



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

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

التاريخ: 2014-4-27
البلد : الأردن
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع : العاملين في الصناعات الغذائية
الموضوع : حوافز+حماية اجتماعية
مرحلة النزاع : مفاوضات مباشرة
عدد المستفيدين: 600 عامل

اتفاق عمل جماعي صادر بموجب أحكام قانون العمل الأردني
رقم (8) لعام 1996 وكافة تعديلاته

Labor Union Agreement

عمان في: 2014-04-27

الفريق الأول: شركة طيبة للاستثمار والصناعات الغذائية المتطورة ويمثلها: القائم باعمال المدير العام/ المهندس خالد منصور ، ومدير الموارد البشرية والخدمات المساندة/ السيد سعيد الشنطي .

الفريق الثاني: النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية ويمثلها: السيد أحمد أبو خضرا رئيس النقابة والأنسة بشرى السلطان عضو الهيئة الإدارية – رئيسة لجنة المرأة العاملة.

استكمالاً وتأكيداً على مواصلة العمل البناء وحرص الفريقين الدؤوب على تحسين ظروف العمل المعيشية ، وانطلاقاً من رؤية شركة طيبة " الريادة في مجال انتاج الالبان والعصائر في المملكة والمنطقة " ، 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 الوطنية ، فقد تم عقد عدة اجتماعات سادها الود والتفاهم والشفافية المطلقة، حيث أبدى الفريقين حرصهما الدؤوب على تحسين ظروف العمل تقديراً لجهودهم المميّزة في عام 2013م والذي كان عاماً صعباً في ظل الأوضاع الاقتصادية العالمية التي زادت من التحديات التي تواجهها الشركة وخاصةً مع الإرتفاع الكبير في أسعار المواد الأولية.

وعلى الرغم من كل هذه التحديات، فقد استمرت الشركة في استثماراتها الضخمة لتجديد وزيادة وصيانة خطوط الإنتاج ورفدها بأحدث التقنيات العالمية وتحديث وتوسعة 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 ،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 1-3-2014م

- 1- فيما يخص الموظفين ذوي الدرجات الوظيفية من درجة 1 الى 3: يحصل كل موظف على زيادة راتب شهرية تتناسب مع راتبه الأساسي وسنوات خبرته مع الشركة وبعده أدنى يبلغ ستة دنانير وبعده أقصى يبلغ ثمانية وعشرون دينار.
- 2- يشترط في تحقق الزيادة أعلاه أن يكون الموظف المعني قد أتم عاماً كاملاً في العمل مع الشركة حتى تاريخ 2013/12/31 ولم يحصل على أية زيادات راتب أخرى.

ثانياً: مكافأة تقديرية لمرة واحدة:

- 1- فيما يخص الموظفين ذوي الدرجات الوظيفية من درجة 1 الى 3: يحصل كل موظف على مكافئة تقديرية لمرة واحدة وبعده أدنى يبلغ مائة دينار وبعده أقصى يبلغ أربع مائة وستة وثمانون دينار.
- 2- الموظفين الذين خدموا أقل من سنة كاملة في 2013 سيتم احتساب المكافأة حسب نسبة مدة خدمتهم بالأشهر (Pro-rated).

ثالثاً: مكافأة بمقدار أربعون ديناراً لكافة موظفي وموظفات الشركة:

يصرف عشرون ديناراً لكل موظف وموظفة في عيد الفطر وعشرون ديناراً في عيد الأضحى.

رابعاً: تقرر صرف زيادة ثابتة مقدارها دينار واحد عن كل سنة خدمة في الشركة لجميع الموظفين من جميع المستويات الوظيفية على أن يكون الموظف أتم عاماً "كاملاً" في شركة طيبة.

خامساً: صندوق الادخار:

- يُحصر الحق في الإنتفاع من صندوق الإيداع لكل موظف أو موظفة تم تسجيله أو تسجيلها أو الإبقاء على تسجيلها في بداية كل عام ميلادي على أن يكون الموظف المنتفع أو الموظفة المنتفعة قد أكملت عاماً كاملاً على رأس عملها.
 - يترتب على الشركة دفع 1 % وبشرط ان لا تزيد مساهمة الشركة عن 15 دينار شهرياً.
 - يجب أن يكمل الموظف 3 سنوات وهو على رأس عمله حتى يستحق الموظف كامل الادخار الذي دفعته الشركة إما إذا ترك العمل قبل ان ينهي مدة اشتراك 3 سنوات فلا يستحق أية مبالغ.
- سادساً: توسعة نطاق خدمة المواصلات من وإلى مواقع العمل لتشمل 100% من موظفي الشركة

الذين يحتاجون خدمة المواصلات من الشركة وحسب الآتي :

- خدمة المواصلات لموظفي فرع اربد
- خدمة المواصلات لموظفي المصانع من سكان عمان
- خدمة المواصلات لموظفي الادارة من سكان عمان

سابعاً: تحسين وتوسيع نطاق التغطيات التامينية للموظفين بحيث تشمل :

- 1- الاشتراك بتغطية تأمينية أفضل مع شركة تأمين جديدة.
- 2- توسيع نطاق التغطية الطبية والتأمينية التفضيلية والشبكة الطبية المعتمدة لجميع الموظفين .
- 3- اعفاء كافة الموظفين من المستوى الوظيفي L1- L3 من مبلغ الاقتطاع الشهري .

