

ملحق عقد عمل جماعي

استناداً لعقد العمل الجماعي الموقع ما بين شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة والنقابة العامة لعمال الكهرباء بتاريخ ٢٠١٤/٦/٣ فقد تم انشاء صندوق للتكافل لموظفي الشركة وذلك بحسب النظام المرفق وبحيث يعمل به من تاريخ سريان عقد العمل الجماعي المشار اليه اعلاه اي من ٢٠١٤/٥/١ .

وعليه تم التوقيع تحريراً في ٢٠١٥/٣/١١ .

شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة



النقابة العامة لعمال الكهرباء



المملكة الاردنية الهاشمية
وزارة العمل

تم ايداع نسخته لدى الوزارة تحت

الرقم ٢٠١٥/١٤... تاريخ ٢٠١٥ / ٢ / ١٢

وتتكون من صفحات عليها... صفحة واحدة + مرفق نظام صندوق التكافل

معلق

نظام صندوق التكافل

ايمان

شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة

نظام صندوق التكافل

نظام صندوق التكافل الخاص بموظفي شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة الصادر بموجب قرار مجلس الادارة رقم (15/2/3) في جلسته السادسة عشرة المنعقدة بتاريخ 2014/10/29 وقرار اللجنة المالية والإدارية والترشيحات والمكافآت في جلستها المنعقدة بتاريخ 2015/03/02 وذلك بموجب الاتفاق الجماعي المبرم بتاريخ 2014/06/03 ما بين الشركة والنقابة العامة للعاملين بالكهرباء في الاردن.

المادة الاولى

يسمى هذا النظام " نظام صندوق التكافل لموظفي شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة " ويشار اليه فيما بعد بالصندوق.

المادة الثانية

يكون للكلمات والعبارات الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها ادناه ما لم يدل النص والقرينة على خلاف ذلك:-

- الشركة : شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة.
- مجلس الادارة : مجلس ادارة شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة.
- المدير العام : مدير عام الشركة.
- النقابة : النقابة العامة للعاملين بالكهرباء بالاردن/ عمان.
- الصندوق : صندوق التكافل لموظفي شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة.
- الهيئة العامة للصندوق : جميع موظفي الشركة المشتركين بالصندوق.
- الهيئة الادارية : هيئة ادارة صندوق التكافل لموظفي الشركة.
- انظمة العمل : نظام العمل المعتمد لدى شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة.



- الراتب : الراتب الذي يدفع للموظف من قبل الشركة كما هو معرف بنظام العمل المعمول به لدى الشركة.
- المشتراك : كل موظف مصنف يعمل بموجب عقد غير محدد المدة ذكر او انثى يعمل حالياً لدى الشركة أو سيعين بقرار من المرجع المختص باحدى وظائف الشركة بمقتضى احكام انظمة العمل الخاصة بالشركة ولا يشمل ذلك الموظفين بعقود محددة المدة او الموظف الذي لازال في فترة التجربة.
- (تقاعد الشيخوخة): انتهاء خدمات الموظف المصنف لدى الشركة بسبب بلوغه سن تقاعد الشيخوخة بحسب السن المعتمد في قانون الضمان الاجتماعي لتقاعد الشيخوخة وهو ستين سنة للذكر وخمسة وخمسين سنة للانثى.
- الاشتراك : مساهمة الموظف الشهرية التي تقتطع من راتبه كاشتراك شهري بموجب هذا النظام.
- التعويض : المبالغ التي تدفع للمشارك بموجب احكام هذا النظام.

المادة الثالثة

أ. تسري احكام هذا النظام على المشتركين بالصندوق (صندوق التكافل) من موظفي الشركة ويكون الاشتراك إلزامياً في هذا النظام ويجري الاقتطاع شهرياً من رواتب المشتركين ويعتبر جزء الشهر شهراً كاملاً لغايات الاقتطاع.

المادة الرابعة

تتألف واردات الصندوق من :-

- أ. ما يقتطع من راتب كل مشترك بقيمة (15) دينار شهرياً وعلى اساس (15) راتباً بالسنة.
- ب. ما يخصصه مجلس الادارة لهذا الصندوق (صندوق التكافل) من واردات الشركة هو (15) دينار شهرياً عن كل مشترك في الصندوق (صندوق التكافل) وعلى اساس (15) راتباً بالسنة.
- ج. ارباح وفوائد ما استثمر من اموال الصندوق (صندوق التكافل) .
- د. تزداد مساهمة الموظف الشهرية بمبلغ (5) دنانير كل (5) سنوات يقابلها زيادة مساهمة الشركة بمبلغ مماثل.

(Handwritten signatures and stamps)



المادة الخامسة

غايات صندوق التكافل تحقيق مبدأ التكافل ما بين الموظفين وبمساهمة الشركة بإيجاد المنفعة المادية لموظفي شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة من خلال تعويضهم مادياً وفق احكام هذا النظام،

المادة السادسة:

قيمة وشروط التعويض:

مبلغ مقطوع مقداره (25000) خمسة وعشرون ألف دينار يدفع للموظف المصنف من صندوق التكافل لمن تنطبق عليه الشروط التالية مجتمعة:

- أ- أن يكون الموظف مصنفًا عند التقاعد.
- ب- أن يكون قد أكمل خدمة فعلية متواصلة لدى الشركة لمدة لا تقل عن (15) سنة.
- ج- أن يكون قد مضى على اشتراكه في الصندوق (5) سنوات أو دفع ما يغطي اشتراكه عن المدة المكملة للسنوات الخمس.
- د- أن يكون قد بلغ سن تقاعد الشيخوخة ستين سنة للذكر وخمسة وخمسين سنة للإناث.

