



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

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

التاريخ: 2013-1-8
البلد : الأردن
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع : العاملين في الصناعات الغذائية
الموضوع : الحوافز+الأجور
مرحلة النزاع : مفاوضات مباشرة
عدد المستفيدين : -----

عقد عمل جماعي صادر بموجب أحكام قانون العمل الأردني  
رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته

عمان في: ٢٣-١٢-٢٠١٢

الفريق الأول: شركة الثلج والصودا والكاوزور الأردنية ويمثلها: السيد نضال حمام المدير العام، الانسه حور حجازي مدير الموارد البشرية للاردن والسيد احمد نعيم مدير شؤون الموظفين والرواتب.

الفريق الثاني: النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية ويمثلها: السيد أحمد أبو خضرا رئيس النقابة والسيد عايد شحادة نائب رئيس النقابة.

استكمالا وتأكيداً على مواصلة العمل البناء وحرص الفريقين الدؤوب على تحسين ظروف العمل المعيشية ، وانطلاقاً من رؤية شركة بيبسي الأردن "لتكون أفضل شركات بيبسي في منطقة آسيا والشرق الأوسط وأفريقيا عام ٢٠١٣" ، وتحقيقاً لهدفنا بأن نجعل الشركة مكاناً رائعاً للعمل وذلك بالعمل الدؤوب نحو تحسين المزايا والأجور لكافة الموظفين ضمن خطة منهجية منظمة وشاملة تحسن مستوى ما تقدمه الشركة من ميزات تليق بمواردها البشرية ، فقد تم عقد عدة اجتماعات سادها الود والتفاهم والشفافية المطلقة، حيث أبدى الفريقين حرصهما الدؤوب على تحسين ظروف العمال تقديراً لجهودهم المميّزة في عام ٢٠١٢م والذي كان عاماً صعباً في ظل الأوضاع الاقتصادية العالمية التي زادت من التحديات التي تواجهها الشركة وخاصة مع الإرتفاع الكبير في أسعار المواد الأولية.

وعلى الرغم من كل هذه التحديات، فقد استمرت الشركة في استثماراتها الضخمة لتجديد وزيادة خطوط الإنتاج ورفدها بأحدث التقنيات العالمية وتحديث أسطول سيارات التوزيع، بالإضافة إلى الإستثمار في الموارد البشرية والسلامة العامة والخدمات العامة لتحسين بيئة وظروف العمل وخلق بيئة عمل أكثر راحة، مما انعكس إيجابياً على تحسين ظروف التشغيل وتوزيع المنتجات.

وقد تمخضت الاجتماعات الدورية الودية التي عقدت بين الفريقين خلال السنوات الماضية عن توقيع عدة اتفاقيات نذكر منها على سبيل المثال اتفاقية العام الحالي حيث تضمنت ما يلي:

زيادة رواتب كافة المستخدمين في الدرجة الوظيفية (L3) بمبلغ (٣٣) ثلاثة وثلاثون ديناراً وزيادة رواتب كافة المستخدمين في الدرجة الوظيفية (L2) بمبلغ (٢٢) إثنان وعشرون ديناراً وزيادة رواتب كافة المستخدمين في الدرجة الوظيفية (L1) بمبلغ (١٥) خمسة عشرة ديناراً وزيادة رواتب كافة المستخدمين للدرجات الأقل من مستوى (L1) بمبلغ (١٢) اثنا عشر ديناراً. إضافة الى ان ادارة الشركة استجابت لنتائج برنامج تواصل خلال العام الماضي لاطلاق عملية ادارة الاداء لجميع الموظفين من درجة (L3-L1) وقررت صرف المكافآت للموظفين بناءاً على نتائج الاعمال والافراد .

وبناءً على كل الإنجازات السابقة والتي ساهمت بشكل كبير في تحسين الظروف المعيشية للعاملين بشكل عام فقد اتفق الفريقين مجدداً على ما يلي:

**أولاً: الزيادات السنوية اعتباراً من تاريخ ١-١-٢٠١٣م**

١. زيادة رواتب كافة المستخدمين في الدرجة الوظيفية (L3) بمبلغ (٣٠) ثلاثون ديناراً.
٢. زيادة رواتب كافة المستخدمين في الدرجة الوظيفية (L2) بمبلغ (٢٠) عشرون ديناراً.
٣. زيادة رواتب كافة المستخدمين في الدرجة الوظيفية (L1) بمبلغ (١٥) خمسة عشرة ديناراً.
٤. زيادة رواتب كافة المستخدمين للدرجات الأقل من مستوى (L1) بمبلغ (١٠) عشرة دنائير.

