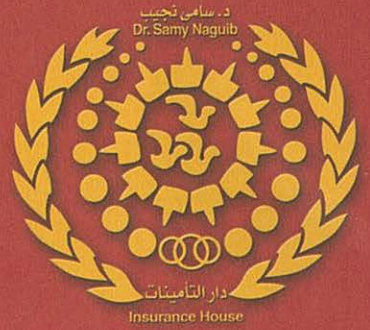


النشرة التأمينية



وموسوعة التأمين الإجتماعى

نشرة غير دورية تهتم بصناعة التأمين وشؤون العمل

عدد خاص اتفاقيات عمل جماعية

- 1- بين شركة النيل للمحاصيل الزراعية والنقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية بشأن الحقوق المكتسبة للعاملين عن مدة خدمتهم السابقة بشركة النيل للمسكر باعتبارها صاحب العمل الأصلي قبل انقسامها إلى شركة للنشاط الصناعى وأخرى للقطاع الزراعى (النيل للمحاصيل الزراعية).
- 2- بين شركة تصنيع وتعبئة كوكا كولا مصر وكل من النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية واللجنة النقابية للعاملين بمصنع طلخا بشأن إعادة هيكلة العمالة على مستوى فروع شركة الكوكا كولا بمصر وإعادة توزيع إنتاجها فى الدقهلية.
- 3- بين شركة القاهرة للزيوت والصابون (ش.م.م) والنقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية وكل من اللجنة النقابية للعاملين بالشركة (مصنع البدرشين) بشأن التسوية المالية لكل من طالبى المعاش المبكر الإختيارى (٧٢ عاملا) وباقى العاملين بمصنع البدرشين المنقولين لفروع ومصانع الشركة الأخرى بعد توقف العمل به (٤٩ عاملا).
- 4- بين شركتى اللؤلؤة الإستثمارية لأدوات المائدة من الزجاج الفاخر وشركة اللؤلؤة للزجاج وكل من النقابة العامة لعمال الكيماويات ومطووعى العاملين بشأن تسوية وضع العمال وديا بالإتفاق على مكافآت نهاية الخدمة المستحقة عن المدة السابقة على إنتهاء عقود العمل وديا فى ٢٠١٥/١٢/٣١ الذى أسفر عن جلسات المفاوضات الجماعية.
- 5- بين شركة لافارج للأسمنت مصر والنقابة العامة للعاملين بصناعات البناء والأخشاب واللجنة الإدارية للعاملين بشركة لافارج للأسمنت مصر بشأن حوافز تحسين الأداء والحوافز والزيادات السنوية والأرباح.
- 6- بين مجموعة شركات نورميداس - ونور تكس وهدادى تكس للغزل والنسيج والنقابة العامة للعاملين بالغزل والنسيج ووزارة القوى العاملة بشأن إعادة تنظيم وتوزيع العاملين بعد إعادة تشغيل مصانع الصالحية من خلال مستثمر كورى.
- 7- بين شركة سيناء للمنجيز وكل من النقابة العامة للعاملين بالمناجم والمحاجر واللجنة النقابية للعاملين بالشركة بشأن التفاوض حول تنفيذ حكم التحكيم (الجارى تداوله أمام محكمة النقض) بما يتناسب مع الظروف المالية والإقتصادية للشركة حتى تستمر فى نشاطها لصالح العاملين.
- 8- ملخص إتفاق عمل جماعى وتسوية نهائية بين النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق واللجنة النقابية للعاملين بفندق رويال جاردنز وبين شركة رويال جاردنز المالكة للفندق بشأن إستحقاق منحة تعويضية لحصيلة مقابل الخدمة ٢٠١٤/٢٠١٥.
- 9- بين النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق واللجنة النقابية للعاملين بفندق كونراد وإدارة فندق كونراد بشأن إعادة توزيع حصيلة مقابل الخدمة عن عامى ٢٠١٤ و٢٠١٥ وحتى ٢٠١٩.

