



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

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

التاريخ: 2015-11-5
البلد : الأردن
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع : قطاع النقل الجوي
الموضوع : الأجور
مرحلة النزاع : مندوب توفيق
عدد المستفيدين: 180 عامل

عقد عمل جماعي
منظم سندا لأحكام قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦

أبرم عقد العمل الجماعي هذا (ويشار إليه فيما بعد بـ "العقد") في هذا اليوم الأربعاء الموافق الرابع من شهر تشرين الثاني لعام ٢٠١٥، فيما بين:

الفريق الاول : شركة الأجنحة الملكية، شركة ذات مسؤولية محدودة قائمة مسجلة أصولياً لدى دائرة مراقبة الشركات تحت الرقم (٣١٦)، وعنوانها بواسطة مبنى الملكية الأردنية، شارع محمد علي جناح، صندوق بريد رقم (٣٤١٠١٨) عمان (١١١٣٤) الأردن، ويمثلها لغايات التوقيع على هذا العقد المدير المالي - الدكتور محمد اللحام ومدير دائرة الإدارة والموارد البشرية - السيد مهند ظاظا (ويشار إليها لغايات هذا العقد بـ "الفريق الأول" أو "الشركة").

الفريق الثاني : النقابة العامة للعاملين بالنقل الجوي والسياحة، نقابة عمالية قائمة أصولياً وفقاً لتشريعات المملكة الأردنية الهاشمية تمثل كافة العاملين في المملكة لدى شركة الأجنحة الملكية ويمثلها لغايات التوقيع على هذا العقد رئيس النقابة السيد يوسف قنّب (ويشار إليها لغايات هذا العقد بـ "الفريق الثاني" أو "النقابة").

يشار لأطراف هذه الاتفاقية مجتمعين بـ "الطرفين" ومنفردين بـ "الطرف".

المقدمة

حيث أن الفريق الاول يسعى لتحسين ظروف وشروط عمل العاملين لديه وقد بادر لمراجعة سلم رواتب العاملين لديه لغايات تطوير وتطبيق سلم رواتب جديد وعصري يمتاز بالشفافية والعدالة؛

وحيث أن الفريق الأول قد عرض سياسة الرواتب والعلاوات والامتيازات المقترحة على هيئة مديرين الشركة والتي تتضمن سلم الرواتب الجديد والذي تم دراسته بمشاركة النقابة ولجنة موظفين من دوائر الشركة والمرفقة بهذا العقد (الملحق -١)؛

وحيث أن الفريق الثاني يمثل كافة العاملين في المملكة لدى شركة الأجنحة الملكية بما في ذلك الاطقم الجوية؛

وحيث أن الفريق الثاني قد تقدم للفريق الأول بمطالب عمالية تتعلق بشروط وظروف العمل للعاملين لدى الفريق الأول في المملكة بموجب كتاب النقابة رقم: بلا تاريخ ٢٠١٣/١١/١٠؛



وحرصاً من الطرفين على إدامة أجواء وبيئة عمل مناسبة يسودها الود والتفاهم والتقدير المتبادل بين الطرفين، وتأكيداً على توطيد علاقات العمل الطيبة ولتوافر الحرص المشترك على استمرارية التطوير والنهوض بالعمل في

الشركة بغية تنمية ورفد الاقتصاد الوطني وتأكيداً على التسوية التي تمت لكافة المطالب العمالية الواردة في كتاب النقابة آنف الذكر؛

لذا، واستناداً لما تقدم فقد اتفق أطراف هذا العقد على ما يلي:-

أولاً: حكم المقدمة والملحق

تعتبر مقدمة هذا العقد والملحق رقم ١- جزءاً لا يتجزأ من هذا العقد ويقرأ معه ويكمله.

ثانياً: سلم الرواتب الجديد

اتفق الفريقان على سياسة الرواتب والعلاوات والامتيازات والذي يشمل سلم الرواتب الجديد (الملحق رقم ١-) ("سياسة وآلية تطبيق سلم الرواتب") لغايات العمل بها في الشركة وفقاً للتواريخ والآليات والشروط والقيود والمحددات الواردة فيها، والتي تشمل دون حصر:

- أ- لا تشمل سياسة وآلية تطبيق سلم الرواتب والمسار الوظيفي الجديد فئات الطيارين؛
- ب- لا تطبق سياسة وآلية تطبيق سلم الرواتب والمسار الوظيفي الجديد على الموظفين العاملين بموجب عقود محددة المدة بعد بلوغ سن التقاعد.
- د- يتم تطبيق سياسة وآلية تطبيق سلم الرواتب والمسار الوظيفي الجديد بأثر رجعي واعتباراً من ٢٠١٥/٦/١ وذلك فيما يتعلق بالموظفين الذين مضى على عملهم لدى الشركة (١٢) شهراً بتاريخ ٢٠١٥/٦/١.