**ثانياً:** تقرر صرف زيادة مقدارها دينار واحد عن كل سنة خدمة في الشركة لجميع الموظفين من درجة (L3) فما دون "الكامل سنة فاكتر بتاريخ ٢٠١٣/١/١م

**ثالثاً:** تقرر صرف مكافأة إضافية وإستثنائية لمرة واحدة فقط مقدارها ١٥٠/- ديناراً (مائة وخمسون ديناراً) لجميع الموظفين من درجة (L3) فما دون والذين سيقفون على رأس عملهم حتى ٢٠١٢-١٢-٣١م مع مراعاة احتساب المكافأة حسب نسبة مدة خدمتهم بالأشهر (Pro-rated) للذين تقل خدمتهم عن سنة كاملة وذلك نظراً للمجهود الكبير الذي بذل من قبلهم والإلتناء الحقيقي للشركة والمحافظة على موجوداتها وممتلكاتها خلال عام ٢٠١٢م.

**رابعاً:** تم اعتماد سلم رواتب جديد لكافة المستخدمين في الشركة من درجة L3 فما دون حسب ما هو مبين ادناه وذلك اعتباراً من ١-١-٢٠١٣م حيث سيتم زيادة كافة المستخدمين من درجة L3 فما دون من هم اقل من الحد الأدنى المقرر وبشرط ان لا تتعدى نسبة الزيادة (١٣%). على ان تكون الزيادة في هذا البند بعد اجراء الزيادات المقررة في البند اولا.

الدرجة الوظيفية	الاقسام الأخرى الحد الأدنى للأجور مع العلاوة الشخصية	اقسام المبيعات الحد الأدنى للأجور مع العلاوة الشخصية
L3	400	190
L2	320	220
L1	250	-
Below L1	190	190

**خامساً:** قررت ادارة الشركة للعام الثاني على التوالي صرف المكافآت للموظفين بناء على نتائج الاعمال والافراد "برنامج أدائي" لجميع الموظفين من درجة (L3-L1) تقديراً لجهود الموظفين من هذه الفئات وضمن الشروط التالية

١. إن مبلغ المكافأة مرتبط بنتائج عملية ادارة الاداء و سيتم دفعها للموظفين الذين سيقفون على رأس عملهم حتى ١-١-٢٠١٣م
٢. الموظفين الذين خدموا أقل من سنة كاملة في ٢٠١٢ سيتم احتساب المكافأة حسب نسبة مدة خدمتهم بالأشهر (Pro-rated)
٣. يستثنى من المكافأة ادناه أي موظف يحصل على نتيجة "١" في اي من نتائج الاعمال او الافراد
٤. المعايير التي يتم حساب المكافأة بناءً عليها هي كما يلي:

مجموع (نتائج الاعمال + نتائج الافراد)	قيمة المكافأة بالدينار
10	200
9	175
8	150
7	125
6	100
5	75
4	50
3 and Below	Zero

راجين أن تكون هذه المكافأة حافزاً لنجاح الجميع و للاستمرار و التميز في تحقيق أهداف ٢٠١٣ من جميع النواحي (أهداف المبيعات، الحصة السوقية، الربحية، الإنتاجية، مشاريع التوفير و ترشيد النفقات، و بيئة الرقابة و صحة التنظيم)

**سادساً:** استجابت الشركة لطلب النقابة بالإستمرار بصرف راتبي الثالث عشر والرابع عشر لجميع العمال المثبتين والمياومه بحيث يصرف راتب الثالث عشر في نهاية شهر حزيران وراتب الرابع عشر في نهاية شهر كانون الأول .

**سابعاً:** ثمنت الهيئة الإدارية للنقابة جهود الشركة المتواصلة ممثلة بمديرها العام السيد نضال حمام ، ومدير الموارد البشرية الانسة حور حجازي ومدير شؤون الموظفين والرواتب السيد احمد نعيم، ومدراء الدوائر كافة لما بذلوه من جهد لتوفير الأمن والإستقرار الوظيفي لمستخدمي الشركة مما يخدم المصلحة العامة وينعكس إيجابياً على تطور الإنتاج كماً ونوعاً على الرغم من الأزمة المالية العالمية والتحديات الاقتصادية المحلية.