عدد خاص اتفاقيات عمل جماعية

- ١- بين شركة النيل للمحاصيل الزراعية والنقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية بشأن **الحقوق المكتسبة للعاملين عن مدة خدمتهم السابقة** بشركة النيل للسكر بإعتبارها صاحب العمل الأصلي قبل إنقسامها إلى شركة للنشاط الصناعي وأخرى للقطاع الزراعي (النيل للمحاصيل الزراعية) .
- ٢- بين شركة تصنيع وتعبئة كوكا كولا مصر وكل من النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية واللجنة النقابية للعاملين بمصنع طلخا بشأن **إعادة هيكلة العمالة** على مستوى فروع شركة الكوكا كولا بمصر وإعادة توزيع إنتاجها في الدقهلية .
- ٣- بين شركة القاهرة للزيوت والصابون (ش.م.م) والنقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية وكل من اللجنة النقابية للعاملين بالشركة (مصنع البدرشين) بشأن **التسوية المالية لكل من طالبي المعاش المبكر الإختياري (٧٢ عاملا) وباقي العاملين** بمصنع البدرشين المنقولين لفروع ومصانع الشركة الأخرى بعد توقف العمل به (٤٩ عاملا) .
- ٤- بين شركتي اللؤلؤة الإستثمارية لأدوات المائدة من الزجاج الفاخر وشركة اللؤلؤة للزجاج وكل من النقابة العامة لعمال الكيماويات وممثلو العاملين بشأن **تسوية وضع العمال وديا بإلتفاق على مكافآت نهاية الخدمة المستحقة عن المدة السابقة على إنتهاء عقود العمل وديا في ٢٠١٥/١٢/٣١** الذي أسفر عن جلسات المفاوضات الجماعية .
- ٥- بين شركة لافارج للأسمنت مصر والنقابة العامة للعاملين بصناعات البناء والأخشاب واللجنة الإدارية للعاملين بشركة لافارج للأسمنت مصر بشأن **حوافز تحسين الأداء والحوافز والزيادات السنوية والأرباح** .
- ٦- بين مجموعة شركات نورميداس - ونوراتكس وهادي تكس للغزل والنسيج والنقابة العامة للعاملين بالغزل والنسيج ووزارة القوى العاملة بشأن **إعادة تنظيم وتوزيع العاملين بعد إعادة تشغيل مصانع الصالحية من خلال مستثمر كوري** .
- ٧- بين شركة سيناء للمنجنيز وكل من النقابة العامة للعاملين بالمناجم والمحاجر واللجنة النقابية للعاملين بالشركة بشأن **التفاوض حول تنفيذ حكم التحكيم (الجارى تداوله أمام محكمة النقض) بما يتناسب مع الظروف المالية والإقتصادية للشركة حتى تستمر في نشاطها لصالح العاملين**
- ٨- ملخص إتفاق عمل جماعى وتسوية نهائية بين النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق واللجنة النقابية للعاملين بفندق رويال جاردنز وبين شركة رويال جاردنز المالكة للفندق بشأن **إستحقاق منحة تعويضية لحصيلة مقابل الخدمة ٢٠١٠/٢٠١٤** .
- ٩- بين النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق واللجنة النقابية للعاملين بفندق كونراد وإدارة فندق كونراد بشأن **إعادة توزيع حصيلة مقابل الخدمة عن عامى ٢٠١٤ و٢٠١٥ وحتى ٢٠١٩** .

العدد ٣٦١ الثلاثاء ٢٠١٦/١٢/١٣ No. 361 Tuesday 13/12/ 2016

فى هذا العدد الخاص ٩- إتفاقيات عمل جماعية

- ١- بين شركة النيل للمحاصيل الزراعية والنقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية بشأن الحقوق المكتسبة للعاملين عن مدة خدمتهم السابقة بشركة النيل للسكر بإعتبارها صاحب العمل الأسمى قبل إنقسامها إلى شركة للنشاط الصناعى وأخرى للقطاع الزراعى (النيل للمحاصيل الزراعية)
- ٤
- ٢- بين شركة تصنيع وتعبئة كوكاكولا مصر وكل من النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية واللجنة النقابية للعاملين بمصنع طلخا بشأن إعادة هيكلة العمالة على مستوى فروع شركة الكوكا كولا بمصر وإعادة توزيع إنتاجها فى الدقهلية
- ٦
- ٣- بين شركة القاهرة للزيوت والصابون (ش.م.م) والنقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية وكل من اللجنة النقابية للعاملين بالشركة (مصنع البدرشين) بشأن التسوية المالية لكل من طالبى المعاش المبكر الإختيارى (٧٢ عاملا) وباقى العاملين بمصنع البدرشين المنقولين لفروع ومصانع الشركة الأخرى بعد توقف العمل به (٤٩ عاملا)
- ١٠
- ٤- بين شركتى اللؤلؤة الإستثمارية لأدوات المائدة من الزجاج الفاخر وشركة اللؤلؤة للزجاج وكل من النقابة العامة لعمال الكيماويات وممثلو العاملين بشأن تسوية وضع العمال وديا بالإتفاق على مكافآت نهاية الخدمة المستحقة عن المدة السابقة على إنتهاء عقود العمل وديا فى ٢٠١٥/١٢/٣١ الذى أسفر عن جلسات المفاوضات الجماعية
- ١٤
- ٥- بين شركة لافارج للأسمنت مصر والنقابة العامة للعاملين بصناعات البناء والأخشاب واللجنة الإدارية للعاملين بشركة لافارج للأسمنت مصر بشأن حوافر تحسين الأداء والحوافز والزيادات السنوية والأرباح
- ١٨

