



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

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

التاريخ : 2012-6-21
البلد : الأردن
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع : النقل الجوي
الموضوع : أجور + نظام داخلي لتقييم الأداء
مرحلة النزاع : مفاوضات مباشرة
عدد المستفيدين : 500 عامل

## اتفاقية عمل جماعي

- الشركة الأردنية لصيانة الطائرات ذ.م.م (جورامكو)، ويمثلها الرئيس التنفيذي السيد اسامة فتاله (ويشار إليها فيما يلي "بالشركة" و/أو "بالفريق الأول").
- النقابة العامة للعاملين بالنقل الجوي والسياحة، ويمثلها وينوب عنها السيد يوسف قنّب رئيس الهيئة الإدارية للنقابة بالإضافة لإعضاء الهيئة الإدارية (ويشار إليها فيما يلي "بالنقابة").

### مقدمة:

حيث أن النقابة تقدر للشركة سعيها الدؤوب بالحفاظ على العاملين وعلى حقوقهم، وحيث أن الفريقين يسعيان لضمان رفع كفاءة وإنتاجية الشركة من خلال تحسين ظروف العاملين على الرغم من الظروف الإقتصادية الصعبة والحرارة التي تمر بها الشركة بشكل خاص وقطاع النقل الجوي بشكل عام، وعلى الرغم كذلك من الأزمة الإقتصادية العالمية التي لاتزال آثارها بادية على القطاع. وانطلاقاً من مبدأ الشراكة والحوار البناء والإيجابي بين النقابة والشركة، فقد إتفقت كل من الشركة والنقابة على ما يلي:

### أولاً: الزيادات الفورية على الرواتب

1. تم الاتفاق على قيام الشركة بمنح زيادة مقدارها (27) دينار على الراتب الأساسي للعاملين في الشركة الذين تساوي أو تقل رواتبهم عن (472) أربعمئة وإثنان وسبعون دينار إعتباراً من الأول من شهر أيار من العام 2012.
2. بالإضافة إلى العاملين الذين سوف تتم زيادة رواتبهم بموجب أحكام البند (أولاً/1) أعلاه، تم الاتفاق على قيام الشركة بمنح زيادة مقدارها (27) دينار على الراتب الأساسي للعاملين في الشركة الذين تساوي أو تقل رواتبهم عن (530) خمسمئة وثلاثون دينار إعتباراً من الأول من تشرين الأول من العام 2012، وذلك شريطة أن تظهر النتائج المالية للشركة بميزان المراجعة خلال الفترة الممتدة من بداية شهر حزيران 2012 ولغاية نهاية شهر أيلول من العام 2012 إنخفاض ساعات العمل الإضافي بنسبة 17 %، على أن يتم إحتساب نسبة الـ 17% المذكورة بناء على المعدل الشهري لتكاليف ساعات العمل الإضافي من شهر كانون الثاني من العام 2011 ولغاية شهر شباط من العام 2012.

ع.ف. 38

3. يؤكد الفريقان على أن مجموع العاملين الذين سوف تتم زيادة رواتبهم بموجب البندين (أولاً/1) و(أولاً/2) أعلاه يبلغ (230) مائتان وثلثون عاملاً فقط. كما يؤكد الفريقان علمهما بأن العاملين الذين سوف تتم زيادة رواتبهم الأساسية بموجب أحكام البند (أولاً/1) أعلاه لن تتم زيادة رواتبهم الأساسية بموجب أحكام البند (أولاً/2) أعلاه.

4. تم الاتفاق على أن لا تشمل الزيادات المشار إليها في البندين (أولاً/1) و(أولاً/2) أعلاه العاملين في الشركة الذين تمت زيادة رواتبهم في شهر كانون الثاني من العام 2012 من خلال منحهم (Targeted Group Increase) وعددهم (265) مائتان وخمسة وستون عاملاً.

#### ثانياً: سلم الرواتب والدرجات

تم الاتفاق على أن تقوم الشركة بإعادة النظر في سلم الرواتب الحالي، بهدف الوصول إلى سلم رواتب يراعي العدالة على أساس المؤهلات والكفاءات والإداء ولكافة الوظائف وقبل نهاية هذا العام 2012 ويتم ذلك بالتشاور مع النقابة على أن يتم عمل خطة محددة المدة لتطبيق نظام الرواتب الجديد والابتداء بتطبيقها بتاريخ 2013/4/1.

#### ثالثاً: تقييم الأداء الوظيفي

1. إنطلاقاً من هدف الشركة بالحصول على مستوى أداء أفضل يساهم في تحقيق أهدافها المؤسسية وتعزيز وتنمية الأداء والمهارات الوظيفية، فقد إتفق الفريقان على أن تقوم الشركة بوضع نظام تقييم شفاف وواضح خاص بالعاملين لديها بحيث يتم إجرائه مرتين في السنة (نصف سنوي وسنوي) على أن يشمل نظام تقييم الأداء الوصف الوظيفي لكل عامل وتحديد الأهداف المطلوب من كل عامل تحقيقها والقيمة المضافة لعمل العامل في الشركة.

2. تم الاتفاق على أن تكون المكافآت السنوية للمدراء في الشركة (الموضحة أوصافهم الوظيفية في الكشف المرفق بهذه الاتفاقية كملحق رقم (1)) واعتباراً من هذا العام مبنية على أساس نتائج أداء الشركة بشكل عام وعلى أساس الأداء الفردي لكل منهم وفق نظام التقييم المشار إليه في البند (ثالثاً/1) أعلاه. أما بالنسبة لبقية العاملين فإن تطبيق النظام عليهم ابتداءً من هذه السنة سيكون منوطاً بإنجاز عناصر نظام التقييم الجديد لهم -

OF 288



الفريق الثاني



الفريق الأول

المملكة الأردنية  
رقم  
رقم الإيداع لسنة ١٤٠٣ هـ  
رقم ١٤٠٣ هـ  
ويكون من صفات هذا الإيداع  
مصدق عليه