**ثامناً:** طالبت الهيئة الإدارية للنقابة كافة العاملين في الشركة بالحرص على مصلحة الشركة من خلال مثابرتهم والعمل على تحسين الإنتاج ورفع إنتاجيتهم بالإضافة إلى تقليص الفاقد وترشيد النفقات مما سينعكس إيجابياً على تحسين ظروفهم المعيشية في الإتفاقيات المستقبلية إن شاء الله.

**تاسعاً:** تشمل هذه الإتفاقية كافة العاملين من درجة L3 فما دون وتطبق جميع الزيادات أعلاه على كل الموظفين المثبتين و المياومة، ولا تشمل العاملين الخاضعين لنظام تقييم الأداء (PDR) من درجة L4 فما فوق، بحيث يستحق الموظف الزيادة والمكافأة الإضافية بشكل كامل في حالة إكماله عام في الشركة بتاريخ ٢٠١٣-٠١-٠١ وتحتسب الزيادة والمكافأة الإضافية للموظفين الذين لم يكملوا السنة حسب نسبة مدة خدمتهم في الشركة.

**عاشراً:** تسري أحكام هذه الإتفاقية حصراً فيما اشتملت عليه من بنود اعتباراً من تاريخ ٢٠١٣-٠١-٠١ ولغاية تاريخ ٢٠١٣-١٢-٣١ وتنتهي بانتهاء تاريخها، على أنه لا يترتب على هذه الإتفاقية أي تأثير أو تعديل على عقود العمل السارية بين الشركة وموظفيها فيما اشتملت عليه من شروط وأحكام والتي تظل ملزمة بين أطرافها.

**حادى عشر:** حررت ثلاث نسخ من هذه الإتفاقية بحيث يحتفظ كل فريق بنسخته وتودع نسخة ثالثة لدى وزارة العمل.

وزارة العمل

الفريق الثاني

الفريق الأول

النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية

شركة الثلج والصودا والكاكوز الأردنية

وزارة العمل

أحمد أبو خضرا

نضال حمام

نضال حمام

عايد شحادة

حور حجازي

احمد نعيم

١١٤



اتفاق جماعي صادر بموجب أحكام قانون العمل الأردني  
المعدّل المؤقت رقم (٢٦) لعام ٢٠١٠

عمّان في: ٢٣-١٢-٢٠١٢

الفريق الأول: شركة الثلج والصودا والكاكوز الأردنية ويمثلها: السيد نضال حمام المدير العام، الانسه حور حجازي مدير الموارد البشرية للاردن والسيد احمد نعيم مدير شؤون الموظفين والرواتب.

الفريق الثاني: النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية ويمثلها: السيد أحمد أبو خضرا رئيس النقابة والسيد عايد شحادة نائب رئيس النقابة.

استكمالاً وتأكيدياً على مواصلة العمل البناء وحرص الفريقين الدؤوب على تحسين ظروف العمل المعيشية . وانطلاقاً من رؤية شركة بيبيسي الأردن "لتكون أفضل شركات بيبيسي في منطقة آسيا والشرق الأوسط وأفريقيا عام ٢٠١٣" ، وتحقيقاً لهدفنا بأن نجعل الشركة مكاناً رائعاً للعمل وذلك بالعمل الدؤوب خو تحسين المزايا والأجور لكافة الموظفين ضمن خطة منهجية منظمة وشاملة تحسن مستوى ما تقدمه الشركة من ميزات تليق بمواردها البشرية ، فقد تم عقد عدة اجتماعات سادها الود والتفاهم والشفافية المطلقة، حيث أبدى الفريقين حرصهما الدؤوب على تحسين ظروف العمال تقديراً لجهودهم المميّزة في عام ٢٠١٢م والذي كان عاماً صعباً في ظل الأوضاع الاقتصادية العالمية التي زادت من التحديات التي تواجهها الشركة و خاصةً مع الإرتفاع الكبير في أسعار المواد الأولية.

وعلى الرغم من كل هذه التحديات، فقد استثمرت الشركة في استثماراتها الضخمة لتجديد وزيادة خطوط الإنتاج ورفعها بأحدث التقنيات العالمية وتحديث أسطول سيارات التوزيع، بالإضافة إلى الإستثمار في الموارد البشرية والسلامة العامة والخدمات العامة لتحسين بيئة وظروف العمل وخلق بيئة عمل أكثر راحة، مما انعكس إيجابياً على تحسين ظروف التشغيل وتوزيع المنتجات.

