



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

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

التاريخ : 2012-6-17
البلد : الأردن
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع : الموانئ والتخليص
الموضوع : أجور + حوافز
مرحلة النزاع : مندوب توفيق
عدد المستفيدين : 700 عامل

اتفاقية عمل جماعي
صادرة سندا لأحكام قانون العمل
رقم 8 لسنة 1996

الفريق الأول : شركة ميناء حاويات العقبة الخاصة ويمثلها السيد المدير التنفيذي لشركة تطوير العقبة المهندس غسان غانم مندوباً عن رئيس مجلس إدارة الشركة .

الفريق الثاني : النقابة العامة للعاملين في الموانئ والتخليص ويمثلها :

- السيد محمود إدبيس
- السيد محمد مطيلة عودة
- السيد عماد ختاتنة
- السيد فايز المحاسنة
- السيد باسم المواجدة

حيث أن الفريق الثاني تقدم بمطالب عمالية للفريق الأول بموجب كتاب النقابة العامة للعاملين بالموانئ بتاريخ 2012\4\24 ، وحرصاً من الفريقين على علاقات عمل متميزة وتفهم كل من الفريقين وجهة نظر الآخر وبعد التفاوض على المطالب المقدمة ، تم الإتفاق على مايلي :

- أولاً : المقدمة أعلاه جزء لا يتجزأ من الإتفاقية وتقرأ معها .
- ثانياً : الملحق المرفق هو أيضاً جزء من الإتفاقية ويقرأ معها .
- ثالثاً : تعتبر الإلتزامات المترتبة على طرفي الإتفاق إلتزامات متقابلة ، ولضمان متابعة تطبيقه تشكل لجنة من طرفي العقد يمثل كل طرف بعضوين .
- رابعاً : يستفيد من هذا الإتفاق جميع العاملين لدى شركة ميناء حاويات العقبة بصفتها صاحب العمل سواء كانت عقودهم لمدة محددة أو غير محددة عدا الفئات التالية :
 - 1- أية تعاقدات ضمن نظام العمل الموسمي ، العرضي ، المؤقت وكذلك عقود التدريب والتلمذة أو التمهين .
 - 2- فيما لو إستخدمت الشركة على نظام الأجر اليومي سائقين وعمال وغيرهم ، يستفيد من يعمل بهذا النظام من الحقوق الجماعية بعد مضي ثلاثة سنوات عمل وفي حال نقله للعمل ضمن نظام التعيين الثابت ، أن تعدد الأنشطة المينائية تتطلب تعدد مصادر تزويد العمل والتشغيل من خلال متعاقدين وشركات مزودة للخدمة .
- خامساً : وافقت الشركة على دفع راتب الرابع عشر متزامناً مع راتب شهر 2012\12 ، حسب تعريف الأجر بقانون العمل الأردني .
- سادساً : وافقت الشركة على زيادة علاوة السكن بواقع خمسين ديناراً لتصبح بالمجمل مائة وخمسة وسبعين ديناراً إعتباراً من 2012\5\1 .
- سابعاً : وافقت الشركة على دفع علاوة بدل مناوبات "شفتات" قدرها خمسون ديناراً لكافة العاملين بالشركة إعتباراً من 2012\5\1 .
- ثامناً : وافقت الشركة على أن يتقاضى العامل الذي تنتهي خدمته على نظام التقاعد المبكر مكافأة تعادل راتب 12 شهر إجمالي وتضاعف إلى 24 شهر إذا كانت حالته الصحية تستدعي ذلك بقرار اللجنة الطبية ، أو لأي سبب آخر توافق عليه اللجنة المشكلة من الشركة والنقابة لهذه الغاية وبعد موافقة المدير التنفيذي .
- تاسعاً : وافقت الشركة على دفع نسبة أرباح 2% إعتباراً من العام 2013 مرتبطة بمؤشرات أداء الإنتاجية والسلامة العامة .


