

وزارة القوى العاملة والهجرة

اتفاقية العمل الجماعية

للعاملين بشركة الإسكندرية للإطارات

مارس ٢٠١٤

اتفاقية عمل جماعية

إنه فى يوم الخميس الموافق ٢٠١٤/٣/٦

حررت هذه الاتفاقية بين كل من :

أولاً - شركة الإسكندرية للإطارات (ش.م.م) :

والكائن مقرها بالكيلو ٣٦ طريق الإسكندرية/القاهرة الصحراوى - طريق النهضة -
العامرية - محافظة الإسكندرية ، ويمثلها فى التوقيع على هذه الاتفاقية السيد/
يونس علوى يزيدى بصفته العضو المنتدب .

ويشار إليها فى هذه الاتفاقية بـ «الشركة - طرف أول»

ثانياً - كل من :

١ - النقابة العامة للكيمياويات ، ومقرها ٩٠ شارع الجلاء - القاهرة ،
ويمثلها فى هذه الاتفاقية السيد / توفيق فوزى عبد السلام بصفته رئيس النقابة .

٢ - اللجنة النقابية للعاملين بشركة الإسكندرية للإطارات ، ويمثلها فى هذه الاتفاقية
السيد / أحمد محمد قنديل بصفته رئيس اللجنة النقابية .

ويشار إليهما فى هذه الاتفاقية بـ «الطرف الثانى»

تمهيد

نظراً لانتهاى اتفاقية العمل الجماعية المبرمة فى ٢٠١١/٣/٢ بين (الطرف الأول)
والنقابة العامة للكيمياويات واللجنة النقابية للعاملين بشركة الإسكندرية للإطارات
(الطرف الثانى) بتاريخ ٢٠١٤/٣/١

وفى ضوء الاحترام المتبادل بين إدارة الشركة والعاملين بها ، والمصالح المشتركة لكل منهما ،
ورغبة من الطرفين فى تجديد اتفاقية العمل الجماعية المشار إليها عاليه والتي انتهت
فى ٢٠١٤/٣/١ فى مناخ من الحوار الهادئ والبناء للوصول إلى تسوية ودية
والتي من شأنها استكمال مسيرة الإنتاج .

وتأكيداً من الطرفين على أن يكون الحوار البناء هو السبيل الوحيد لإقامة علاقة عمل متوازنة بينهما مستقبلاً ، وعلى احترامهما لأحكام القانون والقنوات الشرعية التى يتعين عليهما اتباعها قبل اتخاذ أى إجراءات قد تؤثر بالسلب على مصلحة أى منهما .

وفى هذا الصدد وتطبيقاً لأحكام الاتفاقيات الجماعية الواردة فى الباب الثالث من الكتاب الرابع من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، فقد استمرت اجتماعات التفاوض بين الطرفين اعتباراً من شهر يناير ٢٠١٤ ، للوصول إلى أفضل اتفاق يمكن أن يحقق رغبات وطموح العاملين وإدارة الشركة .

وانتهت المفاوضات باتفاق الطرفين على ما يلى :

(البند الأول)

يعتبر التمهيد السابق جزءاً لا يتجزأ من هذه الاتفاقية ومتمماً ومكماً لها .

(البند الثانى)

مع مراعاة ما نصت عليه المادتان الرابعة من مواد الإصدار والخامسة من الأحكام العامة من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، تسرى أحكام هذه الاتفاقية على جميع العاملين المعينين بالشركة منذ بدء سريانها ، كما تسرى على من يعين بالشركة بعد هذا التاريخ .

(البند الثالث)

الزيادة السنوية للأجور :

اتفق الطرفان على أن تظل الزيادة السنوية لأجور كافة العاملين ، تنفيذاً لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بشأن العلاوة السنوية الدورية والمحددة فى شهر يناير من كل عام على أساس الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وكذلك اتفاقيات العمل الجماعية المبرمة من جانب ممثلى منظمات أصحاب الأعمال واتحاد الصناعات المصرية بشأن العلاوة الخاصة للعاملين بالقطاع الخاص والمحددة فى شهر يوليو من كل عام ، كأساس للزيادة السنوية للأجور .