اتفق الفريقان على تشكيل لجنة تظلمات للنظر في التظلمات التي ترد من العاملين لدى الشركة الخاضعين لسياسة وآلية تطبيق سلم الرواتب والمسار الوظيفي الجديد بخصوص تطبيق سياسة وآلية تطبيق سلم الرواتب الجديد ووفقاً للإجراءات والشروط الواردة فيها، وبحيث تشكل من: مدير دائرة الإدارة والموارد البشرية لدى الشركة أو من يمثله، ومدير تنفيذي الدائرة المعنية أو من يمثله، ويجوز لمدير عام الشركة تسمية من يراه مناسباً من موظفي الشركة أو مستشاريها عضواً في هذه اللجنة.

ثالثاً: لجنة متابعة التنفيذ

- ١- اتفق الفريقان على تشكيل لجنة لمتابعة تنفيذ هذا العقد وأي خلاف ينشأ عنه تشكل من رئيس النقابة أو من يمثله لدى النقابة ومدير عام الشركة أو من يمثله لدى الشركة (ويشار إليها بـ "لجنة المتابعة").
- ٢- تعقد لجنة المتابعة اجتماعاتها كلما دعت الحاجة، ويتم الدعوة لعقد أي اجتماع بموجب دعوة خطية يوجهها أي من ممثلي الطرفين لممثل الطرف الآخر في لجنة المتابعة قبل ٧ أيام على الأقل من تاريخ الاجتماع المقترح، ويكون حضور ممثلي الطرفين، أو من ينوب عنهما بموجب تفويض خطي، شرطاً لعقد الاجتماع وصحته.
- ٣- يكون للجنة المتابعة الحق في دعوة أي شخص من الفريق الأول أو الفريق الثاني لإبداء الرأي أو إطلاع اللجنة على أي أمور تتعلق بتنفيذ هذا العقد.
- ٤- يكون للجنة المتابعة صلاحية متابعة تطبيق هذا العقد ومحاولة تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذه بصورة ودية.

رابعاً: أحكام عامة

- ١- يتمتع الفريق الثاني عن مطالبة الفريق الأول بأي مطالبات عمالية تتعلق ببند هذا العقد بالعاملين لدى الفريق الأول وذلك لمدة سنتين تبدأ اعتباراً من تاريخ ٢٠١٥/١١/٤.
- ٢- اتفق الفريقان على أن مدة هذا العقد تنتهي بنهاية يوم ٢٠١٧/١١/٣.
- ٣- تلتزم الشركة بالمحافظة على الحقوق المكتسبة لعامليها، ولا تؤثر هذه الاتفاقية على أي اتفاقية عمل جماعي سارية مبرمة بين الطرفين.

٢٣
٢٢
٢١

محضر اجتماع

الاجتماع المنعقد بتاريخ ٢٠١٥/٩/٨

الموضوع : أسس تطبيق نظام سلم الرواتب

اجتمع كل من السيد مهند ظاظا بصفته ممثل شركة الأجنحة الملكية، والسيد محمد البطاينة بصفته رئيس اللجنة النقابية لموظفي شركة الأجنحة الملكية، ممثل النقابة العامة للنقل الجوي والسياحة وذلك بتاريخ ٢٠١٥/٩/٨ للإتفاق على أسس تطبيق نظام سلم الرواتب المقترح في حال تمت الموافقة عليه، وقد نتج عن هذا الإجتماع الإتفاق على معظم أسس التطبيق ولم يتم الإتفاق على نقطة واحدة، كما هو موضح بأدناه:

أولاً: النقاط التي تم الإتفاق عليها:

١. أسس التصويب:
 - من كان راتبه الأساسي أقل من الحد الأدنى للدرجة الجديدة أو ضمن حدود الدرجة الجديدة على سلم الرواتب الجديد سيخضع لتصويب للراتب من خلال زيادة التعديل وزيادة تقييم الأداء وفق الآلية والمراحل الواردة في هذه الأسس ومع مراعاة الاستثناءات الواردة فيها.
 - من يتجاوز راتبه الأساسي حدود الدرجة الجديدة على سلم الرواتب الجديد لن يخضع لأي تصويب أو زيادة أو تعديل.
 - الحد الأقصى الإجمالي لتصويب الرواتب (التعديل وزيادة تقييم الأداء) هو ٣٠٠ دينار على جميع مراحل التطبيق، و ٢٥٠ دينار للموظفين الذين تمت التوصية على اسقاطهم على درجة أعلى عند تطبيق سلم الرواتب الجديد.

