ومراحل واستثناءات التطبيق

١. يتم تطبيق التصويب من خلال تعديل الراتب و/أو زيادة تقييم الأداء وفقاً لنتائج تقييم الأداء كما يلي:
 - (أ) يتم تحديد نتائج التقييم بأخذ معدل آخر ثلاث سنوات (٢٠١٠، ٢٠١١، ٢٠١٢) مع تطبيق منحى التوزيع الطبيعي لنتائج تقييم الأداء.
 - (ب) يتم تحديد الحد الأقصى السنوي للتصويب (التعديل وزيادة تقييم الأداء) بنسبة (٤٠ %) من الراتب الأساسي أو بقيمة (١٥٠ دينار) أيهما أقل.
 - (ج) يتم تصويب الراتب من خلال تعديل الراتب و/أو زيادة تقييم الأداء في ضوء نتائج تقييم الأداء وكما يلي:

جدول ١١: تأثير نتائج تقييم الأداء

| الحد الأقصى السنوي | تصويب الراتب | التقييم |
|--|--|---|
| ١٥٠ دينار أو ٤٠% من الراتب الأساسي أيهما أقل | <ul style="list-style-type: none"> تعديل الراتب وزيادة تقييم الأداء على أن لا يتجاوز مجموعهما الحد الأقصى السنوي إذا كان مجموع تعديل الراتب وزيادة تقييم الأداء يتجاوز الحد الأقصى السنوي يتم دفع باقي المجموع في المرحلة التالية مع مراعاة الحد الأقصى السنوي | استثنائي / فوق مستوى التوقعات |
| ١٥٠ دينار أو ٤٠% من الراتب الأساسي أيهما أقل | سيتم تقسيم مجموع تعديل الراتب وزيادة تقييم الأداء على مرحلتين كحد أدنى مع مراعاة الحد الأقصى السنوي* | بمستوى التوقعات |
| ----- | لا تعديل | بمستوى التوقعات جزئياً / دون مستوى التوقعات |

* يستثنى من تقسيم مجموع تصويب الرواتب (التعديل وزيادة تقييم الأداء) من كان مجموع تصويب راتبه ٦٠ دينار فما دون.

٢. يتم تطبيق التصويب من خلال تعديل الراتب و/أو زيادة تقييم الأداء وفق هذه الأسس على الموظفين الذين أتموا ١٢ شهراً في الملكية الأردنية بتاريخ ٢٠١٣/٣/٣١ على ثلاث مراحل وبحيث تطبق المرحلة الأولى بأثر رجعي اعتباراً من تموز ٢٠١٣ كالآتي:

جدول ١٢: مراحل التطبيق

| | |
|-----------|-----------------|
| تموز ٢٠١٣ | المرحلة الأولى |
| تموز ٢٠١٤ | المرحلة الثانية |
| تموز ٢٠١٥ | المرحلة الثالثة |

٣. يتم تطبيق التصويب من خلال تعديل الراتب و/أو زيادة تقييم الأداء وفق هذه الأسس على الموظفين الذين أكملوا ١٢ شهراً في الملكية الأردنية بعد تاريخ ٢٠١٣/٣/٣١ على مرحلتين كالآتي:

جدول ١٣: مراحل التطبيق

| | |
|-----------|-----------------|
| تموز ٢٠١٤ | المرحلة الأولى |
| تموز ٢٠١٥ | المرحلة الثانية |

١. تراعى الاستثناءات التالية:

(أ) كل من تلقى زيادة على راتبه الأساسي في عام ٢٠١٣ عدا زيادة الـ ٤% التي تم منحها لكافة الموظفين بموجب كتاب المدير العام رقم م ع ر ت/د م ب/ ١٩/ ٢٠١٣ لن يخضع لأي تصويب في المرحلة الأولى للتطبيق (تموز ٢٠١٣) وبحيث تبدأ مراحل تصويب راتبه اعتباراً من المرحلة الثانية للتطبيق (تموز ٢٠١٤).

(ب) من كان راتبه الأساسي أقل من الحد الأدنى للدرجة على سلم الرواتب الجديد وتم ترفيعه خلال العام ٢٠١٣ سيتم تصويب وضعه وفق هذه الأسس بدون أن يتلقى الزيادة المرتبطة بتقييم الأداء.

