

وزارة العمل

اتفاقية عمل جماعية

تحررت اتفاقية العمل الجماعية هذه (ويشار إليها فيما بعد بـ "الاتفاقية") في يوم

الأربعاء الموافق ٢٩/١١/٢٠٢٣ بين كل من :

أولاً - شركة بروميتيون للإطارات إيجيبت (ش.م.م) .

والكائن مقرها بالكيلو ٣٦ طريق الإسكندرية/ القاهرة الصحراوي -

طريق النهضة - العامرية - محافظة الإسكندرية ويمثلها في التوقيع على

هذه الاتفاقية كل من :

١- السيد / مجد محمد سامي إبراهيم مسعد بصفته عضو مجلس إدارة ومدير

عام الموارد البشرية .

٢- السيد / أحمد ماهر محمد سعد الزواوي بصفته عضو مجلس إدارة

ومدير عام الشؤون الفنية .

(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 إيجيبت .

ويمثلها في هذه الاتفاقية السيد المهندس/ أحمد محمد قنديل بصفته رئيس

اللجنة النقابية .

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

تمهيد

في 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 ٢٠٢٣/٩/١٥ في مناخ من الحوار الهادئ والبناء للوصول إلى تسوية ودية والتي من شأنها استكمال مسيرة الإنتاج .
وتأكيدًا 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 اتباعها قبل اتخاذ أي إجراءات قد تؤثر بالسلب على مصلحة أيًا 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 للوصول إلى أفضل اتفاق يمكن أن يحقق رغبات وطموح العاملين وإدارة الشركة .

وانتهت المفاوضات باتفاق الطرفين على ما يلي :

(المادة الأولى)

يعتبر التمهيد السابق جزءًا ملزمًا لا يتجزأ من هذه الاتفاقية .

(المادة الثانية)

مع مراعاة ما نصت عليه المادتان 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

اتفق الطرفان على أن تقوم الشركة بموجب هذه الاتفاقية بتنفيذ زيادة أجور

العاملين سنويًا في شهر يناير من كل عام وذلك اعتبارًا من شهر يناير ٢٠٢٤

وللأعوام التالية (٢٠٢٥ و ٢٠٢٦) كما يلي :

(١-٣) يتم منح العاملين لدى الطرف الأول زيادة استثنائية فى الأجر

الأساسى تعادل :

(٦٪) من الأجر التأميني للعامل فى ٢٠٢٣/١٢/٣١ بحد أدنى ٦٠٠ جنيه

اعتباراً من راتب يناير ٢٠٢٤

(٣٪) من الأجر التأميني للعامل فى ٢٠٢٤/١٢/٣١ بحد أدنى ٣٠٠ جنيه

وذلك اعتباراً من يناير ٢٠٢٥

(٣٪) من الأجر التأميني للعامل فى ٢٠٢٥/١٢/٣١ بحد أدنى ٣٠٠ جنيه

وذلك اعتباراً من يناير ٢٠٢٦

(٢-٣) يتم رفع الحد الأدنى للأجر الشهري الشامل للعاملين لدى الطرف الأول

إلى مبلغ ٤٧٠٠ جنيه (فقط أربعة آلاف وسبعمائة جنيه لا غير) اعتباراً من يناير

٢٠٢٤ ليشمل العاملين الحاليين والمعنيين الجدد .

(٣-٣) يتم صرف العلاوة الدورية التي تصدرها الدولة التي تعادل (٣٪)

من الأجر التأميني للعامل بحد أدنى ٢٠٠ جنيه .

(٤-٣) فى حالة صدور اتفاقية عمل جماعية بمنح العاملين بالقطاع الخاص

علاوة تزيد فى قيمتها على الزيادة الاستثنائية التي أقرتها (الطرف الأول) ،

تقوم (الطرف الأول) بصرف هذا الفارق .

(المادة الرابعة)

الحوافز الشهرية

مع عدم الإخلال بلانحة ونظام احتساب حوافز الإنتاج ، اعتباراً من شهر

يناير ٢٠٢٤ ، يتم تعديل عدد وقيم الشرائح الخاصة بحساب وعاء حوافز الإنتاج

(المقابل النقدي لأوزان المنتج السنوي بالطن) ليصبح عدد (٧) شرائح تبدأ قيمة

الشريحة الأولى منها بـ (٧٠٠ جنيه) بينما تبلغ قيمة الشريحة الأخيرة منها

(١٠٠٠ جنيه) بفارق (٥٠ جنيهًا) بين كل شريحة والتي تليها .

(المادة الخامسة)

بدل الورادي

(١-٥) يتم زيادة قيمة بدل الورادي للعاملين بنظام الورادي بنسبة تعادل (١٠٪) من الأجر الأساسي للعامل وذلك اعتباراً من يناير ٢٠٢٤ ، وقد تم زيادة الحد الأدنى لبذل الوردية بمبلغ يعادل عشرة جنيهات لتصبح قيمة الحد الأدنى للبذل المتعلق بكل وردية من الورادي الثلاث كما يلي :

الوردية	الأولى SAP	الثالثة SAP	الثانية SAP
النسبة من الأجر الأساسي	٥٥٪	٤٥٪	٣٠٪
الحد الأدنى	٥٥ جنيهاً	٤٠ جنيهاً	٢٨ جنيهاً

(٢-٥) تستحق قيمة بدل الوردية من واقع الحضور الفعلي بكل وردية .