٢. اليات ومراحل واستثناءات التطبيق:

- يتم تطبيق التصويب من خلال تعديل الراتب و/أو زيادة تقييم الأداء وفقاً لنتائج تقييم الأداء كما يلي:
 - ث. يتم تحديد نتائج تقييم الأداء لعام (٢٠١٤) مع تطبيق منحى التوزيع الطبيعي لنتائج تقييم الأداء.
 - ج. يتم تحديد الحد الأقصى السنوي للتصويب (التعديل وزيادة تقييم الأداء) بنسبة (٤٠ %) من الراتب الأساسي أو بقيمة (١٥٠ دينار) أيهما أقل.
 - ح. يتم تصويب الراتب من خلال تعديل الراتب و/أو زيادة تقييم الأداء في ضوء نتائج تقييم الأداء وكما يلي:

تأثير نتائج تقييم الأداء

الحد الأقصى السنوي	تصويب الراتب	التقييم
١٥٠ دينار أو ٤٠% من الراتب الأساسي أيهما أقل	تعديل الراتب وزيادة تقييم الأداء على أن لا يتجاوز مجموعهما تعديل الحد الأقصى السنوي.	استثنائي
	تعديل الراتب وزيادة تقييم الأداء على أن لا يتجاوز مجموعهما تعديل الحد الأقصى السنوي.	فوق مستوى التوقعات
	تعديل الراتب وزيادة تقييم الأداء على أن لا يتجاوز مجموعهما تعديل الحد الأقصى السنوي.	بمستوى التوقعات
	تعديل الراتب، دون تطبيق زيادة تقييم الأداء	بمستوى التوقعات جزئياً
	لا تعديل	دون مستوى التوقعات

٩/٩/٢٠١٥

ملحق محضر الاجتماع المنعقد بتاريخ ٢٠١٥/٩/٨

الموضوع : أسس تطبيق نظام سلم الرواتب

اجتمع كل من السيد مهندس ظاظا بصفته ممثل شركة الأجنحة الملكية، والسيد محمد البطاينة بصفته رئيس اللجنة النقابية لموظفي شركة الأجنحة الملكية، ممثل النقابة العامة للنقل الجوي والسياحة وذلك بتاريخ ٢٠١٥/١٠/٢٥ للإتفاق على لمناقشة النقاط التي لم يتم الإتفاق عليها بالإجتماع المشار إليه أعلاه، حيث تم الإتفاق على تعديل النص بما يخص الأثر الرجعي لتواريخ التطبيق لتصبح كما يلي:

- يتم تطبيق التصويب من خلال تعديل الراتب و/أو زيادة تقييم الأداء وفق هذه الأسس على الموظفين الذين أتموا ١٢ شهراً في الأجنحة الملكية بتاريخ أقرار هذا النظام على مرحلتين وبحيث تطبق المرحلة الأولى بأثر رجعي اعتباراً من (٢٠١٥/٦/١) كالاتي:

المرحلة الأولى	حزيران ٢٠١٥
المرحلة الثانية	حزيران ٢٠١٦

- يتم تطبيق التصويب من خلال تعديل الراتب و/أو زيادة تقييم الأداء وفق هذه الأسس على الموظفين الذين أكملوا ١٢ شهراً في الأجنحة الملكية بعد تاريخ أقرار هذا النظام على مرحلتين:

المرحلة الأولى	حزيران ٢٠١٦
المرحلة الثانية	حزيران ٢٠١٧

١. تراعى الاستثناءات التالية:
الموظفون الذي سوف يتقاعدون خلال السنتين القادمتين (٢٠١٦ و ٢٠١٧) سيتم تعديل رواتبهم في ٢٠١٥/٦/١ و ٢٠١٦/١/١ مع مراعاة الحد الأقصى الإجمالي لتصويب الرواتب الوارد في هذه الأسس.

رئيس اللجنة النقابية

محمد البطاينة



مدير الإدارة والموارد البشرية

مهندس ظاظا





المملكة الأردنية الهاشمية
وزارة العمل
تم ايداع نسخة لدى الوزارة تحت
الرقم.....٥٠١٩/٥٠٠٠ تاريخ ١ / ١
وتكون من صفحات عددها ٣ صفحات / ملحوظة: كل عمل جاري
مصدق ايضاً