4- فتح باب تسجيل عائلات الموظفين من المستوى الوظيفي L1- L3 والاستفادة من الاسعار الممنوحة للشركة لكل من الدرجة "أ" والدرجة "ب".

ثامناً: تحسين نوعية وجودة و تشكيلة وجبات الطعام المقدمة لجميع الموظفين وفي جميع مواقع العمل.

تاسعاً: اعتماد نظام تقييم وظيفي اكثر عدلا وشمولية لعام 2014 لجميع الموظفين وجميع المستويات.

عاشراً: تشكيل لجنة من ادارة الشركة للمشاركة في المناسبات الاجتماعية للموظفين .

الحادي عشر: تشكيل لجنة الصحة والسلامة المهنية من موظفي الشركة تقوم بعقد اجتماعات شهرية

ومسابقات توعوية لغايات توفير كل ضمانات الصحة والسلامة العامة للموظفين بكل المواقع .

الثاني عشر: العمل على تعزيز مبدأ خدمة المجتمع المحلي من خلال اعطاء الاولوية بالتوظيف لابناء المناطق المحيطة بكافة مرافق الشركة في حال توفر المهارات والامكانيات المطلوبة لشغل الوظائف المتوفرة.

الثالث عشر: منح الموظفين فرصة التبرع بالدم لغايات صحية شخصية وفي نفس الوقت دعم للمرضى

المحتاجين للدم من خلال التنسيق مع بنك الدم للقيام بحملة تبرع بالدم في المصانع والادارة في كل عام.

الرابع عشر: تقرر تكريم قدامى موظفي وموظفات الشركة من خلال اقامة حفل تكريم في الثالث من ابريل من كل عام (ذكرى انشاء الشركة) ممن مضى على عملهم مع الشركة خمسة أعوام (5) فما أكثر

وعشرة أعوام (10) ومنحهم هدايا تذكارية قيمة. وسيصار لتكريم الموظفين المميزين في نفس الحفل

المذكور.

الخامس عشر: تعزيز سياسة الباب المفتوح بين الموظفين والادارة من خلال الإفطار الجماعي الشهري

في المصانع والادارة العامة، اللقاءات المفتوحة بين الإدارة والموظفين كافة، مبادرة "سمعنا صوتك".

السادس عشر: تشجيع مبدأ إشغال الوظائف من خلال الترقية الداخلية لكافة الموظفين وفتح باب الترشيح

لكافة الموظفين المؤهلين لهذه الغايات.

السابع عشر: العمل مع مجموعة مميزة من مقدمي الخدمات من فنادق، مطاعم، مقاهي، والنوادي

الرياضية على تقديم خصومات مميزة لموظفي شركة طيبة.

الثامن عشر: اعتماد نظام داخلي للشركة مصدق ومعتمد من وزارة العمل تم نشره في كافة مواقع العمل

لتعريف الموظفين بحقوقهم وواجباتهم.

التاسع عشر: إعداد منظومة ونظام موارد بشرية متكاملة وتحديث الرتب والمستويات الوظيفية واعتماد

سلم رواتب حديث يتناغم مع واقع السوق ويلبي احتياجات الموظفين.

العشرون: اقرار منح الموظفين إجازة أبوة مدفوعة الأجر من الشركة عن طفل بمعدل يومين وتمنح مرة

في السنة.

الواحد وعشرون: اقرار منح الموظفين إجازة زواج مدفوعة الأجر لمرة واحدة فقط في تاريخ عمله لدى

الشركة بمعدل ثلاث أيام.

الثاني وعشرون: التعاون مع مؤسسة ومركز الحسين للسرطان لتسهيل أمور التسجيل في برنامج

"رعاية" الصحي ضد مرض السرطان للموظفين الراغبين بتسجيل أنفسهم وأسرهم.

الثالث وعشرون: اعتماد برنامج تحفيزي شهري لموظفي المبيعات من خلال منح جوائز تقديرية لمن

يحقق أعلى هدف بيع لشهر بعينه.

S. Shant

Handwritten signature

الرابع و عشرون: ثمنت الهيئة الإدارية للنقابة جهود الشركة المتواصلة ممثلة بالقائم بأعمال المدير العام/ المهندس خالد منصور ، ومدير الموارد البشرية والخدمات المساندة/السيد سعيد الشنطي ، ومدراء الدوائر كافة لما بذلوه من جهد لتوفير الأمن والإستقرار الوظيفي لمستخدمي الشركة مما يخدم المصلحة العامة وينعكس إيجابياً على تطور الإنتاج كمأً ونوعاً على الرغم من الأزمة المالية العالمية والتحديات الاقتصادية المحلية.

الخامس وعشرون: 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.

السادس وعشرون: تسري أحكام هذه الإتفاقية حصراً فيما اشتملت عليه من بنود اعتباراً من تاريخ 2014-04-27 ولغاية تاريخ 2015-04-26 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.

السابع وعشرون: حرّرت ثلاث نسخ من هذه الإتفاقية بحيث يحتفظ كل فريق بنسخته وتودع نسخة ثالثة لدى وزارة العمل.

ممثل وزارة العمل

الفريق الثاني

الفريق الأول

النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية

شركة طيبة للاستثمار

السيد/ أحمد أبو خضرا

المهندس/ خالد منصور

السيد/ سعيد الشنطي

الآنسة/ بشرى السلطان

