



الفريق الاول : شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة  
ويمثلها المهندس السيد حسن عبدالله - مدير عام الشركة

الفريق الثاني : النقابة العامة للعاملين بالكهرباء بالاردن  
ويمثلها رئيس النقابة السيد علي الحديد وعضو الهيئة الادارية للنقابة السيد فخري العجارمة

حيث ان الفريق الثاني تقدم للفريق الاول بمطالب عمالية تتعلق بشروط وظروف العمل للعاملين لدى الفريق الاول بموجب كتاب النقابة العامة رقم 343/2/1 تاريخ 2021/10/20 وحرصاً من الطرفين على ادامة أجواء وبيئة عمل مناسبة يسودها الود والتفاهم بين الطرفين ، ولتوافر الحرص المشترك على استمرارية التطوير والنهوض بالعمل بهذه المؤسسة بغية تنمية ورفد الاقتصاد الوطني، وانطلاقاً من الروح الايجابية والعلاقات الودية التي سادت أجواء إجتماعات المفاوضات، وحفاظاً على استمرار هذه العلاقات بين الطرفين ونتيجة للمرونة التي أبدتها الطرفين وتفهم كل منهم لمصلحة الطرف الاخر ، 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. زيادة علاوة غلاء المعيشة الشخصية لجميع الموظفين المصنفين بواقع (27) سبعة وعشرين ديناراً لكل منهم شهرياً اعتباراً من تاريخ 2022/2/1 .
3. فيما يتعلق بالعلاوات الفنية والادارية :
  - 1/3 منح علاوة خدمات إدارية مقدارها (10) عشرة دنائير شهرياً لكل من يعمل بالمسميات الوظيفية التالية اعتباراً من 2022/4/1 :-  
- مأمور مقسم - مأمور حركة - مراقب دوام - مأمور تسليم - حارس
  - 2/3 رفع الحد الأدنى لقيمة العلاوات الفنية والادارية البالغة (7,500) سبعة دنائير و500 فلس شهرياً لتصبح (10) عشرة دنائير شهرياً اعتباراً من 2022/4/1 .
  - 3/3 تشكيل لجنة لدراسة العلاوات الفنية والادارية بشكل عام للموظفين المشمولين بهذه العلاوات بما يساهم في تحسين الاداء ورفع الكفاءة وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ توقيع هذا الاتفاق.
4. يقوم الفريق الاول بالاعلان عن برنامج مؤقت لحوافز الموظفين مدته ثلاثة أشهر اعتباراً من تاريخ 2022/4/1 للموظفين لديهم خدمة تزيد عن (15) خمسة عشر عاماً بحيث لا يؤثر البرنامج على أداء سير العمل في الشركة بأي شكل من الاشكال وبما يحقق مصلحة الموظف والشركة على حد سواء ورفع كفاءة الخدمات وتحسين الاداء العام وبحسب الشروط والاحكام الواردة في الاعلان المرفق .
5. تشكيل لجنة لدراسة موضوع حملة الشهادات الجامعية كل حسب تخصصه ووظيفته وذلك خلال فترة ستة أشهر من تاريخ توقيع هذا الاتفاق .
6. تخفيض نسبة المساهمة بثمن الادوية للمنتفع من صندوق الخدمات الطبية لعائلات الموظفين بواقع (2%) لتصبح نسبة المساهمة (8%) بدلاً من (10%) وذلك اعتباراً من تاريخ 2022/4/1 .
7. تخفيض نسبة المساهمة في تكاليف المعالجة في المستشفيات للمنتفع من صندوق الخدمات الطبية لعائلات الموظفين بواقع (3%) لتصبح نسبة المساهمة (12%) بدلاً من (15%) وذلك اعتباراً من تاريخ 2022/4/1 .
8. تخفيض نسبة المساهمة في ثمن الادوية للمنتفع من صندوق الخدمات الطبية للمتقاعدين بواقع (2%) لتصبح نسبة المساهمة (18%) بدلاً من (20%) وذلك اعتباراً من تاريخ 2022/4/1 .
9. تخفيض نسبة المساهمة بتكاليف المعالجة في المستشفيات للمنتفع من صندوق الخدمات الطبية للمتقاعدين بواقع (3%) لتصبح نسبة المساهمة (12%) بدلاً من (15%) وذلك اعتباراً من تاريخ 2022/4/1 .