وقد تمخضت الإجتماعات الدورية الودية التي عقدت بين الفريقين خلال السنوات الماضية عن توقيع عدة اتفاقيات نذكر منها على سبيل المثال اتفاقية العام الحالي حيث تضمنت ما يلي:

زيادة رواتب كافة المستخدمين في الدرجة الوظيفية (L3) بمبلغ (٣٣) ثلاثة وثلاثون ديناراً وزيادة رواتب كافة المستخدمين في الدرجة الوظيفية (L2) بمبلغ (٢٢) إثنان وعشرون ديناراً وزيادة رواتب كافة المستخدمين للدرجات الأقل من مستوى (L1) الوظيفية (L1) بمبلغ (١٥) خمسة عشرة ديناراً وزيادة رواتب كافة المستخدمين للدرجات الأقل من مستوى (L1) بمبلغ (١٢) اثنا عشر ديناراً. اضافة الى ان ادارة الشركة استجابت لنتائج برنامج تواصل خلال العام الماضي لاطلاق عملية ادارة الاداء لجميع الموظفين من درجة (L3-L1) وقررت صرف المكافآت للموظفين بناء على نتائج الاعمال والافراد .

وبناءً على كل الإنجازات السابقة والتي ساهمت بشكل كبير في تحسين الظروف المعيشية للعاملين بشكل عام فقد اتفق الفريقين مجدداً على ما يلي:

أولاً: الزيادات السنوية اعتباراً من تاريخ ١-١-٢٠١٣م

١. زيادة رواتب كافة المستخدمين في الدرجة الوظيفية (L3) بمبلغ (٣٠) ثلاثون ديناراً.
٢. زيادة رواتب كافة المستخدمين في الدرجة الوظيفية (L2) بمبلغ (٢٠) عشرون ديناراً.

س





٣. زيادة رواتب كافة المستخدمين في الدرجة الوظيفية (L1) بمبلغ (١٥) خمسة عشرة ديناراً.  
٤. زيادة رواتب كافة المستخدمين للدرجات الأقل من مستوى (L1) بمبلغ (١٠) عشرة دنانير.

**ثانياً:** تقرر صرف زيادة مقدارها دينار واحد عن كل سنة خدمة في الشركة لجميع الموظفين من درجة (L3) فما دون "اكمال سنة فاكثر بتاريخ ٢٠١٣/١/١م

**ثالثاً:** تقرر صرف مكافأة إضافية وإستثنائية لمرة واحدة فقط مقدارها -/١٥٠ ديناراً (مائة وخمسون ديناراً) لجميع الموظفين من درجة (L3) فما دون والذين سيبقون على رأس عملهم حتى ٣١-١٢-٢٠١٢م مع مراعاة احتساب المكافأة حسب نسبة مدة خدمتهم بالأشهر (Pro-rated) للذين تقل خدمتهم عن سنة كاملة وذلك نظراً للمجهود الكبير الذي بذل من قبلهم والإنتماء الحقيقي للشركة والمحافظة على موجوداتها وممتلكاتها خلال عام ٢٠١٢م.

**رابعاً:** تم اعتماد سلم رواتب جديد لكافة المستخدمين في الشركة من درجة L3 فما دون حسب ما هو مبين ادناه وذلك اعتباراً من ١-١-٢٠١٣م حيث سيتم زيادة كافة المستخدمين من درجة L3 فما دون من هم اقل من الحد الادنى المقرر وبشروط ان لا تتعدى نسبة الزيادة (١٣٪). على ان تكون الزيادة في هذا البند بعد اجراء الزيادات المقررة في البند اولا.