(البند الرابع)

اتفق الطرفان على مراجعة أجور العاملين ورفعها ليصبح معدل الأجر الشهرى الشامل لكل منهم ١٢٠٠ جنيه ، وذلك اعتباراً من شهر يوليو ٢٠١٤

(البند الخامس)

استحداث نظام يتيح منح زيادات سنوية إضافية لتمييز وتحفيز العاملين بالوظائف الفنية والإنتاجية والهندسية والخدمية طبقاً لنتائج التقييم السنوى للأداء ، ويتم الإعلان عن تفاصيل هذا النظام خلال شهر يونيو عام ٢٠١٤ ، على أن يبدأ العمل به اعتباراً من شهر أبريل عام ٢٠١٥ ، طبقاً لنتائج التقييم السنوى للأداء فى عام ٢٠١٤ ، على أن يظل النظام المعمول به حالياً والخاص بالسادة المهندسين والإداريين سارياً كما هو .

(البند السادس)

استحداث نظام للتدرج الوظيفى للعاملين بالوظائف الفنية والإنتاجية والهندسية والخدمية يقوم على أساس تحقيق معدلات أداء مرتفعة وثابتة فى إطار الالتزام بنظم وقواعد العمل بالشركة من ناحية ووجود فرص متاحة بالهيكل الوظيفى من ناحية أخرى ، ويتم الإعلان عن تفاصيل هذا النظام خلال شهر يونيو عام ٢٠١٤ ، على أن يظل النظام المعمول به حالياً والخاص بالسادة المهندسين والإداريين سارياً كما هو .

(البند السابع)

بدل الورديات :

٧-١ يتم زيادة قيمة بدل ورادى للعاملين بنظام الورديات المنتظمة وذلك على مدار ثلاثة أعوام (٢٠١٤ - ٢٠١٥ - ٢٠١٦) وذلك على النحو التالى :

تاريخ التنفيذ	الورديات			٢
	الأولى	الثانية	الثالثة	
اعتباراً من شهر أبريل ٢٠١٤	٦	١٠	١٤	أ
اعتباراً من شهر يناير ٢٠١٥	٧	١٢	١٦	ب
اعتباراً من شهر يناير ٢٠١٦	٨	١٤	١٨	ج

٧-٢ يشترط تحقق البند الثامن من هذه الاتفاقية لإتمام تنفيذ زيادة بدل الواردات المشار إليه .

٧-٣ يتم تحديد قائمة بأسماء العاملين المشمولين بهذا النظام بمعرفة مدير المصنع ومدير الموارد البشرية ، ولا يجوز التغيير أو التعديل بالحذف أو الإضافة إلا بقرار من السيد مدير عام الموارد البشرية .

(البند الثامن)

٨-١ يتم التعاون والتنسيق بين اللجنة النقابية بصفتها ممثلاً عن العاملين وبين إدارة المصانع بالشركة بهدف الوصول إلى تحقيق أعلى معدلات إنتاجية ، وذلك من خلال اتخاذ إجراءات مستمرة ولازمة لتحقيق الاستغلال الأمثل لساعات التشغيل الفعلية وقدرها سبع ساعات بعد خصم فترات تناول الطعام والراحة طبقاً لقانون العمل ، على أن يتم تحديد وقياس العائد من ما تم تنفيذه من إجراءات من خلال إدارة المصانع .

٨-٢ يشترط تحقيق هذا البند لإتمام تنفيذ زيادة بدل الواردات المذكور بالبند السابع .