عقد عمل جماعي  
منظم سنداً لاحكام قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996

10. زيادة مخصص الشركة في صندوق الادخار بنسبة (1%) من مجموع الرواتب الاساسية للمشاركين وعلاوة غلاء المعيشة وعلاوة الخدمة وزيادة سقف راتب الوظيفة بحيث تصبح نسبة مساهمة الشركة بهذا الصندوق (14%) بدلاً من (13%) وذلك اعتباراً من تاريخ 2022/7/1.
11. زيادة عدد المنح الدراسية لابناء الموظفين (10) منح سنوياً لتصبح (25) منحة بدلاً من (15) منحة وذلك اعتباراً من السنة الدراسية 2023/2022.
12. زيادة قيمة قرض الاسكان لموظفي الشركة بواقع (5000) خمسة الاف دينار اعتباراً من تاريخ 2022/4/1 وذلك على النحو التالي بحسب سنوات الاشتراك في صندوق الادخار .  
1/12 اذا كان اشتراك الموظف في الصندوق من (5) سنوات ولغاية (7) سنوات فيكون سقف القرض (40000) اربعون الف دينار بدلاً من (35000) خمسة وثلاثين الف دينار .  
2/12 اذا كان اشتراك الموظف في الصندوق اكثر من (7) سنوات ولغاية (10) سنوات فيكون سقف القرض (45000) خمسة واربعون الف دينار بدلاً من (40000) اربعين الف دينار .  
3/12 اذا كان اشتراك الموظف في الصندوق اكثر من (10) سنوات فيكون سقف القرض (50000) خمسون الف دينار بدلاً من (45000) خمسة واربعين الف دينار .
13. يلتزم الفريق الثاني وبصفته مفوضاً بالتوقيع بعدم التقدم بأي مطالب عمالية تترتب عليها آثاراً وتبعات مالية لمدة سنتين من تاريخ توقيع الاتفاقية .
14. مدة هذا العقد سنتان اعتباراً من تاريخ توقيع الاتفاقية .
15. تعتبر هذه الاتفاقية لاغية بجميع ما جاء فيها من مزايا وبنود ويغض النظر عن الجزء المطبق منها وذلك في حال وقوع اي اضراب و/ أو توقف جماعي و/ أو جزئي عن العمل اثناء مدة هذه الاتفاقية ولا يكون ما تم تنفيذه من بنود حقاً مكتسباً بأي شكل من الاشكال.
16. تعتبر كافة المطالب السابقة لهذه الاتفاقية والمرسلة بكتاب الفريق الثاني المشار اليه اعلاه مسقطه حكماً بموجب هذه الاتفاقية ويعتبر قرار التوقف عن العمل والذي كان مقررماً من قبل الهيئة الادارية للفريق الثاني بتاريخ 2022/3/30 لاغياً.
17. نظمت هذه الاتفاقية من ثلاث نسخ أصلية أودعت إحداها لدى وزارة العمل .

وقد تم تحرير هذه الاتفاقية يوم الخميس الموافق 2022/3/17 .

الفريق الاول

الفريق الثاني

شركة الكهرباء الأردنية المساهمة العامة المحدودة  
المدير العام / المهندس حسن عبدالله

النقابة العامة للعاملين بالكهرباء بالاردن  
الرئيس / علي الجديد

عضو الهيئة الادارية للنقابة  
فخري العجارمة



ملحق رقم (1) المرفق بالاتفاقية الجماعية فيما بين شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة  
والنقابة العامة للعاملين بالكهرباء بالاردن / عمان

## إعلان الى موظفي الشركة

تعلن الشركة عن نيتها منح بعض الموظفين الذين سيتقدمون باستقالاتهم من الشركة خلال الفترة المحددة في هذا الاعلان حافزاً مالياً (ممن تنطبق عليهم الشروط المبينة في هذا الاعلان وتتم الموافقة على طلباتهم من قبل إدارة الشركة) وعلى النحو التالي :-

### 1- شروط الإستحقاق:-

- 1-1 أن يكون الموظف مصنفاً وعلى رأس عمله لدى الشركة عند تقديم طلبه.
- 2-1 أن يكون قد مضى على خدمة الموظف لدى الشركة (15) سنة كحد أدنى.
- 3-1 أن لا يكون الموظف قد استوفى شروط تقاعد الشيخوخة خلال فترة فتح باب التقدم للطلبات.
- 4-1 أن يتقدم بطلب الاستقالة على برنامج الحوافز خلال مدة ثلاثة أشهر من تاريخ فتح باب تقديم طلبات الاستقالة وليس قبل ذلك ولا بعده .
- 5-1 لا ينطبق هذا الإعلان على أي سبب آخر ينتهي فيه عقد العمل غير الاستقالة ووفقاً للشروط والأحكام المبينة فيه.
- 6-1 أن الاستحقاق مشروط بموافقة إدارة الشركة على الطلب المقدم من قبل الموظف الذي يرغب بالاستقالة حتى لو استوفى الموظف الشروط الأخرى المبينة في هذا الإعلان وإن معيار موافقة الشركة على الطلب من عدمه هو مدى حاجة الشركة لهذا الموظف وأهمية وجوده فيها وليس لأي اعتبارات أخرى.
- 7-1 إذا رفضت الشركة طلب استقالة الموظف لحاجتها إليه، فلا يملك الموظف الحق في مطالبتها بالحافز موضوع هذا الاعلان حتى لو نفذ الموظف مضمون استقالته وترك العمل لدى الشركة دون موافقتها.
- 8-1 تخضع جميع الطلبات من حيث القبول للميزانية التي تحددها الشركة لتمويل ما تضمنه هذا الإعلان .