(ج) من كان راتبه الأساسي أقل من الحد الأدنى لدرجته على سلم الرواتب الجديد وتم اسقاطه في درجة أعلى ضمن ذات الفئة يتم تصويب وضعه وفق الآلية الواردة في هذه الأسس ليصل إلى الحد الأدنى لدرجته بدون أن يتلقى زيادة تقييم الأداء.

(د) الموظفون الذين سوف يتقاعدون خلال السنتين القادمتين (٢٠١٤ و ٢٠١٥) سيتم تعديل رواتبهم في ٢٠١٣/٧/١ و ٢٠١٤/١/١ مع مراعاة الحد الأقصى الاجمالي لتصويب الرواتب الوارد في هذه الأسس.

(هـ) المدير التنفيذي الذي شغل منصبه بعام ٢٠٠٩ وما قبل يحتسب الحد الأدنى لاسقاط راتبه وحساب تصويب اوضاعه على مبلغ ١٨٠٠ دينار وفق الآلية والمراحل الواردة في هذه الأسس ومع مراعاة الاستثناءات الواردة فيها.

٤-٣ حساب الزيادة المرتبطة بتقييم الأداء

١. يتم تحديد الزيادة المرتبطة بتقييم الأداء بناءً على معدل نتائج تقييم الأداء لآخر ثلاث سنوات مع تطبيق منحني التوزيع الطبيعي للنتائج على أن تطبق الزيادة لسنة واحدة فقط.
٢. سيتم تطبيق معادلة جديدة لحساب الزيادة المرتبطة بتقييم الأداء لتخفيف التفاوت بين رواتب الموظفين وتعظيم الزيادة للموظفين المتميزين. سيتم حساب الزيادة المرتبطة بتقييم الأداء للموظفين الذين تقع رواتبهم ضمن حدود درجاتهم على النحو التالي:

جدول ١٤ : معادلة تقييم الأداء

| الراتب الحالي ضمن الدرجة | | | | نتائج تقييم الأداء |
|--------------------------|-----------------|-----------------|----------------|-------------------------------|
| الربع الرابع Q4 | الربع الثالث Q3 | الربع الثاني Q2 | الربع الأول Q1 | |
| ٣ % | ٤ % | ٥ % | ٦ % | استثنائي / فوق مستوى التوقعات |
| ٢ % | ٢ % | ٣ % | ٣ % | بمستوى التوقعات |
| ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | بمستوى التوقعات جزئياً |
| ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | دون مستوى التوقعات |

٣. سوف تتم الترفيعات في الربع الأول من كل عام بعد التطبيق الكامل لسلم الرواتب الجديد لذلك سيتم وقف جميع الترفيعات حتى كانون الثاني ٢٠١٥.
٤. إن الأسس الواردة أعلاه بخصوص تقييم الأداء تطبق فقط لغايات تقييم أداء الموظفين عن الأعوام ٢٠١٠، ٢٠١١، ٢٠١٢ وبهدف تدفع زيادة تقييم الأداء وفق مراحل التطبيق الواردة في هذه الأسس، ويكون لمجلس إدارة الشركة بإرادته المنفردة وضع اسس ومعايير تقييم أداء الموظفين و/أو اقرار أي زيادات أو ترفيعات مرتبطة بها من عدمه عن الأعوام ٢٠١٣ وما يليها.

١. سيتم مراجعة الحالات المتعلقة بأخطاء في بيانات الموظف فقط من قبل لجنة المتابعة، عدا عن ذلك سوف يتم رفض جميع الاستثناءات لقواعد التطبيق الموثقة سابقاً. في حالة وجود استثناء غير خاضع للقواعد سيتم رفعه للجنة الترشيحات للبت فيه.
٢. تتكون لجنة المتابعة من ممثل عن نقابة النقل الجوي، وممثل عن دائرة الموارد البشرية، وممثل عن الدائرة القانونية و مستشار الموارد البشرية بالاضافة إلى ممثل عن الدائرة المعنية.
٣. جميع الحالات الموافق عليها من لجنة المتابعة سيتم تقديمها إلى لجنة الترشيحات من أجل الموافقة عليها.

١٩/٨/٢٠١٢
رنا عادل مبرور
١٨/١٩
٢٠١٢