- ٢١ -٦ بين مجموعة شركات نورميداس- ونوراتكس وهادى تكس للغزل والنسيج والنقابة العامة للعاملين بالغزل والنسيج ووزارة القوى العاملة بشأن إعادة تنظيم وتوزيع العاملين بعد إعادة تشغيل مصانع الصالحية من خلال مستثمر كورى
- ٢٥ -٧ بين شركة سيناء للمنجنيز وكل من النقابة العامة للعاملين بالمناجم والمحاجر واللجنة النقابية للعاملين بالشركة بشأن التفاوض حول تنفيذ حكم التحكيم (الجارى تداوله أمام محكمة النقض) بما يتناسب مع الظروف المالية والإقتصادية للشركة حتى تستمر فى نشاطها لصالح العاملين
- ٢٨ -٨ ملخص إتفاق عمل جماعى وتسوية نهائية بين النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق واللجنة النقابية للعاملين بفندق رويال جاردنز وبين شركة رويال جاردنز المالكة للفندق بشأن إستحقاق منحة تعويضية لحصيلة مقابل الخدمة ٢٠١٠/٢٠١٤ .
- ٢٩ -٩ بين النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق واللجنة النقابية للعاملين بفندق كونراد وإدارة فندق كونراد بشأن إعادة توزيع حصيلة مقابل الخدمة عن عامى ٢٠١٤ و٢٠١٥ وحتى ٢٠١٩ .

إتفاقية عمل جماعية

بين شركة النيل للمحاصيل الزراعية
والنقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية
بشأن الحقوق المكتسبة للعاملين عن مدة خدمتهم السابقة
بشركة النيل للسكر بإعتبارها صاحب العمل الأصلي قبل إنقسامها إلى شركة
للنشاط الصناعي وأخرى للقطاع الزراعى (النيل للمحاصيل الزراعية)

تحت رعاية السيد الأستاذ / جمال محمد سرور - وزير القوى العاملة.

بتاريخ اليوم الإثنين الموافق ٢٠١٥/١٢/٧ تم الإتفاق بين كل من:

أولاً : شركة النيل للمحاصيل الزراعية، ومقرها ١٦٠ شارع ٢٦ يوليو -
العجوزة- محافظة الجيزة، ويمثلها فى هذه الإتفاقية السيد المهندس/ عماد شوقى فريد بصفته
العضو المنتدب للشركة (ويشار إليها فيما بعد بـ"الشركة") (طرف أول)

ثانياً : النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية، ويمثلها فى هذه الإتفاقية
السيد الأستاذ/ خالد عبد اللطيف عيش بصفته رئيس النقابة العامة، ومقرها طريق الأتوستراد
بجوار نادى السكة الحديد - مدينة نصر - القاهرة (ويشار إليها فيما بعد بـ"النقابة
العامة")..... (طرف ثان)

تمهيد

فى ضوء إنفصال القطاع الزراعى لشركة النيل للسكر عن النشاط
الصناعى لها وإستقلالها فى شركة أخرى وهى شركة النيل للمحاصيل
الزراعية (الطرف الأول) والتي تأسست أصبحت كياناً قانونياً منفصلاً
بمقتضى السجل التجارى رقم (٧٨٧٦٢) والصادر من الهيئة العامة للإستثمار
ورغبة من الشركة (الطرف الأول) فى الإلتزام بكافة حقوق العاملين لديها؛

وبعد أن أقر الطرفان بأهليتهما القانونية للتعاقد إتفقا على ما يلى:

(المادة الأولى)

يعتبر التمهيد السابق جزءاً لا يتجزأ من هذه الإتفاقية ومكملاً لها.

