



**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 البتروالكيماويات**

**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 باسم جورج الزعمر.

الفريق الثاني: نقابة العاملين بالبتروكال و الكيماويات 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 المجلاني، موسى الطبيشات، عدنان ابوسالم واحمد المجلاني.

انطلاقاً من ايمان الفريق الأول برؤى جلالة الملك المعظم بضرورة تحسين أوضاع العاملين ورفع انتاجيتهم، وتوجيهات الحكومة بهذا المجال، وتقدير هيئة مديرى 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، وتقدير الفريق الثاني لردود الفريق الأول؛ يعبر الفريق الثاني عن إمتنانه ورضاه لتعاون الشركة بمنحة الامتيازات المبينة أدناه، ويقر بحاجة الفريق الأول إلى فترة زمنية لتوفير المخصصات المالية وتجهيز الأنظمة المتعلقة بمطلب الفريق الثاني، وتبعاً 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 وبإدارته نظام وحساب خاص يسمى مكافأة التعويض والوفاة للموظفين المصنفين وعقود سنوية الذين هم على رأس عملهم بتاريخ 2014/1/1 ويوافق الفريق الثاني على ذلك، وعلى النحو التالي:

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

ب- للعام 2014 ، تتبرع الشركة لهذا الحساب بمقدار 2.5% من الارباح الصافية لتلك السنة وبحد 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. ومنعاً للشك فإن مجموع الراتب الأساسي الشهري لا يشمل رواتب الثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر والسادس عشر ولا أي علاوة ولا أي حواجز أو مبالغ إضافية تمنحها الشركة.

ج- للعام 2015 وجميع السنوات اللاحقة، تتبرع الشركة لهذا الحساب بمقدار 2.5% من الارباح الصافية لتلك السنة وبحد 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 اي عام لاحق. ومنعاً 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 تكون مرجعية الراتب لمن يعين خلال العام 2015 وما بعده بوظيفة مصنفة أو بعقد سنوي هو الراتب الأساسي عند التعيين. ومنعاً للشك ايضاً فإن مجموع الراتب الأساسي

الشهري لا يشمل رواتب الثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر والسادس عشر ولا أي علاوة ولا اي حواجز او مبالغ إضافية تمنحها الشركة.

- د- يستحق الموظف المعنى مقدار رصيده من مكافأة التعويض والوفاة على النحو التالي:  
1. للعاملين الذين هم على رأس عملهم بتاريخ 2014/1/1: عند تركهم الخدمة ولكن بعد مضي ثلاثة 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 والوفاة 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 رصيده قرض الإسكان من مبلغ مكافأة التعويض والوفاة.  
5. لا تحتسب فترات الغياب والانقطاع عن العمل وتعامل معاملة الإجازة بدون راتب لغايات احتساب الرصيد لأي فترة. وهذه الغاية أيضاً لا تحتسب فترات الإجازة المرضية التي تزيد عن 14 يوم من مدة خدمة الموظف بدءاً من العام 2014 وما بليه من أعوام.  
6. لا يضاف لرصيد العاملين المعينين 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 وترصيده المبالغ به بأجدى طريقة ممكنة للشركة.

3. يقوم الفريق الأول اعتباراً من العام 2014 بهكلة أجور جميع العاملين (عدا المدير العام) الذين هم على رأس عملهم بتاريخ 2014/1/1 على النحو التالي ولمرة واحدة فقط:  
أـ تعديل الرواتب الأساسية بنسبة مئوية حسب الدرجة وبحد أدنى 20 دينار شهرياً.

3% : 1B, 2C •

4% : 3D •

5% : 4E, 5E, •

4% : 6F, 7F, •

• باقي العمال 20 دينار شهرياً.

بـ تعديل علاوة السكن بمقدار 30 دينار شهرياً.

جـ تعديل علاوة التقليل بمقدار 30 دينار شهرياً.

دـ 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 شريطةبقاء نظام وتعليمات منح الزيادة المرتبطة

2

بالأداء كما هي وبحيث لا يزيد عدد الحاصلين على تقييم "ممتاز" عما يعادل نسبة 20% من عدد العاملين ويجوز للمدير العام رفعها لغاية 25% حسب تقديره.

5. يقوم الفريق الأول واعتبارا من العام الدراسي 2013/2014 بوضع نظام وتعليمات البعثات الدراسية لأبناء العاملين المصنفين وبعقود سنوية بما لا يزيد عن ثلاثة بعثات سنوية وبالقياس على الاسلوب المتبعة فنياً ومالياً لدى شركة البوتاس.

6. يقوم الفريق الأول واعتبارا من العام 2014 بتعديل النظام بحيث تصبح الإجازات السنوية للعاملين على النحو التالي مع بقاء باقي شروط استحقاقها ومنها وترصيدها كما هو متبع حاليا:

- أ- للمدراء/ الدرجة الخاصة و 1B و 2C : 26 يوم في السنة
- ب- لرؤساء الأقسام والمشرفين والمشغلين والفنين /الدرجة : 3D, 4E, 5E : 24 يوم في السنة
- ج- للفنيين والمشغلين والمساعدين / الدرجة 6F, 7F : 22 يوم في السنة
- د- لباقي العمال: 16 يوم في السنة وترتفع لغاية 20 يوم في السنة بعد مضي خمس سنوات خدمة.