(المادة السادسة)

صندوق الادخار

(١-٦) يتم زيادة قيمة مساهمة العامل الشهرية في صندوق الادخار الخاص بالعاملين ، والتي يقوم العامل فيها اختياريًا بتحديد قيمة مساهمته فيه ، ويتم أيضاً زيادة قيمة مساهمة الشركة الشهرية خلال الأعوام ٢٠٢٤ ، ٢٠٢٥ ، ٢٠٢٦ وذلك على النحو التالي :

قيمة مساهمة العامل شهرياً	قيمة مساهمة الشركة شهرياً	إجمالي القيمة المنصرفة شاملة مساهمات (العامل - الشركة)
٧٥٠	٢٥٠	١٢,٠٠٠
٥٠٠	١٦٠	٧,٩٢٠
٢٥٠	٧٥	٣,٩٠٠

(٢-٦) يصرف للعامل في شهر أغسطس من كل عام إجمالي قيمة مدخراته مضافاً إليها مساهمات الطرف الأول الشهرية من أحد الفئات الثلاث الموضحة بالجدول أعلاه طبقاً لطلب العامل على مدار ١٢ شهراً . اعتباراً من دورة الادخار التي تبدأ من عام ٢٠٢٤

(المادة السابعة)**منحة التميز (الجدارة)**

يتم زيادة قيمة منحة التميز (الجدارة) للعاملين المستحقين لذلك من واقع التقارير السنوية اعتباراً من يناير ٢٠٢٤ لتصبح كما يلي :

قيمة منحة الجدارة	التقييم السنوي
٢٠٠	٩٠% - ٩٤%
٣٠٠	أكثر من ٩٤%

(المادة الثامنة)**التزامات اللجنة النقابية**

تلتزم اللجنة النقابية للعاملين بالشركة بمعاونة الطرف الأول في تنظيم لقاءات ومحاضرات توعوية شهرية للسادة العاملين اعتباراً من يناير ٢٠٢٤ من شأنها :
توضيح الحقائق وإزالة سوء الفهم ومحاربة الشائعات والسلوكيات المسيئة للشركة أو أي من العاملين فيها .
الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية ودعم تنفيذ الإجراءات المتخذة من جانب الطرف الأول بما يضمن ويحقق سلامة العاملين .

(المادة التاسعة)**مدة الاتفاقية**

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

(المادة العاشرة)**تنفيذ بنود الاتفاقية**

تشكل لجنة مشتركة من اللجنة النقابية للعاملين بالشركة وإدارتي الموارد البشرية والمصانع لتولي 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 .

(المادة الحادية عشرة)**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 لقصد طرفي هذه الاتفاقية .

(المادة الثانية عشرة)**تسوية المنازعات**

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

(المادة الثالثة عشرة)**القوة القاهرة**

(١٣-١) 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 والاستثنائية ، 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 .

(١٣-٢) 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 .

(١٣-٣) بمجرد انتهاء حالة القوة القاهرة ، على الشركة أن تخطر الطرف الثاني

بقدرتها على أداء التزاماتها في هذه الاتفاقية .

(المادة الرابعة عشرة)

التعديلات

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

(المادة الخامسة عشرة)

نسخ الاتفاقية

تحررت هذه الاتفاقية من خمس نسخ بيد كل طرف نسخة للعمل بها وتسلم ثلاث نسخ للإدارة المختصة باتفاقيات العمل الجماعية بوزارة العمل 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 ، وارتضاها . وبعد أن أقرأ بأهليتهما للتوقيع عليها والالتزام بها والتعهد بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها وفقاً لأحكام المادة (١٦٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، وتأكيداً لكل ذلك تم التوقيع من الطرفين .

الطرف الثاني

اللجنة النقابية للعاملين بشركة
بروميتيون للإطارات إيجيبت
الاسم: أحمد محمد قنديل
المنصب: رئيس اللجنة النقابية
التوقيع: (إمضاء)

خاتم اللجنة النقابية

النقابة العامة لعمال الكيماويات
الاسم: عماد حمدي علي
المنصب: رئيس النقابة العامة
التوقيع: (إمضاء)

خاتم النقابة العامة

الطرف الأول

شركة بروميتيون للإطارات إيجيبت
الاسم: مجد محمد سامي إبراهيم مسعد
المنصب: عضو مجلس إدارة
ومدير عام الموارد البشرية
التوقيع: (إمضاء)
الاسم: احمد ماهر محمد سعد الزواوي
المنصب : عضو مجلس إدارة
ومدير عام الشؤون الفنية
التوقيع: (إمضاء)

خاتم الشركة