(المادة الثانية)

تظل عقود عمل العاملين بالشركة السابقة صاحبة العمل الأصلية (شركة
النيل للسكر) سارية فى حق الطرف الأول بإعتباره صاحب العمل الجديد طبقاً
لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(المادة الثالثة)

تلتزم الهيئة القومية للتأمين الإجتماعى بنقل العاملين بالقطاع الزراعى من شركة النيل للسكر إلى شركة النيل للمحاصيل الزراعية بدون تحرير إستثمارات (١) أو (٦).

(المادة الرابعة)

يظل العاملون بالشركة (الطرف الأول) متمتعين بكافة أجورهم ومستحققاتهم ومزاياهم وتكون الشركة (الطرف الأول) مسؤولة عن تنفيذ جميع الإلتزامات الناشئة عن عقود العمال.

(المادة الخامسة)

تحررت هذه الإتفاقية من (سبع) نسخ، بيد كل طرف نسخة للعمل بها وعدد (نسختين) تسلم إلى مكتب التأمينات الإجتماعية المختصة ويسلم عدد (٣) نسخ للإدارة المختصة باتفاقيات العمل الجماعية بوزارة القوى العاملة لإتخاذ الإجراءات القانونية بشأن إيداعها وقيدها ونشرها بالوقائع المصرية. (١)

الطرف الثانى
النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية

الطرف الأول
شركة النيل للمحاصيل الزراعية

(١) نشر بالعدد ١٣ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠١٦/١/١٧.

- ٢ -

إتفاقية عمل جماعية

بين شركة تصنيع وتعبئة كوكا كولا مصر
والنقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية
واللجنة النقابية للعاملين بمصنع طلخا
بشأن إعادة هيكلة العمالة

على مستوى فروع شركة الكوكاكولا بمصر وإعادة توزيع إنتاجها فى الدقهلية

تحت رعاية السيد الأستاذ / جمال محمد سرور - وزير القوى العاملة.
بتاريخ اليوم الإثنين الموافق ٢٠١٥/١١/٩ تم التوقيع على هذه
الإتفاقية الجماعية بين كل من:

أولا : شركة تصنيع وتعبئة كوكا كولا مصر (ش.م.م) مؤسسة وفقا للقوانين
المصرية ومسجلة بالسجل التجارى برقم (٣٢٧٤٨٧)، ويقع عنوانها فى ٢٥ شارع أحمد
حسنى - ميدان رابعة العدوية - مدينة نصر - القاهرة، ويمثلها فى هذه الإتفاقية السيد
المهندس/ سلام السعيد الحمamy بصفته الرئيس التنفيذى للشركة (ويشار إليها فيما بعد
بـ"الشركة")

ثانيا :

١ - النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية، ويمثلها فى هذه الإتفاقية
السيد الأستاذ/ خالد عبد اللطيف عيش بصفته رئيس النقابة (ويشار إليها فيما بعد بـ"النقابة
العامة")

٢ - اللجنة النقابية للعاملين بمصنع طلخا، ويمثلها فى هذه الإتفاقية السيد
إبراهيم عبد الوهاب عبده سلطان بصفته رئيس اللجنة (ويشار إليها فيما بعد بـ "النقابة
العامة")

التمهيد

حيث إن الشركة الطرف الأول من كبرى الشركات المتخصصة فى مجال
إنتاج المياه الغازية ومياه الشرب الطبيعية والعصائر وأن الشركة تقوم حاليا
بإعادة هيكلة العمالة على مستوى فروعها بجمهورية مصر العربية وكذا
إعادة توزيع إنتاجها فى محافظة الدقهلية، مما يتطلب إعادة تنظيم وتوزيع
العاملين لديها بمصنعها الكائن بمدينة طلخا - المنصورة - محافظة الدقهلية.

وحيث إن طرفى هذه الإتفاقية قد إجتمعا بمكتب السيد الأستاذ وزير
القوى العاملة بتاريخ ٢٠١٥/١٠/٧ والذى بموجبه أقرت الشركة أنها لا
تنوى الإستغناء عن أى عامل من العاملين بمصنع طلخا، وإستمرار العاملين
فى عملهم بالشركة.

وحيث إن الأهداف الرئيسية للنقابة العامة للصناعات الغذائية هي حماية المصالح المشروعة للعاملين بالشركة، وأن الرغبة المتبادلة بين الطرفين هي الحفاظ على حقوق العاملين بمصنع طلخا وعليه وبعد أن أقر الطرفان بأهليتهما القانونية للتعاقد تم الإتفاق على ما يلي:

(البند الأول)

يعتبر التمهيد السابق وكذا الملاحق المرفقة والموقعة من الطرفين جزءاً لا يتجزأ من هذه الإتفاقية ومكملاً لها.