الدرجة الوظيفية	الاقسام البيطيات الحد الأدنى للأجور مع العلاوة السنوية	الاقسام الاخرى الحد الأدنى للأجور مع العلاوة السنوية
L3	190	400
L2	220	320
L1	-	250
Below L1	190	190

- خامساً:** قررت ادارة الشركة للعام الثاني على التوالي صرف المكافآت للموظفين بناء على نتائج الاعمال والافراد "برنامج أدائي" لجميع الموظفين من درجة (L3-L1) تقديراً لجهود الموظفين من هذه الفئات وضمن الشروط التالية
- إن مبلغ المكافأة مرتبط بنتائج عملية ادارة الاداء و سيتم دفعها للموظفين الذين سيبقون على رأس عملهم حتى ١-١-٢٠١٣م
  - الموظفين الذين خدموا أقل من سنة كاملة في ٢٠١٢ سيتم احتساب المكافأة حسب نسبة مدة خدمتهم بالأشهر (Pro-rated)
  - يستثنى من المكافأة أدناه أي موظف يحصل على نتيجة "١" في اي من نتائج الاعمال او الافراد
  - المعايير التي يتم حساب المكافأة بناءً عليها هي كما يلي:

مجموع (نتائج الأعمال - نتائج الافراد)	قيمة المكافأة بالدينار
10	200
9	175
8	150
7	125
6	100
5	75
4	50
3 and Below	Zero

راجين أن تكون هذه المكافأة حافزاً لنجاح الجميع وللاستمرار و التميز في تحقيق أهداف ٢٠١٣ من جميع النواحي (أهداف المبيعات، الحصة السوقية، الرخية، الإنتاجية، مشاريع التوفير و ترشيد النفقات، و بيئة الرقابة و صحة التنظيم)

*(Handwritten signature)*





شركة الثلج والصودا والكاكوز الأردنية (بيبسي كولا)  
Jordan Ice & Aerated Water Co. Ltd.

سادسا: استجابت الشركة لطلب النقابة بالإستمرار بصرف راتبي الثالث عشر والرابع عشر لجميع العمال المثبتين والمياومه بحيث يصرف راتب الثالث عشر في نهاية شهر حزيران وراتب الرابع عشر في نهاية شهر كانون الأول .

سابعا: ثمنت الهيئة الإدارية للنقابة جهود الشركة المتواصلة ممثلة بمديرها العام السيد نضال حمام ، ومدير الموارد البشرية الانسة حور حجازي ومدير شؤون الموظفين والرواتب السيد احمد نعيم، ومدراء الدوائر كافة لما بذلوه من جهد لتوفير الأمن والإستقرار الوظيفي لمستخدمي الشركة ما يخدم المصلحة العامة وينعكس إيجابياً على تطور الإنتاج كمأ ونوعاً على الرغم من الأزمة المالية العالمية والتحديات الاقتصادية المحلية.

ثامنا: طالبت الهيئة الإدارية للنقابة كافة العاملين في الشركة بالحرص على مصلحة الشركة من خلال مثابرتهم والعمل على تحسين الإنتاج ورفع إنتاجيتهم بالإضافة إلى تقليص الفاقد وترشيد النفقات ما سينعكس إيجابياً على تحسين ظروفهم المعيشية في الإتفاقيات المستقبلية إن شاء الله.

تاسعا: تشمل هذه الإتفاقية كافة العاملين من درجة L3 فما دون وتطبق جميع الزيادات أعلاه على كل الموظفين المثبتين والمياومه، ولا تشمل العاملين الخاضعين لنظام تقييم الأداء (PDR) من درجة L4 فما فوق. بحيث يستحق الموظف الزيادة والمكافأة الإضافية بشكل كامل في حالة إكماله عام في الشركة بتاريخ ٢٠١٣-٠١-٠١ وتحتسب الزيادة والمكافأة الإضافية للموظفين الذين لم يكملوا السنة حسب نسبة مدة خدمتهم في الشركة.

عاشرًا: تسري أحكام هذه الإتفاقية حصراً فيما اشتملت عليه من بنود اعتباراً من تاريخ ٢٠١٣-٠١-٠١ ولغاية تاريخ ٢٠١٣-١٢-٣١ وتنتهي بانتهاء تاريخها، على أنه لا يترتب على هذه الإتفاقية أي تأثير أو تعديل على عقود العمل السارية بين الشركة وموظفيها فيما اشتملت عليه من شروط وأحكام والتي تظل ملزمة بين أطرافها.

حادي عشر: حررت ثلاث نسخ من هذه الإتفاقية بحيث يحتفظ كل فريق بنسخته وتودع نسخة ثالثة لدى وزارة العمل.

مثل وزارة العمل

الفريق الثاني

الفريق الأول

النقابة العامة للعاملين في الصناعات  
الغذائية

شركة الثلج والصودا والكاكوز الأردنية

أحمد أبو خضرا

نضال حمام

23/12/2012

حور حجازي

أحمد نعيم

عاج شحادة