

اتفاقية عمل جماعية

تحررت اتفاقية العمل الجماعية هذه (ويشار إليها فيما بعد بـ"الاتفاقية") في يوم الأحد الموافق ٢٠٢٠/٨/١٦

بين كل من:

أولاً: شركة بروميتيون للإطارات ايجيبت (ش.م.م)

والكائن مقرها بالكيلو ٣٦ طريق الاسكندرية القاهرة الصحراوي- طريق النهضة- العامرية- محافظة الاسكندرية. ويمثلها السيد/ انطونيو دولجيتا بصفته عضو مجلس الإدارة المنتدب وبنوب عنه في التوقيع على هذه الاتفاقية السيد المهندس/ مجد سامي مسعد بصفته عضو مجلس الإدارة و مدير عام الموارد البشرية.

(ويشار إليها فيما بعد بـ "الشركة" أو "الطرف الأول").

ثانياً: كل من:-

١- النقابة العامة لعمال الكيماويات

ومقرها ٩٠ شارع الجلاء - القاهرة، ويمثلها في هذه الاتفاقية السيد الكيميائي/ عماد حمدي علي بصفته - رئيس النقابة العامة.

٢- اللجنة النقابية للعاملين بشركة بروميتيون للإطارات ايجيبت

ويمثلها في هذه الاتفاقية السيد المهندس/ احمد محمد قنديل بصفته رئيس اللجنة النقابية.

(ويشار إليهما مجتمعين فيما بعد بـ "النقابة" أو "الطرف الثاني").

تمهيد

نظراً لإنهاء اتفاقية العمل الجماعية المبرمة في ٢٠١٧/٣/١٩ بين (الشركة الطرف الأول) وبين النقابة العامة واللجنة النقابية (الطرف الثاني) بتاريخ ٢٠٢٠/٤/١٠.

وفي ضوء الاحترام المتبادل بين إدارة الشركة الطرف الأول والعاملين بها، والمصالح المشتركة لكل منهما، ورغبة من الطرفين في تجديد اتفاقية العمل الجماعية المشار إليها عاليه والتي انتهت في ٢٠٢٠/٤/١٠ في 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 التي يتعين عليهما إتباعها قبل اتخاذ أي إجراءات قد تؤثر بالسلب على مصلحة أي منهما

وفي هذا الصدد وتطبيقاً لأحكام الاتفاقيات الجماعية الواردة في الباب الثالث من الكتاب الرابع من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فقد استمرت اجتماعات التفاوض بين الطرفين اعتباراً من شهر مارس ٢٠٢٠، للوصول إلى أفضل اتفاق يمكن أن يحقق رغبات وطموح العاملين وإدارة الشركة.

وانتهت المفاوضات باتفاق الطرفين على ما يلي:

(المادة الأولى)

يعتبر التمهيد السابق جزءاً ملزماً لا يتجزأ من هذه الاتفاقية.

(المادة الثانية)

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

(المادة الثالثة)

الزيادة السنوية للأجور

١-٣ اتفق الطرفان على أن تقوم الشركة بموجب هذه الاتفاقية بتنفيذ زيادة أجور العاملين سنوياً في شهر ابريل من كل عام وذلك اعتباراً من شهر ابريل ٢٠٢١ وللأعوام التالية (٢٠٢٢ و ٢٠٢٣) كما يلي:-

١-١-٣ يمنح العاملين لدى الطرف الأول زيادة استثنائية في الأجر الاساسي تعادل:

- ١٥٠ جنيهاً (فقط مائة وخمسون جنيهاً مصرياً) وذلك اعتباراً من شهر ابريل ٢٠٢١.
- ١٧٥ جنيهاً (فقط مائة وخمسة وسبعون جنيهاً مصرياً) وذلك اعتباراً من شهر ابريل ٢٠٢٢.
- ٢٠٠ جنيهاً (فقط مائتي جنيهاً مصرياً) وذلك اعتباراً من شهر ابريل ٢٠٢٣ .

٢-١-٣ تمنح هذه الزيادة الموضحة بالبند أعلاه للعاملين الذين سوف يحصلون على تقرير كفاية لا يقل عن ٨٠%.

