



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

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

التاريخ: 2012-9-19
البلد : الأردن
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع : قطاع الموانئ والتخليص
الموضوع : الأجور+الحماية الاجتماعية
مرحلة النزاع : مجلس توفيق
عدد المستفيدين: 300 عامل

اتفاقية جماعية منظمة سنداً لأحكام  
قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته

فريق أول : شركة ميناء العقبة للخدمات البحرية ( الشركة )  
ويمثلها السيد / الدكتور مهند حرارة - نائب رئيس مجلس الإدارة

فريق ثاني : النقابة العامة للعاملين في الموانئ والتخليص ( النقابة )  
ويمثلها السيد : محمود منصور / نائب رئيس النقابة العامة  
السيد : محمد مطيلة / ممثل عن النقابة العامة  
السيد : حسين الاسطة / رئيس اللجنة النقابية

حيث أن الفريق الثاني قد تقدم للفريق الأول بمطالب عمالية تتعلق بشروط وظروف العمل للعاملين لدى  
الفريق الأول وهي :

- صرف راتب الثالث عشر .
- رفع بدل السكن ليصبح ١٥٠ دينار.
- علاوة شفت بواقع ٥٠ دينار
- مكافئة نهاية خدمة بواقع شهر عن كل سنة خدمة على أن لا تقل عن ١٢ شهر.
- توحيد الإجازة السنوية لتصبح ٣٠ يوم.
- إنشاء نادي اجتماعي .
- تأمين صحي شامل وشمول المتقاعدين ضمنه.
- رفع نسبة الزيادة السنوية إلى ٨%.
- صرف نسبة من أرباح الشركة للموظفين .
- رفع مساهمة الشركة في صندوق التكافل الاجتماعي إلى ٤٠ ألف دينار سنوي.

وحرصاً من الطرفين على إدامة أجواء وبيئة عمل مناسبة يسودها الود والتفاهم والتقدير المتبادل  
بين الطرفين، وتأكيداً على توطيد علاقات العمل الطيبة بين الطرفين، ولتوافر الحرص المشترك على  
استمرارية التطوير والنهوض بالعمل في هذه المؤسسة بغية تنمية ورفد الاقتصاد الوطني، وانطلاقاً من  
الروح الإيجابية والعلاقات الودية التي سادت أجواء اجتماعات المفاوضات وحفاظاً على استمرار هذه العلاقات  
بين الطرفين ونتيجة للمرونة التي ابداهما الطرفان وتفهم كل منهم بمصلحة الطرف الآخر فقد تم التوصل الى  
تسوية للمطالب العمالية وجرى الاتفاق بين الفريقين على مايلي:-

- ١- تعتبر مقدمة هذه الاتفاقية جزء لا يتجزأ من بنود هذه الاتفاقية وتقرأ معها.
- ٢- تلتزم الشركة صرف راتب الثالث عشر اعتباراً من تموز من كل عام اعتباراً من  
عام ٢٠١٢.
- ٣- تلتزم الشركة بصرف بدل سكن للموظفين بقيمة (١٢٥) مائة وخمسة وعشرون دينار شهرياً على  
شكل علاوة بدل سكن اعتباراً من ٢٠١٣/١/١.
- ٤- تلتزم الشركة بصرف بدل علاوة شفت بواقع ثلاثون (٣٠) دينار لكافة الموظفين  
اعتباراً من ٢٠١٣/١/١.
- ٥- تلتزم الشركة بتوحيد الإجازة السنوية لتصبح ٣٠ يوم لجميع الموظفين اعتباراً من ٢٠١٣/١/١.
- ٦- تلتزم الشركة بإشراك موظفيها بنادي اجتماعي من خلال نادي الأمير راشد التابع لمؤسسة الموانئ.
- ٧- تلتزم الشركة برفع مساهمتها في صندوق التكافل الاجتماعي إلى ٤٠ ألف دينار  
سنوي اعتباراً من ٢٠١٢/٧/٣١.

٨- تلتزم الشركة بصرف مكافئة نهاية خدمة للموظف بمقدار عشرة آلاف دينار ويشترط لاستحقاق هذه  
المكافأة أن يكون العامل قد استمر كحد أدنى بالعمل لدى الشركة مدة ستة سنوات فعلية متصلة غير  
متقطعة وعلى أن لا يتجاوز عدد الموظفين المستفيدين عن خمسة موظفين فقط خلال  
العام الواحد على أن يكون عمر الموظف المستفيلاً لا يقل عن خمسة وأربعين عاماً شريطة أن يتم

اشعار الشركة بالاستقالة قبل تسعة اشهر من تاريخ دخولها حيز التنفيذ باستثناء الحالات المرضية المستعصية.

