



## عقد عمل جماعي

منظم سندا لاحكام قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996



عقد عمل جماعي  
صفحة رقم (1)

الفريق الاول : شركة صناعة المعدات الكهربائية  
ويمثلها المهندس السيد سليم أبو غوش - مدير عام الشركة

الفريق الثاني : النقابة العامة للعاملين بالكهرباء بالاردن  
ويمثلها رئيس النقابة السيد فخري العجارمة

حيث ان الفريق الثاني تقدم للفريق الاول بمطالب عمالية تتعلق بشروط وظروف العمل للعاملين لدى الفريق الاول وحرصاً من الطرفين على ادامة اجواء وبيئة عمل مناسبة يسودها الود والتفاهم بين الطرفين ، فقد تم التوصل الى تسوية للمطالب العمالية وجرى الاتفاق بين الطرفين على ما يلي:-

1. تعتبر مقدمة هذا العقد جزءاً لا يتجزأ من بنوده وتقرأ معه .
2. منح جميع الموظفين زيادة سنوية على رواتبهم الاساسية بواقع (5%) لمررة واحدة وعن عام 2023 وذلك اعتباراً من تاريخ 2024/1/1.
3. زيادة علاوة خطورة المهنة بواقع (10) عشرة دناتير شهرياً وذلك اعتباراً من تاريخ 2024/1/1 .
4. بالنسبة للحوافز الانتاجية :

- أ- تقديم حافظ مالي عن سنة 2023 مقداره (21121) واحد وعشرون الفا ومائة وواحد وعشرون ديناراً يوزع على جميع الموظفين كل بحسب تقييم أدائه عن عام 2023 وعلى ان يؤخذ بعين الاعتبار الاجازات المرضية وبدون راتب والالتزام باتظمة وتعليمات الشركة وساعات الدوام الرسمي .
- ب- تعديل نظام الحوافز السنوية بحيث يصبح مرتبطاً بتقييم الاداء للموظف وأرباح الشركة والانتاجية وبحيث يكون حافزاً للموظف بنسبة مئوية من الراتب الاجمالي ويطبق في نهاية عام 2024 وبعد إعلان الربح السنوي وبحسب المرفق.
5. تعديل نظام السلف بحيث يصبح سقف اجمالي السلف الممنوحة للموظفين (40000) اربعين ألف دينار في اي وقت من الاوقات وذلك حسب الشروط التالية على ان يُعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ 2024/3/1 .

- أ- منح الموظفين ممن خدمتهم اكثر من سنة وأقل من (5) سنوات سلفة تعادل راتب شهرين ويسدد على (6) اقساط شهرية ويقتطع القسط من راتب الموظف .
- ج- منح الموظفين ممن خدمتهم اكثر من (5) سنوات وأقل من (10) سنوات سلفة تعادل راتب ثلاثة اشهر ويسدد على (12) قسط شهري ويقتطع القسط من راتب الموظف ..
- د- منح الموظفين ممن خدمتهم اكثر من (10) سنوات سلفة تعادل خمسة رواتب وتسدد على (24) قسط شهري ويقتطع القسط من راتب الموظف .
- هـ- يكون لادارة الشركة الحق في اعادة توزيع الاولويات في حال كان هناك طلب عالي السقف وفي حالة وجود ظرف طارئ لاحد الموظفين .
6. يقدم الفريق الاول للفريق الثاني مبلغ مقداره (1500) الف وخمسمائة دينار سنوياً بدل خدمات اجتماعية وذلك اعتباراً من تاريخ 2024/1/1.
7. إتفق الطرفان على عقد دورات توعوية للموظفين في مجال السلامة والصحة المهنية والضمان الاجتماعي وقانون العمل وزيادة الانتاجية ومهارات التواصل .
8. يلتزم الفريق الثاني وبصفته مفوضاً بالتوقيع بعدم التقدم بأي مطالب عمالية تترتب عليها آثاراً وتبعات مالية (3) سنوات من تاريخ 2024/1/1 .
9. نظمت هذه الاتفاقية من ثلاث نسخ أصلية أودعت إحداها لدى وزارة العمل .

وقد تم تحرير هذه الاتفاقية يوم الاحد الموافق 2024/2/25 .

الفريق الثاني

المملكة الاردنية الهاشمية

وزارة العمل

النقابة العامة للعاملين بالكهرباء بالاردن

الرئيس / فخري عبدالله العجارمة

ايداع نسخه لدى الوزارة تحت

رقم ..... تاريخ | 1 /

تتكون من صفحات عددها .....