في حال لم تتحقق الشروط المذكورة اعلاه وانتهت خدماته لدى الشركة فلا يحق له المطالبة بالتعويض او الاقتطاعات التي تمت على راتبه بموجب هذا النظام قبل انتهاء خدماته.

المادة السابعة:

يكون للصندوق (صندوق التكافل) شخصية اعتبارية مستقلة ويفتح حساب خاص لدى الشركة باسم صندوق التكافل للموظفين ويخضع هذا الحساب من حيث اصول التحقق والقيود والحفظ والصرف الى نفس الاصول المتبعة في ضبط حسابات الشركة وتنظيم شؤونها المالية ويكلف مدققو حسابات الشركة الرسميين باستخراج ميزانية سنوية منفصلة عن حسابات الشركة ومدققة من قبلهم وتصادق عليها الهيئة العامة للصندوق (صندوق التكافل) باجتماعها السنوي.

المادة الثامنة:

أ. يكون لصندوق التكافل هيئة عامة تتكون من موظفي شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة المشتركين بهذا الصندوق.



Handwritten signature and initials in blue ink.



ب. 1:- تجتمع الهيئة العامة للصندوق (صندوق التكافل) مرة واحدة على الأقل كل سنة لقرار حسابات الصندوق ومناقشة الامور الادارية والمالية.

2:- تجتمع الهيئة العامة بصورة استثنائية بناء على طلب الهيئة الإدارية أو رئيسها مع ذكر الأسباب الموجبة لذلك.

ج- يدعى الى اجتماع الهيئة العامة من قبل رئيس الهيئة الادارية للصندوق (صندوق التكافل) أو نائبه بمقتضى دعوة خطية توجه الى كل مشترك قبل موعد الاجتماع بمدة أسبوعين ويلصق صورة عن الدعوة على لوائح الاعلانات الموجودة في مراكز الشركة.

د. يكون الاجتماع قانونياً اذا حضر الاجتماع وكالة واصالة ما لا يقل عن (51%) من مجموع الموظفين المشتركين وفي حال لم يكتمل النصاب يتم الدعوة لاجتماع آخر خلال اسبوعين من تاريخ الاجتماع الاول ويعتبر قانونياً بغض النظر عن عدد الحاضرين.

المادة التاسعة:

أ. تتألف الهيئة الادارية لصندوق التكافل من خمسة اعضاء عضوان من موظفي الشركة المشتركين بالصندوق (صندوق التكافل) ويختارهما المدير العام وعضوان من موظفي الشركة المشتركين بالصندوق المذكور تسميهم النقابة ويراس هذه الهيئة المدير العام او نائبه في حال غيابه.

ب. يحق للمدير العام وكذلك الحال للنقابة تغيير اي من الاعضاء المسميين من قبلهما في حال شغور مركز اي عضو في الهيئة الادارية او لاي سبب من الاسباب.

ج. يشترط في عضو الهيئة الادارية ان يكون مصنفاً ومضى على خدمته في الشركة مدة لا تقل عن (15) سنة متواصلة.

د. تجتمع الهيئة الادارية بدعوة من المدير العام وفي حالة غيابه نائبه بصفة دورية مرة كل شهرين على الأقل وتكون صلاحيات هذه الهيئة كما يلي:

- مراقبة تنفيذ هذا النظام وتطبيق أحكامه.
- تقديم التواصي والدراسات اللازمة لتطوير وتحسين هذا النظام.
- تقديم تقرير ربع سنوي عن الوضع المالي للصندوق إلى مجلس الإدارة.
- تصدر توصيات الهيئة الإدارية باكثرية اصوات الحاضرين واذا تساوت الاصوات يرجح الجانب الذي فيه الرئيس وبحال غيابه نائبه وتعتبر الهيئة مجتمعة بنصاب قانوني اذا حضر الاجتماع ثلاثة اعضاء او اكثر على ان يكون واحد منهم عضو منتدب من قبل الشركة وعضو آخر منتدب من قبل النقابة بالإضافة إلى المدير العام او نائبه.
- يحق لهيئة ادارة الصندوق (صندوق التكافل) اقتراح تعديل او اضافة اية مواد لهذا النظام على ان تعرض على مجلس الادارة لدراستها وقرار ما يراه مناسباً بشأنها.

مدير عام
مستشار
-4-



المادة العاشرة:

لا تتحمل الشركة اية مساهمات او نفقات اضافية قد تنتج عن أي عجز في الصندوق بحيث تبقى مبالغ التعويض المستحقة للمشاركين معلقة الدفع لحين توفر اموال في الصندوق.

المادة الحادية عشر:

في حال تقرر اغلاق الصندوق (صندوق التكافل) لاحقاً فيتم ذلك بناء على قرار من الهيئة العامة للصندوق وباغلبية لا تقل عن (75%) من الهيئة العامة.

المادة الثانية عشر:

يبدأ العمل بهذا النظام اعتباراً من 2014/05/01.