(البند الثاني)

تسرى هذه الإتفاقية على جميع العاملين الحاليين بمصنع شركة تصنيع وتعبئة كوكا كولا مصر (ش.م.م) مصنع طلخا فقط (ويشار إليهم فيما يلي بـ "العاملين") ولا تعتبر هذه الإتفاقية سابقة في مواجهة الشركة.

(البند الثالث)

تاريخ نفاذ الإتفاقية

يبدأ العمل بهذه الإتفاقية من تاريخ التوقيع عليها من الطرفين.

(البند الرابع)

موضوع الإتفاقية

١- إتفق الطرفان على أحقية العامل في طلب إنهاء علاقة العمل من خلال برنامج إنهاء الخدمة بالتراضي حسب البند السادس من هذه الإتفاقية أو نقله إلى أى موقع آخر من مواقع الشركة على نفس المستوى الوظيفي وذلك وفقاً لما يلي:

(أ) طلب العامل إنهاء علاقة العمل بالتراضي وتسوية المستحقات:

في حالة طلب العامل إنهاء علاقة عمله مع الشركة والإنضمام لبرنامج إنهاء الخدمة بالتراضي مع تسوية جميع مستحقاته، وذلك من خلال تقديم إستقالته إلى الشركة وإستمارة تأمينات إجتماعية رقم (٦) والتوقيع على كافة المستندات اللازمة لإنهاء علاقة العمل، ففي هذه الحالة تلتزم الشركة بتسوية كافة حقوق ومزايا العامل المستحقة في تاريخ تقديم الإستقالة ودفع مبلغ التسوية والمحدد على أساس الأجر الشامل بواقع شهرين عن كل سنة خدمة أو الشهور المتبقية للعامل حتى بلوغه سن الستين أو إنتهاء علاقته - بحسب الأحوال - بالإضافة إلى المقابل النقدي لرصيد الإجازات وأى مستحقات مالية تكون للعامل طرف الشركة في حالة إنطباق شروط إستحقاقها، وذلك بموجب شيك بنكي تسلمه الشركة لكل عامل.

(ب) طلب العامل النقل إلى أى موقع من مواقع الشركة:

فى حالة رغبة العامل النقل إلى أى موقع من مواقع الشركة، تلتزم الشركة فى هذه الحالة بأحكام قانون العمل ولوائح الشركة المعتمدة بهذا الشأن، وأن يكون النقل على نفس المستوى الوظيفى وألا يختلف عن عمله الأسمى إختلافا جوهريا، وبنفس الأجر، بالإضافة إلى أن تقوم الشركة بتوفير سكن له بالمكان الذى يتم نقله إليه وفى جميع الأحوال يمنح العامل المنقول بدلا يساوى (٧) أيام عمل من الأجر الأساسى.

كما يلتزم العامل ويتعهد بالتوقيع على كافة المستندات اللازمة لإتمام النقل .

(ج) فى حال رفض العامل لما جاء بالفقرتين (أ) و(ب) من هذا البند يحق للشركة نقل العاملين إلى أى موقع من مواقع الشركة مع عدم الإخلال بالفقرة (ب) من هذا البند.

(البند الخامس)

ذوى الإحتياجات الخاصة

فى حالة نقل أى من العاملين من ذوى الإحتياجات الخاصة يكون النقل داخل محافظة الدقهلية بنفس الوظيفة والأجر، إلا إذا طلب العامل النقل إلى فرع آخر خارج محافظة الدقهلية وفى هذه الحالة فقط يسرى عليه الفقرة (ب) من البند الرابع أعلاه.

(البند السادس)

فى حالة إختيار العامل إنهاء العلاقة التعاقدية بالتراضى وتسوية مستحقاته طبقا للفقرة (أ) من البند الرابع من هذه الإتفاقية، تمنح الشركة كل عامل من هؤلاء العاملين مبلغا وقدره ١٥ ألف جنيه مصرى (فقط خمسة عشر ألف جنيه مصرى) بحد أدنى و ٥٠ ألف جنيه مصرى (فقط خمسون ألف جنيه مصرى) بحد أقصى، وذلك طبقا للملحق رقم (١) المرفق بهذه الإتفاقية.

تقوم الشركة بإصدار شيك بنكى بإسم النقابة العامة بكامل المبلغ الوارد بالملحق رقم (١)، وذلك على دفعات، على أن تقوم النقابة العامة بالنيابة عن الشركة بصرف وتوزيع المبلغ المستحق لكل عامل خلال مدة أقصاها شهران من تاريخ توقيع هذه الإتفاقية.