M

رضان

عاشراً : وافقت الشركة على تأسيس صندوق إسكان للعاملين المشمولين باتفاق العمل الجماعي وتقتصر مسؤولية الشركة فيه على دفع مبلغ سنوي تصاعدي ابتداءً من العام 2013 وبمبلغ وقدره مئتان ألف دينار ، اربعمائة الف دينار للعام 2014 ، ويستمر بذات التصاعد والغاية من الصندوق هي تغطية أرباح الإقتراض العقاري للعاملين المشتركين في الصندوق وحسب النظام الداخلي للصندوق.

حادي عشر : إتفق الطرفان من حيث المبدأ على دراسة شمول المتقاعدين بالتأمين الصحي إعتباراً من 2013\1\1 .

ثاني عشر : وافقت الشركة على دفع علاوة " طبيعة عمل تحت الطلب " وبواقع ستون ديناراً إعتباراً من 2012\5\1 للعاملين في دائرة تكنولوجيا المعلومات والمشاريع .

ثالث عشر : وافقت الشركة على إلغاء ساعة الإستراحة للعاملين في الإدارة وتصبح بذلك ساعات العمل الرسمي من الثامنة صباحاً حتى الرابعة من بعد الظهر ، إعتباراً من 2012\9\1 .

رابع عشر : وافقت الإدارة على تطوير التأمين الصحي من خلال إنشاء صندوق للتأمين الصحي وبشكل لجنة مشتركة لهذه الغاية على أن تنهي أعمالها قبل 2013\1\1 .
خامس عشر : إعتباراً من تاريخ هذا الإتفاق ، يشارك مندوب نقابي في أية لجنة تنظر شأن عمالي بصفة مراقب .

سادس عشر : وافق الطرفين على تفعيل صندوق الإذخار وفق قانون العمل الأردني إعتباراً من 2013\1\1 من علاوة الإذخار التي تدفعها الشركة للعاملين بواقع 10% من الأساسي التي نفذت وفق إتفاقيات العمل الجماعي السابقة بالإضافة إلى 5% من الموظف ، فيما لو رغب العاملون بذلك بعد إجراء إستفتاء .

سابع عشر : وافقت الشركة على رفع مساهمتها في صندوق التكافل الإجتماعي بمبلغ وقدره عشرون ألف دينار إعتباراً من 2013\1\1
ثامن عشر : يعتبر هذا الإتفاق لاغياً بغض النظر عن الجزء المطبق وخلال فترة سريان الإتفاق في حال وقوع إضراب غير قانوني أو توقف جماعي عن العمل .

تاسع عشر : حررت هذه الإتفاقية بثلاثة نسخ بتاريخ 2012\6\16 ولمدة سنتين من تاريخ الإنشاء، تتكون من مقدمة و متن يحتوي على تسعة عشر بند بالإضافة إلى الملحق .

الفريق الثاني

النقابة العامة للعاملين بالموانئ والتخليص

السيد محمود إدبیس

السيد محمد مطيلة

السيد عماد ختاتنة

السيد فايز المحاسنة

السيد باسم المواجدة

الفريق الأول

شركة ميناء حاويات العقبة الخاصة

عضو مجلس الإدارة

الرئيس التنفيذي لشركة تطوير العقبة

المهندس غسان غانم

(منازل)

تم اعداد نسخة من هذا الاتفاقية بتاريخ 2012/6/16
وتتكون من مقدمة و متن و ملحق
مصدق عليه بتاريخ 2012/6/16

ملحق إتفاقية العمل الجماعي

الصادرة سناً لأحكام قانون العمل رقم 8 لسنة 1996

دائرة الإيرادات :

- من حيث المبدء لا مانع من الإنتقال المرحلي إلى نظام أربعة مناوبات "شفتات" تتناوب من التامنة صباحاً حتى العاشرة ليلاً.
- استحداث قسم الصادر والعمل ضمن أربعة مناوبات "شفتات" 24 ساعة في اليوم.
- تتفهم الإدارة المالية الحاجة إلى مراجعة رواتب العاملين في قسم الإيرادات بعد إستكمال التحول إلى نظام إداري صباحي كمرحلة نهائية شريطة موافقة العاملين فيها .
- تتفهم النقابة أهمية تطوير إجراءات العمل والأتمته شريطة عدم المساس بالأمن الوظيفي والمراكز الوظيفية المستقرة.
- ترحب النقابة بإهتمام الدائرة المالية بإستحداث وتطوير مبنى الإيرادات وتدعم الإجراءات التطويرية.