٩- أتفق الاطراف على الغاء صندوق التكافل الاجتماعي لموظفي الشركة وإنشاء صندوق جديد بدين عنه يسمى صندوق مكافأة نهاية الخدمة لموظفي الشركة وفق ما يلي:

أ - يتم عمل نظام قانوني لهذا الصندوق يبين غاياته وأهدافه والية عمله من خلال اللجنة المشتركة.

ب- تؤول موجودات وأموال الصندوق الملغى الى الصندوق الجديد وعلى أن تكون مجموع مساهمة الشركة السنوية فيه بمقدار ٤٠ الف دينار سنوياً اعتباراً من ٢٠١٣/١/١.

ج- تكون نسبة مساهمة الموظفين في الصندوق من الاقتطاعات الشهرية لرواتب الموظفين ٢٠ دينار من الدرجات الوظيفية الاربعة الاولى (١-٤) و ١٠ دنانير لباقي الدرجات الوظيفية (٥-٩) اعتباراً من ٢٠١٣/١/١.

١٠- الصرف من الصندوق مبلغ ١٥٠٠٠ دينار للموظف الذي تنتهي خدمته لكل من الدرجات الوظيفية الاربعة الاولى (١-٤) ومبلغ ٧٥٠٠ دينار الدرجات الوظيفية الاخرى (٥-٩) الذين تنتهي خدماتهم على ان يتم تطبيق احكام البند الثامن من حيث مدة الخدمة وعدد المستفيدين وفي حال قل عدد المستفيدين عن خمسة موظفين فيتم ترصيد مساهمة الشركة بمكافئة نهاية الخدمة في الصندوق للسنوات اللاحقة على ان يتم العمل بهذا البند اعتباراً من ٢٠١٣/٠١/٠١.

١١- يتم تشكيل لجنة مشتركة من ادارة الشركة واللجنة النقابية لوضع اسس لدراسة وتحديد اولوية المستفيدين من مكافئة نهاية الخدمة خلال شهرين من تاريخ توقيع الاتفاقية.

- يكون تاريخ ٠٩/٠١ من كل عام موعد اشعار الشركة للراغبين من الموظفين بالاستقالة اعتباراً من ٢٠١٢/٠٩/٠١.

- تلتزم الشركة باشتراك ممثل عن اللجنة النقابية في لجنة اختيار التامين الصحي للموظفين.

- تلتزم الشركة باشتراك ممثل عن اللجنة النقابية في لجان التحقيق.

١٢- من المفهوم لإطراف هذه الاتفاقية إن الأمن الوظيفي هو ما تسعى له الشركة جاهدة وان الموظفين هم أهم جزء برأس مال الشركة وان إدارة الشركة لا تفكر بإنهاء عمل أي موظف بدون أسباب مبررة وحسب أحكام قانون العمل الأردني.

١٣- تعتبر هذه الاتفاقية العمالية وما جاء فيها نافذة المفعول اعتباراً من تاريخ ٢٠١٢/١١/٥ ولمدة عامين حسب قانون العمل الأردني .

١٤- لا يحق للنقابة الحق بتحريك نزاع عمالي بهذا الخصوص خلال الفترة القانونية لهذه الاتفاقية وهي سنتان من تاريخ العمل بها .

١٥- حررت هذه الاتفاقية من ثلاث نسخ، نسخة لكل فريق، وتودع النسخة الثالثة لدى وزارة العمل.

١٦- تتكون هذه الاتفاقية من المقدمة ستة عشر بند بما فيها هذا البند.

الموافق : ١٣ / ٠٩ / ٢٠١٢ .

حررت ووقعت يوم الخميس

فريق ثاني

ممثل النقابة

السيد : محمود منصور

السيد : محمد مطيلة

السيد : حسين الاسطة

٢٠١٢/٩/١٣

فريق أول

ممثل الشركة

الدكتور مهند حرارة

٢٠١٢/٩/١٣

رئيس مجلس التوفيق

السيد : محمد منصور

السيد : محمد مطيلة

السيد : حسين الاسطة

٢٠١٢/٩/١٣

٢٠١٢/٩/١٣

٢٠١٢/٩/١٣

رقم ايداع نسخة كتاب التوفيق : ١٣٠٩٢٥١٢  
الرقم : ٧٦ / ١٩ / ٢٠١٢  
وتتكون من صفحات عدداً (٤) صفحات  
معلقاً بالسيد : محمد منصور