### 2- أحكام عامة:-

- 1-2 إن مدة العمل بما تضمنه هذا الاعلان ثلاثة أشهر فقط تبدأ من يوم فتح باب تقديم الطلبات والذي سيعلن عنه لاحقاً وينتهي العمل به بانتهاء المدة المذكورة فالعمل به هو استثناء على الأصل و لا يعتبر جزءاً من أنظمة العمل المعتمدة بشكل ثابت لدى الشركة ولا يمثل حقاً مكتسباً للموظفين ولمجلس الادارة صلاحية إيقافه في أي وقت دون المساس بحقوق الموظفين الأساسية المكفولة بموجب قانون العمل والانظمة المعمول بها لدى الشركة قبل العمل بما تضمنه هذا الاعلان .
- 2-2 تقوم الشركة بالإعلان عن تفعيل برنامج الحوافز و بدء استقبال الطلبات من الموظفين الراغبين بالإستقالة على برنامج الحوافز بحيث تحدد فيه شروط البرنامج و تاريخ بدء استقبال الطلبات.
- 3-2 إن تقديم الموظف للطلب لا يعطيه الأحيقة بتلبية طلبه أو إعطائه الأولوية في قبول طلبه.
- 4-2 لا يحق لأي موظف استفاد من برنامج الحوافز لغايات الإستقالة العودة للعمل لدى الشركة تحت أي ظرف و بأي شكل من أشكال التعاقد.
- 5-2 يحق لمجلس الإدارة تعديل شروط هذا الاعلان وأحكامه وحوافزه من حين لآخر و فق ما يراه مناسباً و لا يحق لأي موظف حالي أو سابق الإعتراض على تبعات تلك التعديلات.
- 6-2 يحق لمجلس ادارة الشركة إيقاف أو تفعيل ما تضمنه هذا الإعلان أو إلغائه بالكامل بحسب تقدير إدارة الشركة و ما تقتضيه مصلحة الشركة ودونما أي اعتراض من أي موظف.



### 3- الحافز المالي:-

- 1-3 يمنح الموظف الذي تقدم بطلب استقالة استناداً إلى إعلان الحوافز هذا خلال الشهر الأول من إعلان الشركة عن بدء استقبال الطلبات و تتم الموافقة النهائية على طلبه من قبل الشركة حافزا ماليا على النحو التالي :
- 1-1-3 مبلغ مقطوع قيمته (20000) عشرون ألف دينار.
- 2-1-3 خمس رواتب إضافية لمكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في أنظمة العمل و التي تمنح لمن أكمل (15) سنة متواصلة في خدمة الشركة إذا انتهت خدماته لديها قبل استحقاقه تعويض نظام التكافل.
- 3-1-3 يكون مجموع الحافز والرواتب الإضافية بموجب البندين (1-1-3) و (2-1-3) أعلاه بسقف (25000) دينار كحد أقصى.
- 4-1-3 المستحقات الأخرى الخاصة بنهاية الخدمة التي تطبق على الإستقالة المقبولة وفق أنظمة العمل المعتمدة لدى الشركة.
- 2-3 في حال تقدم الموظف بطلبه للإستقالة بعد انتهاء الشهر الأول من إعلان الشركة عن استقبال الطلبات و وافقت الشركة على استقالته ينخفض الحد الأقصى لإجمالي الحافز المالي والرواتب الإضافية عن الإجمالي المحدد بموجب البند 3-1-3 المذكور أعلاه وعلى النحو التالي:-

الحد الأقصى لإجمالي قيمة الحافز (دينار)	تاريخ تقديم الموظف للطلب
(24000)	خلال الشهر الثاني من تاريخ إعلان الشركة عن استقبال الطلبات
(22000)	خلال الشهر الثالث من تاريخ إعلان الشركة عن استقبال الطلبات

الملكة الأردنية الهاشمية  
وزارة العمل  
تم ايداع نسخة لدى الوزارة تحت  
الرقم..... تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٠  
وتكون من صفحات ٤. ١. ٠  
معلق