(البند التاسع)

الرعاية الطبية :

يتم استبدال شركة الرعاية الطبية الحالية بإحدى شركات الرعاية الطبية المشهود لها بالكفاءة والسمعة الجيدة بغرض تحسين جودة الخدمة الطبية المقدمة للسادة العاملين بالشركة وزوجاتهم اعتباراً من أول مارس ٢٠١٤ وذلك فى ضوء الميزانية المحددة من جانب الشركة ، وتم الاتفاق على أن تكون شركة برايم هيلث هى الشركة المنفذة لبرنامج الرعاية الطبية للعام ٢٠١٤

(البند العاشر)

الوجبة الغذائية :

يتم متابعة وإحكام الرقابة على موردي الوجبات وقياس كفاءة تقديم الوجبات الغذائية وجودتها من خلال الإدارات المعنية بالشركة بالاشتراك مع اللجنة النقابية وتحسين مستوى الوجبات المقدمة للعاملين من خلال زيادة قيمة الوجبة بواقع (٨٪) للعام ٢٠١٤ و(١٠٪) للعام ٢٠١٥ و(١٠٪) للعام ٢٠١٦

(البند الحادى عشر)

الرحلات :

زيادة الميزانية المخصصة للرحلات بواقع (١٠٪) للعام ٢٠١٤ ، و(١٥٪) للعامين ٢٠١٥ و٢٠١٦ على التوالى ، مع تنوع برامج رحلات الشركة وإعادة تخطيطها بالشكل الذى يتيح توفير فرص الاشتراك لأكبر عدد ممكن من العاملين ، بما يحقق تكافؤ الفرص ، وذلك بالتنسيق مع اللجنة النقابية .

(البند الثانى عشر)

نظام ادخارى :

يتم استحداث نظام ادخارى للعاملين بالشركة ، يخصص لمساعدة العاملين على مواجهة المناسبات الاجتماعية الأساسية ، ويقوم هذا النظام على أساس تكوين وعاء ادخارى سنوى يدفع العاملون فيه - وبشكل اختياري - مساهمات شهرية ، على أن تضخ الشركة من جانبها دعماً يعادل (٢٥٪) من قيمة مساهمات العامل الشهرية بعد أقصى ٥٠ جنيهاً شهرياً ، ثم يتم إعادة صرف حصيلة الوعاء للعاملين المشاركين بالنظام فى شهر أغسطس من كل عام .

(البند الثالث عشر)

لضمان عدم قيام البعض بإساءة استخدام الإجازات المرضية ، فإنه اعتباراً من ٢٠١٤/٥/١ يقتصر - استثناءً - صرف الحوافز لذوى الإجازات المرضية التى تساوى أو تزيد عن ١٤ يوماً متصلة - بعد موافقة اللجنة المختصة والتى سيتم تشكيلها - للحالات التالية فقط :

الإجازة اللاحقة لإصابات العمل .

الإجازة اللاحقة للعمليات الجراحية الكبرى .

الإجازة المترتبة على الإصابة بالأمراض المعدية .

وتقوم اللجنة المشار إليها - والتى سيكون ضمن تشكيلها أحد أعضاء اللجنة النقابية -

بالنظر فى الحالات الحرجة الأخرى والبت فيها .

(البند الرابع عشر)

يلتزم العاملون بتنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية من حيث استخدام وارتداء وسائل الوقاية والسلامة الشخصية والمحافظة عليها ومنها على سبيل المثال لا الحصر حذاء الأمان والنظارات الواقية ... إلخ ، وذلك خلال ساعات العمل منذ بدايته وحتى مواعيد انتهائه وكذلك فى فترة التسليم والتسلم بين الورديات طبقاً للوائح الشركة ، وتقوم الإدارات المعنية باتخاذ التدابير التى من شأنها تنظيم مواعيد الحضور والانتصراف لتمكين العاملين من تحقيق ذلك بما يضمن سلامة العاملين بالشركة وحسن سير العمل بالمصانع ويعد مخالفاً كل من لم يلتزم بذلك .

(البند الخامس عشر)

مدة الاتفاقية :

مدة هذه الاتفاقية ثلاث سنوات تدخل إلى حيز النفاذ بدءاً من تاريخ نشرها بالوقائع المصرية .

(البند السادس عشر)

تشكل لجنة مشتركة من اللجنة النقابية للعاملين بالشركة وإدارتى الموارد البشرية والمصانع لتولى متابعة وتنفيذ بنود هذه الاتفاقية ، وترفع هذه اللجنة تقريراً يتضمن توصيتها إلى السيد مدير عام الموارد البشرية مرة كل شهرين لحين الانتهاء من تنفيذ كافة البنود المتفق عليها .