٢-٣ في حالة صدور اتفاقية عمل جماعي بمنح العاملين بالقطاع الخاص علاوة تزيد في قيمتها عن الزيادة الاستثنائية التي اقرتها الطرف الأول، تلتزم الطرف الأول بصرف هذا الفارق.

٣-٣ يتم رفع الحد الأدنى للأجر الشهري الشامل للعاملين لدى الطرف الأول الى مبلغ ٢٩٠٠ جنيهاً (فقط ألفان وتسعمائة جنيهاً لا غير) اعتباراً من شهر ابريل ٢٠٢١ ليشمل العاملين الحاليين والمعينين الجدد ،

(المادة الرابعة)

بدل الورادي

١-٤ تحتسب قيمة بدل الورادي للعاملين بنظام الورادي كنسبة تعادل ٢٥ % من الاجر الاساسي للعامل – منسوبة الى اليوم – وذلك اعتباراً من شهر ابريل ٢٠٢١ ومن شهر ابريل ايضاً للأعوام ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣ على النحو الموضح بالجدول أدناه، وقد تم تحديد حد ادنى للبدل المتعلق بكل وردية من الورادي الثلاث كما يلي:

الحد الأدنى في حالة العمل ٢٣ يوم بالورادي الثلاث في الشهر	الوردية الليلية	الوردية المسائية	الوردية النهارية	الوردية % من الاجر الاساسي	تاريخ التنفيذ
	% ٤٥	% ٣٥	% ٢٠		
٦٠٠	٤٠	٢٥	١٥	الحد الأدنى بالجنيه	ابريل ٢٠٢١
٦٥٠	٤٣	٢٧	١٧		ابريل ٢٠٢٢
٧٠٠	٤٥	٣٠	١٨		ابريل ٢٠٢٣

٤-٢ تستحق قيمة بدل الوردية من واقع الحضور الفعلي بكل وردية.

(المادة الخامسة)

صندوق الإيداع

١-٥ يحق للعامل الاشتراك بنظام صندوق الإيداع - طبقاً لقواعد الاشتراك المعمول بها - ويقوم العامل بتحديد قيمة مساهمته في الصندوق بنفسه، على ألا تتجاوز الحدود القصوى الموضحة بالجدول التالي ، وبحيث تكون قيمة مساهمة الشركة الى قيمة ما يقرر العامل إيداعه بنفس النسب الموضحة بالجدول المذكور خلال الاعوام ٢٠٢١ - ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ وذلك على النحو التالي:

الحد الأقصى المقابل لقيمة مساهمة الشركة شهرياً	الحد الأقصى لقيمة مساهمة العامل شهرياً	تاريخ التنفيذ
١١٠	٣٩٠	ابريل ٢٠٢١
١١٥	٤٤٠	ابريل ٢٠٢٢
١١٥	٤٩٠	ابريل ٢٠٢٣

٥-٢ يصرف للعامل في شهر اغسطس من كل عام إجمالي قيمة مدخراته مضافا اليها مساهمات الطرف الأول الشهرية على مدار ١٢ شهرا.

(المادة السادسة)

مشروع الرعاية الصحية

٦-١ تقوم الطرف الأول بإدراج اثنان من ابناء العاملين (ابن / ابنة) ضمن مشروع الرعاية الصحية الخاص بالعاملين وذلك طبقاً لجدول المزايا الذي سيتم اعلانه للسادة العاملين، على ان يتم ذلك على مرحلتين كما يلي:

- تقوم الطرف الأول بإدراج ابن واحد فقط من ابناء العامل اعتباراً من شهر يوليو ٢٠٢٠.
- تقوم الطرف الأول بإدراج ابن ثان من ابناء العامل اعتباراً من شهر يوليو ٢٠٢١.

٦-٢ يقوم العامل بتحديد الابن الذي يرغب في إدراجه بمعرفته.

