

## 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 قنبل 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 ديناراً اعتباراً 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) خمسمائة وثلاثون ديناراً اعتباراً 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 احتساب 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.



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 ان 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 ان تقوم الشركة بإعادة النظر في سلم الرواتب الحالي، بهدف الوصول الى سلم رواتب يراعي العدالة على اساس المؤهلات والكفاءات والاداء وكافة الوظائف وقبل نهاية هذا العام 2012 ويتم ذلك بالتشاور مع النقابة على ان 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 ان يشمل نظام تقييم الأداء الوصف الوظيفي لكل عامل وتحديد الاهداف المطلوب من كل عامل تحقيقها والقيمة المضافة لعمل العامل في الشركة.

2. تم الاتفاق على ان 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 فان تطبيق النظام عليهم ابتداءً من هذه السنة سيكون منوطاً بإنجاز عناصر نظام التقييم الجديد لهم –

والمخصوص عليه في الفقرة (1) من هذا البند - قبل تاريخ 30 حزيران 2012. وفي حالة عدم إنجاز عناصر هذا النظام فسيتم العمل على احتساب المكافاة السنوية للعاملين فقط حسب ما هو معمول به في الشركة حالياً على أن يبدأ تنفيذ النظام الجديد إعتباراً من عام 2013.

3. تم الإتفاق على إن تكون جميع الزيادات السنوية و المكافآت السنوية للعاملين مبنية على أساس تقييم نظام الوظيفي لكل موظف.

4. لحين تطبيق النظام الجديد حسب ما هو منصوص عليه بالفقرة "ثانياً" تم الإتفاق على إن تكون جميع الزيادات السنوية حسب نظام الزيادات السنوية المعمول به حالياً.

#### رابعاً: نقاط عامة

1. لا تلغي هذه الإتفاقية أي إتفاقيات عمل جماعية سابقة مبرمه بين الشركة والنقابة كما لا تعدلها وإنما هي إضافة لأي حق ترتبه أي إتفاقيات عمل جماعية مبرمه سابقاً أو ترتيبات سابقة.

2. في حال حصل خلاف بين أطراف الإتفاقية أي خلاف فإن محاكم عمان قصر العدل هي المختصة بنظر هذا الخلاف.

3. مع مراعاة أن لا يزيد الحد الأعلى لساعات العمل في الشركة عن (45) ساعة أسبوعياً وأن يكون هناك يومي عطلة اسبوعياً لكل عامل، فقد تم الإتفاق على أن تقوم الشركة بوضع نظام ساعات عمل مرن لبعض للعاملين فيها وبما يؤدي إلى زيادة الانتاجية والفاعلية.

وإشهاداً على ما تقدم فقد تم تحرير هذه الإتفاقية في هذا اليوم الموافق ٥/٣/٢٠١٣.

