



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

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

التاريخ: 2013-12-9
البلد : الأردن
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع : العاملين في البترول الكيماويات
الموضوع : الحوافز+الأجور
مرحلة النزاع : مجلس توفيق
عدد المستفيدين: 2270 عامل

اتفاقية عمالية جماعية

الفريق الأول: شركة صناعات الأسمدة والكيماويات العربية - كيمابكو- ويمثلها المدير العام المهندس بسام جورج الزعمر.

الفريق الثاني: نقابة العاملين بالبترول والكيماويات في الأردن ويمثلها السيد خالد الزيود رئيس النقابة العامة واللجنة النقابية للعاملين في الشركة ممثلة بأعضائها والموقعين أدناه السادة سالم الحباشنة، ياسر كليب، محمد عبدالله، خولة المجالي، موسى الطبشات، عدنان ابوسالم واحمد المجالي.

انطلاقاً من ايمان الفريق الأول برؤى جلالة الملك المعظم بضرورة تحسين أوضاع العاملين ورفع انتاجيتهم، وتوجيهات الحكومة بهذا المجال، وتقدير هيئة مديري الشركة للجهود المخلصة لعمالها واهتمامها بهم، وايمان عمال وموظفي الشركة بضرورة المشاركة في تحمل تأثير ارتفاع تكاليف الانتاج على الشركة، وحيث أن الفريق الثاني قد أكد أنه هو الممثل القانوني لجميع الموظفين والعاملين في الشركة، وبعد اطلاع الفريق الأول على مطالب الفريق الثاني، وتفهم الفريق الثاني لردود الفريق الأول؛ يعبر الفريق الثاني عن إيمانه ورضاه لتعاون الشركة بمنحه الامتيازات المبينة أدناه، ويقر بحاجة الفريق الأول إلى فترة زمنية لتوفير المخصصات المالية وتجهيز الأنظمة المتعلقة بمطالب الفريق الثاني، وتبعا لذلك، وإحساساً بالمسؤولية الجماعية فقد اتفق الفريقان على ما يلي:

1. تعتبر مقدمة هذه الاتفاقية أساساً لها وجزءاً منها.

2. يقوم الفريق الأول واعتباراً من العام 2014 بإنشاء وإدارة نظام وحساب خاص يسمى مكافأة التعويض والوفاء للموظفين المصنفين وبعقود سنوية الذين هم على رأس عملهم بتاريخ 2014/1/1 ووافق الفريق الثاني على ذلك، وعلى النحو التالي:

أ- بمقدار ثابت غير قابل للزيادة تتبرع به الشركة لمرة واحدة، يبلغ 1.5 راتب شهري أساسي كما هو بتاريخ 2013/12/31 عن كل سنة خدمة فعلية خلال الفترة منذ تاريخ التعيين بوظيفة مصنفة أو منذ تاريخ التعيين بعقد سنوي ولغاية 2013/12/31 ، ومنعا للشك فإن الراتب الأساسي الشهري لا يشمل رواتب الثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر والسادس عشر ولا أي علاوة ولا أي حوافز أو مبالغ إضافية تمنحها الشركة.

ب- للعام 2014 ، تتبرع الشركة لهذا الحساب بمقدار 2.5% من الأرباح الصافية لتلك السنة وبعد أدنى ثابت غير قابل للزيادة يبلغ نصف مجموع الراتب الشهري الأساسي بحيث يوزع المبلغ على رصيد العاملين المعنيين نسبة وتناسب حسب راتبهم الأساسي في تلك السنة وخدمتهم الفعلية خلالها. ومنعا للشك فإن مجموع الراتب الأساسي الشهري لا يشمل رواتب الثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر والسادس عشر ولا أي علاوة ولا أي حوافز أو مبالغ إضافية تمنحها الشركة.