الدائرة الهندسية :

- الإتفاق على أهمية إتخاذ إجراءات تطويرية لمراجعة تقييم الأداء وبناء أسس موضوعية مطورة كذلك مراجعة نظام الحوافز (Bonus) ضمن معايير الأداء الفردي والجماعي .
- أكد الطرفين على توفر فرص التطوير والتعلم للفنيين لمواكبة التطورات بما يسمح لهم بتطوير قدراتهم من خلال برنامج داخلي خاص يمنح النجاح فيه شهادات تأهيل وفي حالة عدم النجاح يراعى قواعد القانون وعقد العمل الفردي من خلال عنصر الرضا في أي تغيير مقترح مع دعم كامل للنقابة للتعلم والتطور.
- الموافقة على نظام تنظيم الإجازات حسب ماتم مناقشته مع العمليات.

Handwritten mark or signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

- الموافقة على اجراءات السيطرة على الحد من الإجازات المرضية حسب ماتم مناقشته مع العمليات.
- الإستخدام المرن للفنيين بين الأقسام طالما أنه ضمن المستوى الوظيفي والمهنة المتعاقد عليها و يترك للسلطة التنظيمية للإدارة.
- يعقد إجتماع دوري شهري بين إدارة الدائرة الهندسية والنقابة والعلاقات العمالية لمتابعة تنفيذ الإتفاق وبما يشمل إجراءات تطوير العمل والجهد المطلوب من العاملين في الدائرة الهندسية لمواكبة خطة العمليات في التشغيل المتواصل .
- لتطوير إستجابة الدائرة الهندسية لحاجات العمل المتغيرة مع حاجات الصيانة والإصلاح للدائرة الهندسية يمكن طلب أي من العاملين من نظام المناوبات " الشفتات" إلى المناوبة الثابتة صباحي إستجابة لحاجات العمل وبمراعي مصلحة العامل ولمدة لا تزيد عن شهر.

دائرة السلامة العامة :

. برنامج الشراكة نحو ميناء امن بلا حدود وأفضل مستوى سلامة :

- تعين النقابة مندوبين دائمين في لجنة السلامة العامة .
 - تعين النقابة ممثل بصفة مراقب في كل مناوبة في لجنة الحوادث .
- ملاحظة: توفر دائرة السلامة العامة التدريب للمندوبين أعلاه لتمكينهم من العمل.
1. يسعى الطرفان للتطبيق الأمثل لقوانين الصحة العامة والسلامة العامة وبما يشمل قانون السير والأنظمة الصادرة بمقتضاه ومنها المسؤولية في حالات القيادة او العمل تحت تأثير مسكر أو مخدر.
 2. يعي الطرفان أهمية إستخدام معدات الوقاية الشخصية ومنها حذاء السلامة العامة , وخوذة الرأس و السترة العاكسة وأي من مستلزمات الوقاية الشخصية اللازمة لكل موقع وظيفي لغايات ضمان التشغيل المتواصل لخدمات الميناء خلال 24 ساعة بعد توفير

ش

ش

المواقع اللازمة لحفظ الأدوات يصار إلى الإلتحاق الفوري بمركز العمل بإرتداء كامل أدوات السلامة دون الحاجة إلى أي وقت يتطلب التجهيز أو التحضير .

3 . اذاتغيب العامل أو مندوبه عن جلسة الإستماع بعد تبليغه الصحيح يصار إلى استكمال الإجراءات بحقه غيابياً.

4 . إنطلاقاً من تفهم الطرفان الأهمية القصوى للسلامة جسامة مخالفات السلامة ولغاية نشر الوضوح وبناء الوعي يعمم الطرفان قائمة مخالفات السلامة العامة التي تترتب على القيام بها صدور عقوبة إنذار .