صلى



الفريق الاول  
شركة صناعة المعدات الكهربائية  
المدير العام / المهندس سليم أبو غوش

عشان - الاردن

عقد عمل جماعي  
صفحة رقم ( )

## سلف الموظفين

قررت هيئة المديرين رفع المبلغ الاجمالي لسلف الموظفين ليصبح (40000) دينار وذلك حسب الشروط التالية:

تكون أولوية الحصول على السلفة للموظف الأقدم فالأحدث حسب تاريخ التعيين في الشركة كما يلي :

1- مدة خدمة الموظف أكثر من سنة وأقل من 5 سنوات راتب شهرين والتسديد على 6 أشهر .

2- مدة خدمة الموظف أكثر من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات راتب 3 أشهر والتسديد على 12 شهر .

3- مدة خدمة الموظف أكثر من 10 سنوات راتب 5 اشهر والتسديد على 24 شهر .

4- يكون لإدارة الشركة الحق في إعادة توزيع الأولويات في حال كان هناك طلب عالي على السلف، وفي حالة وجود ظرف طارىء لأحد الموظفين .





## ملحق رقم (1) من عقد عمل

Electrical Equipment Industries Co Ltd

شركة صناعة المعدات الكهربائية م.م

قررت هيئة المديرين في اجتماعها الأول المنعقد بتاريخ 2024/2/13 تعديل نظام الحوافز الانتاجية ليصبح كما يلي :-

- منح حوافز انتاجية لموظفي الشركة كما يلي :
- 1- 75 دينار x مجموع قدرات المحولات المنتجة في السنة الواحدة التي تزيد عن 500MVA وتقل عن 700MVA .
  - 2- 125 دينار x مجموع قدرات المحولات المنتجة في السنة الواحدة التي تزيد عن 700MVA وتقل عن 1000MVA .
  - 3- 175 دينار x مجموع قدرات المحولات المنتجة في السنة الواحدة التي تزيد عن 1000MVA .

ويتم توزيع الحوافز كمايلي :

- 1- 20% من اجمالي الحوافز للمهندسين .
- 2- 15% من اجمالي الحوافز لمشرفي الإنتاج .
- 3- 45% من إجمالي الحوافز للفنيين في قسم الإنتاج .
- 4- 20% من إجمالي الحوافز لموظفي الشركة الآخرين .

ويتم احتساب قيمة الحوافز لكل موظف كما يلي :

- 1- 50% من قيمة الحوافز تعتمد على قرار المدير العام وبتنسيب من مدير الإنتاج وذلك للفنيين وبتنسيب من المدير المالي والإداري للموظفين الآخرين بناء على التقرير السنوي للموظف وكفائته ونشاطه .
- 2- 50% الثانية يتم احتسابها بناء على دوام الموظف خلال السنة، حيث يتم خصم جزء من هذه القيمة نتيجة للغياب الناتج عن إجازات مرضية أو بدون إذن وكما يلي :
  - 1- 40% من 50% تخصم نتيجة غياب 6-11 يوم في السنة .
  - 2- 70% من 50% تخصم نتيجة غياب 12-17 يوم في السنة .
  - 3- 100% من 50% نتيجة غياب 18 يوم أو أكثر .

علماً بأن الحوافز ستكون مشروطة بتحقيق الشركة لارباح في السنة المعنية وان أيام الغياب الناتجة عن الاجازات السنوية الرسمية وإصابات العمل لا تحسب ضمن أيام الغياب أعلاه.  
والمبالغ المخصومة نتيجة غياب الموظفين تجمع وتوزع على الموظفين الذين لم يحصلوا على أية إجازات مرضية أو غير مقبولة العذر بقرار من المدير العام وبتنسيب من المدير المباشر لكل موظف .



يطبق نظام الحوافز اعتباراً من 2024/1/1 .

المملكة الاردنية الهاشمية  
وزارة العمل  
تم ايداع نسخه لدى الوزارة تحت  
الرقم ..... تاريخ 2024/2/13  
وتكون من صفحات عددها 3 صفحة

م.ب: 850175 عمان 11185 الأردن  
تليفون: 00962 6 5727861/2 فاكس: 00962 6 5727863  
P.O Box: 850175 Amman 11185 Jordan. Tel: 00962 6 5727861/2 Fax: 00962 6 5727863

إمضاءات