ج- للعام 2015 وجميع السنوات اللاحقة، تتبرع الشركة لهذا الحساب بمقدار 2.5% من الأرباح الصافية لتلك السنة وبعد أدنى ثابت غير قابل للزيادة يبلغ نصف مجموع الراتب الشهري الأساسي بحيث يوزع المبلغ على رصيد العاملين المعنيين نسبة وتناسب حسب راتبهم الأساسي كما هو في نهاية العام 2015 وخدمتهم الفعلية خلال العام 2015 أو أي عام لاحق. ومنعا للشك، فإن مرجعية الراتب الأساسي لجميع السنوات اللاحقة لعام 2015 هي الراتب الأساسي الشهري كما هو في نهاية العام 2015 وليس الراتب للسنة ذاتها ولا عند ترك الخدمة. كما وتكون مرجعية الراتب لمن يعين خلال العام 2015 وما بعده بوظيفة مصنفة أو بعقد سنوي هو الراتب الأساسي عند التعيين. ومنعا للشك أيضاً فإن مجموع الراتب الأساسي

Signature
M.M. Al-Khatib

Signature
M.M. Al-Khatib

Signature

Signature

Signature

Signature

الشهري لا يشمل رواتب الثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر والسادس عشر ولا أي علاوة ولا أي حوافز أو مبالغ إضافية تمنحها الشركة.

- د- يستحق الموظف المعني مقدار رصيده من مكافأة التعويض والوفاء على النحو التالي:
1. للعاملين الذين هم على رأس عملهم بتاريخ 2014/1/1: عند تركهم الخدمة ولكن بعد مضي ثلاث سنوات خدمة أخرى تحتسب بدءاً من العام 2014 ما عدا في حالات الوفاة أو العجز أو التقاعد أو إنهاء الخدمات بالتراضي.
 2. للعاملين الذين يعينون بعد تاريخ 2014/1/1: عند تركهم الخدمة ولكن بعد مضي خمس سنوات خدمة أخرى تحتسب من تاريخ التعيين ما عدا في حالات الوفاة أو العجز أو التقاعد أو إنهاء الخدمات بالتراضي.
 3. لا يستحق الموظف أي مبلغ من مكافأة التعويض والوفاء في حال الفصل من الشركة وفقاً للمادة 28 من قانون العمل ساري المفعول أو بسبب السرقة ويوزع مقدار رصيده على أرصدة باقي العاملين.
 4. وفي جميع الأحوال تكون الأولوية لسداد رصيد قرض الإسكان من مبلغ مكافأة التعويض والوفاء.
 5. لا تحتسب فترات الغياب والانقطاع عن العمل وتعامل معاملة الإجازة بدون راتب لغايات احتساب الرصيد لأي فترة. ولهذه الغاية أيضاً لا تحتسب فترات الإجازة المرضية التي تزيد عن 14 يوم من مدة خدمة الموظف بدءاً من العام 2014 وما يليه من أعوام.
 6. لا يضاف لرصيد العاملين المعنيين أية أرباح قد تنشأ نتيجة استثمار الشركة لأموال الحساب في أي وقت ولأي فترة حيث تكون هذه الأرباح من حق الشركة.
- هـ - تقوم الشركة وبالتنسيق مع مدقق الحسابات المعتمد لها بتحديد أفضل الطرق المحاسبية لإنشاء الحساب وترصيد المبالغ به بأجدي طريقة ممكنة للشركة.

3. يقوم الفريق الأول اعتباراً من العام 2014 بهيكله أجور جميع العاملين (عدا المدير العام) الذين هم على رأس عملهم بتاريخ 2014/1/1 على النحو التالي ولمرة واحدة فقط:

أ- تعديل الرواتب الأساسية بنسبة مئوية حسب الدرجة وبتحديد أدنى 20 دينار شهرياً.

• 3% : 1B, 2C

• 4% : 3D

• 5% : 4E, 5E,

• 4% : 6F, 7F,

• باقي العمال 20 دينار شهرياً.

ب- تعديل علاوة السكن بمقدار 30 دينار شهرياً.

ج- تعديل علاوة التنقل بمقدار 30 دينار شهرياً.

د- تعديل علاوة الوردية لتصبح بنسبة 6.5% من الراتب الأساسي الشهري بحد أدنى 35 دينار والغاء الحد الأعلى مع استمرار آلية وشروط احتسابها واستحقاقها كما هي.

4. يقوم الفريق الأول بتعديل النظام ليسمح بمنح العاملين زيادة سنوية ثابتة مقدارها 2% من الراتب الشهري الأساسي اعتباراً من تاريخ 2014/1/1 شريطة بقاء نظام وتعليمات منح الزيادة المرتبطة