(البند السابع عشر)

القانون الواجب التطبيق :

تكون أحكام القوانين واللوائح والتشريعات المصرية السارية هى الواجبة التطبيق على هذه الاتفاقية مع عدم الإخلال بتفسير بنودها بمنتهى حسن النية طبقاً لقصد طرفى هذا الاتفاق .

(البند الثامن عشر)

تسوية المنازعات :

يتم تسوية أى نزاع ينشأ عند تفسير أو تطبيق بنود هذه الاتفاقية بما فى ذلك أى نزاع حول صحة هذه الاتفاقية عن طريق التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم بموجب أحكام قانون العمل المصرى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

(البند التاسع عشر)

القوة القاهرة :

فى حالة حدوث أو ظهور أى حدث نتيجة لأى سبب خارج عن القدرة المعقولة للشركة يؤثر على نشاط أو اقتصاديات أو ربحية الشركة والذي معه يستحيل تنفيذ الشركة لأى من التزاماتها الواردة فى هذه الاتفاقية ، وتشمل تلك الأحداث ولا تقتصر على القضاء والقدر ، الظروف الجوية غير المتوقعة والاستثنائية ، الفيضانات ، البرق ، الحريق ، الإجراءات السيادية للحكومات ، قرارات السلطات المختصة وغير المختصة ، الحروب والعمليات الحربية ، وأعمال الشغب والتظاهرات التى تعطل سير العمل والظروف الأمنية الاستثنائية ، تُعفى الشركة من التزاماتها التى يستحيل تنفيذها مع اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها أدناه فى هذا البند .

تلتزم الشركة فور تعرضها لحالة من حالات القوة القاهرة أن تخطر الطرف الثانى خلال ٥ أيام من تاريخ الحدث ، على أن يُعقد اجتماع عاجل بين الطرفين لتحديد التزامات الشركة التى يستحيل تنفيذها مع الاتفاق على البدائل والحلول المؤقتة التى تحقق مصلحة العاملين والشركة لحين زوال الحدث وآثاره ، مع تحديد الفترة الزمنية محل عدم قدرة الشركة على أداء التزاماتها فى هذه الاتفاقية .

بمجرد انتهاء حالة القوة القاهرة على الشركة أن تُخطر الطرف الثانى بقدرتها على أداء التزاماتها فى هذه الاتفاقية .

(البند العشرون)

التعديلات :

بدون الإخلال بأحكام البند التاسع عشر لا يجوز النظر فى تعديل هذه الاتفاقية بزيادة أى أعباء على الشركة ولا يحق للطرف الثانى مناقشة أية طلبات لها تأثير على التكلفة الإجمالية للشركة طوال فترة سريان هذه الاتفاقية .

(البند الحادى والعشرون)

نسخ الاتفاقية :

تحررت هذه الاتفاقية من خمس نسخ بيد كل طرف نسخة للعمل بها وتسلم ثلاث نسخ للإدارة المختصة باتفاقيات العمل الجماعية بوزارة القوى العاملة والهجرة لاتخاذ الإجراءات المنصوص عليها فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فى شأن الإيداع والقيود والنشر .
اطلع الطرفان على مضمون هذه الاتفاقية شاملة التمهيد والأحكام ، وارتضاها .
وبعد أن أقرأ بأهليتهما للتوقيع عليها والالتزام بها والتعهد بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنع عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها وفقاً لأحكام المادة (١٦٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتأكيذاً لكل ذلك تم التوقيع من الطرفين .

الطرف الثانى

الطرف الأول

اللجنة النقابية للعاملين	النقابة العامة	شركة الإسكندرية للإطارات
بشركة الإسكندرية للإطارات	للكيماويات	الاسم / يونس علوى يزيدى
الاسم / أحمد محمد قنديل	الاسم / توفيق فوزى عبد السلام	الوظيفة : العضو المنتدب
المنصب : رئيس اللجنة النقابية	المنصب : رئيس النقابة	التوقيع : (إمضاء)
التوقيع : (إمضاء)	التوقيع : (إمضاء)	خاتم الشركة :
خاتم اللجنة النقابية :	خاتم النقابة :	