



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

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

التاريخ: 2015-6-7
البلد : الأردن
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع : قطاع الصناعات الغذائية
الموضوع : الأجور والحماية الاجتماعية
مرحلة النزاع : مفاوضات مباشرة
عدد المستفيدين: -----

اتفاق عمل جماعي صادر بموجب أحكام قانون العمل الأردني

رقم (8) لعام 1996 وكافة تعديلاته

**Labor Union Agreement**

عمان في: 2014-06-01

**الفريق الأول:** شركة طيبة للاستثمار والصناعات الغذائية المتطورة ويمثلها: القائم باعمال الرئيس التنفيذي / السيد غسان شهاب ، ومدير الموارد البشرية والخدمات المساندة/ السيد أحمد الشلبي .

**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 العمال تقديراً لجهودهم المميزة في عام 2014 م 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 2015-3-1

- 1- فيما يخص الموظفين ذوي الدرجات الوظيفية من درجة 1 الى 7: يحصل كل موظف على زيادة راتب شهرية تتناسب مع راتبه الأساسي وسنوات خبرته مع الشركة ويحد أدني يبلغ ستة دنانير ويحد 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 2014/12/31 ولم يحصل على أية زيادات راتب أخرى.

### ثانياً: مكافأة بمقدار أربعون ديناراً لكافة موظفي وموظفات الشركة:

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

ثالثاً: 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 طبية.

### خامساً: صندوق الادخار:

- يُحصر الحق في الإنتفاع من صندوق الإدخار 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 أكتملاً عاماً كاملاً على رأس عملها.
- يترتب على الموظف دفع 2 % وبشرط ان لا تزيد مساهمة الموظف عن 15 دينار شهرياً.
- يترتب على الشركة دفع 4 % وبشرط ان لا تزيد مساهمة الشركة عن 15 دينار شهرياً.
- يجب أن يكمل الموظف 5 سنوات وهو على رأس عمله حتى يستحق الموظف كامل الادخار الذي دفعته الشركة.
- إما إذا ترك الموظف العمل قبل أن ينهي مدة اشتراك 5 سنوات وأكثر من 3 سنوات ، فيستحق جميع المبالغ التي تم اقتطاعها من راتبه وما نسبته 50% فقط من المبالغ التي دفعتها الشركة مساهمة منها في الصندوق.
- إما إذا ترك الموظف العمل قبل أن ينهي مدة اشتراك 3 سنوات ، فيستحق جميع المبالغ التي تم اقتطاعها من راتبه ولا شئ من المبالغ التي دفعتها الشركة مساهمة منها في الصندوق.

سادساً: توسعة نطاق خدمة المواصلات من وإلى مواقع العمل لتشمل 100% من موظفي الشركة

الذين يحتاجون خدمة المواصلات من الشركة وحسب الاتي :

- 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 L5 -L1 من مبلغ الاقتطاع الشهري .



الثالث وعشرون: اعتماد برنامج تحفيزي شهري مميز لموظفي المبيعات من خلال منح جوائز تقديرية لمن يحقق أعلى هدف بيع لشهر بعينه.

الرابع وعشرون: ثمنت الهيئة الإدارية للنقابة جهود الشركة المتواصلة ممثلة بالقائم بأعمال الرئيس التنفيذي / السيد غسان شهاب ، ومدير الموارد البشرية والخدمات المساندة / السيد أحمد الشلبي ، ومدراء الدوائر كافة لما بذلوه من جهد لتوفير الأمن والإستقرار الوظيفي لمستخدمي الشركة مما يخدم المصلحة العامة وينعكس إيجابياً على تطور الإنتاج كمّاً 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 2015-06-01 ولغاية تاريخ 2016-05-31 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

الهيئة العامة للغذاء والدواء  
وزارة العمل  
أولاد فستق  
تحت  
٢٠١٥ / ٦ / ٧  
بالتكليف من مديرة العلاقات  
بمكتب السيد أحمد الشلبي

النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية

مجلس إدارة الاستثمار

السيد/ أحمد أبو خضرا

السيد/ غسان شهاب

الآنسة/ بشرى السلطان

السيد/ أحمد الشلبي