7. يقوم الفريق الأول واعتبارا من تاريخ 1/1/2014 بتعديل النظام بحيث يسمح بتخفيض نسبة الانتساب للتأمين الصحي ليصبح 1% للمتزوج و 0.5% للأعزب من الراتب الأساسي شهريا.

8. يقوم الفريق الأول بتعديل النظام بحيث يتم إعادة تسمية الدرجتين 4E و 5E لتصبحان : 4A, 4B, 5A, 5B, 5C و 4C بحيث يتم تسليم من أمضي عشر سنوات خدمة فيها بأعلى الدرجة الجديدة أو 5A ولمن أمضى ست سنوات بمتوسط الدرجة 4B او 5B والأخرين بأدنى مربوط تلك الدرجتين، مع بقاء الراتب والامتيازات كما هم حاليا بدون تعديل.

9. يوافق الفريق الاول على إنفصال الدوام للعمال والموظفين النهاريين عند الساعة 15:00 من كل يوم خميس مع إلغاء فترة الغذاء اعتبارا من تاريخ 1/1/2014، ويافق الفريق الثاني على عدم المطالبة بفروعات دوام لجميع عمال الورديات وغيرهم نتيجة ذلك (سواء كعلاوة أو بدل إجازات أو عمل إضافي). ويجوز للفريق الاول العودة عن هذا الترتيب إن طلبت ظروف العمل ذلك ودون ترتيب أي مسؤولية مالية على الشركة تجاه الفريق الثاني.

10. إستمرار سياسة تحديد وصرف حافز السلامة العامة وتحسين مقداره وفقا للتحسن في أداء السلامة.

11. مدة هذه الاتفاقية 24 شهراً أي سنتان ميلاديتان، تبدأ اعتبارا من تاريخ 1/1/2014 وتنتهي بتاريخ 2015/12/31.

12. يلتزم الفريق الثاني خلال مدة سريان هذه الاتفاقية بعدم التقدم بأية مطالبات عمالية حتى نهاية مدة هذه الاتفاقية أي لغاية تاريخ 31/12/2015. كما ويقر الفريق الثاني أن إنتهاء الاتفاقية لا يعني بالضرورة التقدم بمطالبات وامتيازات جديدة أو غير مبررة أو غير ممكن تلبيتها.

13. ينحصر تطبيق ومنح التعويض والامتيازات المبينة أعلاه عند استحقاقها ومع مراعاة البند 14 من هذه الاتفاقية، على من هم على رأس عملهم بتاريخ التوقيع على هذه الاتفاقية المبين أدناه، وبحيث لا

سلسلة رقم ٢٠١٤

٢٠١٤/١٢/٣١

تنطبق نهائياً على من انتهت خدماته أو استقال أو تقدم باستقالته قبل تاريخ التوقيع أدناه مهما كانت الأسباب والظروف.

الاسباب والظروف.

14. من المفهوم ضمنا وبلا أدنى شك وبموافقة الفريق الثاني، بأنه في حال ترك أي عامل للخدمة في الشركة لأي سبب كان، بعد تاريخ توقيع هذه الاتفاقية وقبل تاريخ استحقاق أي من الامتيازات والتعويضات الواردة فيها والمبينة أعلاه، فلا يجوز له المطالبة بها ولا يترتب على الشركة (الفريق الأول) تعويضه عنها بأي شكل من الأشكال.

15. يلتزم الفريق الثاني بعدم الطعن بصحة أي بند أو شرط من شروط هذه الإتفاقية. كما ويقر الفريق الثاني بموافقة وعلم جميع عمال وموظفي الشركة الأكيد على ما ورد بهذه الإتفاقية من بنود وأحكام.

16. في حال مخالفة الفريق الثاني لأي من بنود وأحكام هذه الاتفاقية وللتزاماته المبينة فيها وخاصة البندين رقم 12 و 15 فيحق للفريق الأول التوقف فوراً عن منح الامتيازات الواردة في هذه الاتفاقية.

17. تخضع هذه الاتفاقية للقانون الأردني وتفسر بموجب أحكامه. وتحتفظ محاكم عمان المركزية (قصر العدل) بالنظر في أي خلافات و/أو نزاعات تنشأ بين الفريقين بخصوص تفسير أي من بنود هذه الاتفاقية.

18. حررت هذه الإتفاقية من(18) بندا بما فيها هذا البند وعلى أربع صفحات؛ وعليه، تم توقيع ثلاثة نسخ منها في هذا اليوم الإثنين الموافق التاسع من شهر كانون الأول لعام 2013 ؛ واحفظ كل فريق بنسخة مع إيداع نسخة لدى وزارة العمل.

الفريق الثاني

الفريق الأول

سید علی حسین  
۱۳۹۸/۰۷/۲۶

رئاسة العمل  
الزيارة الأولى  
تم إيداع فتحة لطبي الزيارة تحت  
الرقم ٦٧٢... تاريخ ٩/١٣/٢٠١٤  
وتحتوى من صفحات علدها ... مصادر  
محلية إيرانية (٢)