5 . يتم إجراء فحص نصف سنوي لجميع المشغلين على نفقة الشركة ويقدم لهم التوجيه والإرشاد الطبي اللازم من خلال عيادة الشركة .

6 . يحظر التدخين في كافة مرافق شركة ميناء حاويات العقبة الا في الأماكن المخصصة والمجهزة لذلك.

7. تجسيدا للشراكة في السلامة ومن خلال متابعات لجنة السلامة العامة تشترك النقابة في تطوير ظروف وشروط العمل في مختلف المواقع سعياً نحو إستمرار تطوير ظروف السلامة مع التركيز على ساحة رقم 2.

8. يشترك أعضاء النقابة بجولات السلامة وحوادث السلامة العامة في مواقع العمل مع العاملين ضمن برامج توعوية بالشراكة مع دائرة الأمن والسلامة العامة.

دائرة المشاريع :

- إنطلاقاً من تفهم الطرفان الطبيعة الخاصة للعمل في دائرة المشاريع والصيانة وتحقيقاً لهذه الغاية وضمن صلاحية السيد مدير المشاريع فإن له أن يعفي أيأ كان من العاملين لديه من الدوام الثابت من الساعة الثامنة إلى الخامسة شريطة الإنسجام مع عدد ساعات المطلوبة طالما أنه يحقق الإستجابة لحسن سير العمل ضمن برامجه ويحقق الإستجابة اللازمة في المقابل تتفهم الإدارة ضرورة ايجاد علاوة لطبيعة العمل كون الموظف تحت الطلب خلال الأربعة والعشرين ساعة.

ش

ش

٢١

دائرة العمليات :

- تطوير نظام تقييم الأداء وتعريف مستويات الأداء بالإضافة إلى مراجعة نظام الحوافز "البونس" ضمن أسس موضوعية للأداء الفردي والجماعي.
- خطة معالجة تدني الإنتاجية من خلال لجنة من قبل العمليات والتدريب لوضع خطة لتطوير وتحقيق سبل التطوير للأفراد ذوي الأداء المتدني.
- وضع غاية لتحقيقها في العام 2012 بواقع 33 حركة /ساعة وللعام 2013 بواقع 35 حركة /ساعة وسرعة دوران الشاحنات 45 دقيقة في 2012 و 40 دقيقة في 2013 مع توفر الآليات.
- الإستلام والتسليم في مواقع العمل وعلى الآلية لضمان إستمرار العمل دون توقف وإدارة العمليات تجري اللازم لتوزيع المهام والتوضيب.
- فيما يتعلق بفترات التوقف سوف تقوم إدارة العمليات بوضع آلية تناوب للحفاظ على التشغيل بطاقة متوازية دون إنخفاض حاد على حسن سير العمل والإنتاجية .
- ترجمة لهدف تحقيق أنتاجية بواقع 33 حركة / ساعة للعام 2012 وهدف 35 حركة /ساعة للعام 2013 وسرعة دوران الشاحنات, تتولى إدارة العمليات صياغة الأهداف الإنتاجية للفئات الوظيفية المختلفة وبدعم من النقابة دون المساس بظروف وشروط الإستخدام المستقره بموجب إتفاقيات العمل الجماعية والعقود الفردية وقانون العمل.
- إعتباراً من دخول إتفاق العمل الجماعي الجديد حيز النفاذ يعقد إجتماع شهري من خلال مدير العمليات ومدير العلاقات العمالية والنقابة ولغايات رفع الإنتاجية وتسهيل الإجراءات التنفيذية وتذليل أية عقبات وعراقيل.
- أية إجازة مرضية تتجاوز الأربعة أيام لا تعتمد من طبيب فرد وإنما من خلال لجنة طبية ويشترط موافقتها لمباشرة الموظف العمل.
- تؤثر الإجازة المرضية على الحافز "البونس" الشهري وفق أوزان خاصة حسب عدد أيام الإجازة المرضية.

م

م