(المادة السابعة)

منحة التميز (الجدارة)

يتم زيادة قيمة منحة التميز – الجدارة – للعاملين المستحقين لذلك من واقع التقارير السنوية اعتباراً من شهر ابريل ٢٠٢١ لتصبح كما يلي :

مجموع عناصر الاجر الثابت			التقييم السنوي
اكثر من ٤٠٠٠	من ٢٥٠١ الى ٤٠٠٠	اقل من او يساوي ٢٥٠٠	
١٤٥	١٣٥	١٢٥	٩٠ - ٩٤%
٢٠٠	١٨٥	١٧٥	٩٥% فأكثر

(المادة الثامنة)

قرض حسن

اتفق الطرفان على أن تقوم الشركة بموجب هذه الاتفاقية بمنح العاملين بالشركة قرضاً نقدياً حسناً بقيمة حوالي ثمان مليون جنيهاً مصرياً ، بما يعادل اجر شهر تقريباً من اجمالي العناصر الثابتة لأجر العامل، يصرف خلال شهر سبتمبر من عام ٢٠٢٠ وذلك بموجب طلب تتقدم به اللجنة النقابية الى إدارة الشركة بذات الشأن، ويتم تسوية سداد هذا القرض طبقاً للإجراءات التي تحددها ادارة الشركة .

(المادة التاسعة)

إلتزامات اللجنة النقابية

تلتزم الطرف الثاني بمعاونة الطرف الأول في تنظيم لقاءات و محاضرات توعية شهرية للسادة العاملين اعتباراً من مايو ٢٠٢٠ من شأنها:

- توضيح الحقائق و ازالة سوء الفهم و محاربة الشائعات والسلوكيات المسيئة للشركة او اي من العاملين فيها.
- الإلتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية ودعم تنفيذ الإجراءات المتخذة من جانب الطرف الأول لمكافحة العدوى.
- المحافظة على جودة المرافق التي تقوم الطرف الأول بتطويرها و تحسينها في سبيل خدمة و راحة السادة العاملين.

(المادة العاشرة)

مدة الاتفاقية

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

(المادة الحادية عشر)

تنفيذ بنود الاتفاقية

تشكل لجنة مشتركة من اللجنة النقابية للعاملين بالشركة وإدارتي الموارد البشرية و المصانع لتولي متابعة و تنفيذ 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 .

(المادة الثانية عشر)

القانون الواجب التطبيق

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

(المادة الثالثة عشر)

تسوية المنازعات

يتم تسوية أية نزاعات أو خلافات ناشئة أو متصلة بهذه الاتفاقية، وفعاليتها، و صحتها، وتنفيذها، وتفسيرها، وإلغائها أو إنهائها، في إطار قواعد التحكيم العمالي المنصوص عليها في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(المادة الرابعة عشر)

القوة القاهرة

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

١٤-٢ تلتزم الشركة فور تعرضها لحالة من حالات القوة القاهرة أن تخطر الطرف الثاني خلال خمسة أيام من تاريخ الحدث، على أن يعقد اجتماع عاجل بين الطرفين لتحديد التزامات الشركة التي يستحيل تنفيذها مع الاتفاق على البدائل والحلول المؤقتة التي تحقق مصلحة العاملين والشركة لحين زوال الحدث وأثاره ، مع تحديد الفترة الزمنية محل عدم قدرة الشركة على أداء التزاماتها في هذه الاتفاقية.

١٤-٣ بمجرد انتهاء حالة القوة القاهرة ، على الشركة أن تخطر الطرف الثاني بقدرتها على أداء التزاماتها في هذه الاتفاقية.

(المادة الخامسة عشر)

التعديلات

لا يجوز النظر في تعديل هذه الاتفاقية بزيادة أي أعباء على الشركة ولا يحق للطرف الثاني مناقشة اية طلبات لها تأثير على التكلفة الاجمالية للشركة طوال فترة سريان هذه الاتفاقية.

(المادة السادسة عشر)

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 لاتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في شأن الإيداع والقيود والنشر .

اطلع الطرفان على مضمون هذه الاتفاقية شاملة التمهيد والأحكام، وارتضيها .

وبعد أن أقرأ بأهليتهما للتوقيع عليها والالتزام بها والتعهد بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنع عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها وفقاً لأحكام المادة ١٦٢ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، وتأكيداً لكل ذلك تم التوقيع من الطرفين.

الطرف الأول	الطرف الثاني
شركة بروميتيون للإطارات ايجيبث	اللجنة النقابية للعاملين بشركة بروميتيون للإطارات ايجيبث
الاسم:مجد سامي مسعد	الاسم: احمد محمد قنديل
المنصب: مدير عام الموارد البشرية	المنصب: رئيس اللجنة النقابية
التوقيع:	التوقيع:
خاتم الشركة :	خاتم اللجنة النقابية