تقوم النقابة العامة بالتأكد من قيام كل عامل بالتوقيع على إقرار يفيد إستلام المبلغ المقرر له من جانب الشركة طبقا للإتفاقية وطبقا للإقرار الوارد بالملحق رقم (٢) من هذه الإتفاقية، وإرسال صورة طبق الأصل من الإقرار المشار إليه إلى الشركة.

(البند السابع)

التنفيذ بحسن نية

يلتزم الطرفان بتنفيذ هذه الإتفاقية بحسن نية ويمتنع على كل منهم القيام بأى أفعال أو إتيان أى إجراءات من الممكن أن تعيق تنفيذ أحكام هذه الإتفاقية أو تهدف إلى التنصل من تنفيذها.

(البند الثامن)

تعتبر هذه الإتفاقية بمثابة تسوية نهائية لموقف جميع العاملين بمصنع شركة تصنيع وتعبئة كوكا كولا بطلخا، ولا يجوز لأى منهم الرجوع على إدارة الشركة مستقبلا بأى مطالبات مالية.

(البند التاسع)

القانون الواجب التطبيق والإختصاص

تخضع هذه الإتفاقية لأحكام قانون العمل المصرى وكافة القوانين والقرارات الأخرى ذات الصلة، وتكون المحاكم المصرية صاحبة الإختصاص للنظر فى أى نزاع ينشأ عن تفسير أو تنفيذ هذه الإتفاقية.

(البند العاشر)

نسخ الإتفاقية

تم إبرام هذه الإتفاقية من ٥ (خمس) نسخ، بيد كل طرف نسخة، وعدد نسختين للنشر بالوقائع المصرية^(١)، وتسلم النسخة الأخيرة من الإتفاقية إلى الإدارة المختصة بوزارة القوى العاملة.

الطرف الثانى

- ١- النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية
- ٢- اللجنة النقابية للعاملين بمصنع طلخا

الطرف الأول

شركة تصنيع وتعبئة كوكا كولا مصر "ش.م.م"

(١) نشر بالعدد ١٨ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٣/١/٢٠١٦.

إتفاقية عمل جماعية

بين شركة القاهرة للزيوت والصابون
وكل من النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية
واللجنة النقابية للعاملين بالشركة (مصنع البدرشين)
بشأن التسوية المالية لكل من طالبي المعاش المبكر الإختياري (٧٢ عاملا)
وباقى العاملين بمصنع البدرشين المنقولين لفروع ومصانع الشركة الأخرى
بعد توقف العمل به (٤٩ عاملا)
تحت رعاية معالى السيد الأستاذ/ جمال محمد سرور- وزير القوى
العامة.

بتاريخ اليوم الأربعاء الموافق ٢٠١٥/١٢/٣٠ تم التوقيع على هذه
الإتفاقية الجماعية بين كل من:

أولاً: شركة القاهرة للزيوت والصابون (ش.م.م) مؤسسة وفقا للقوانين
المصرية والكائن مقرها ٦ ميدان الفلكي- باب اللوق- القاهرة، ويمثلها فى هذه الإتفاقية السيد
الأستاذ / عطا عبد ربه الشربيني بصفته العضو المنتدب للشركة (ويشار إليها فيما بعد بـ
"الشركة").

ثانياً :

١- النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية، ويمثلها فى هذه الإتفاقية
السيد الأستاذ/ هشام محمد معروف بصفته أمين عام النقابة العامة (ويشار إليها فيما بعد بـ
"النقابة العامة").

٢- اللجنة النقابية للعاملين بالشركة (مصنع البدرشين) ويمثلها فى هذه
الإتفاقية السيد/ محمد فرج عثمان بصفته رئيس اللجنة النقابية (ويشار إليها فيما بعد بـ "اللجنة
النقابية")

تمهيد

نظرا لتوالى الخسائر المادية الكبيرة على الشركة نتيجة توقف تشغيل
مصنع البدرشين منذ أكثر من ٢٥ شهرا والشركة تتحمل رواتب وحوافز وعلاج العاملين
خلال تلك المدة دون تقصير لتقادم المعدات وإنتهاء عمرها الإفتراضى ولأن محاولات إدارة
المصنع فى أعمال الإستخلاص تؤدى إلى خسارة أكبر وقد أظهرت النتائج فى آخر محاولة
للتشغيل من ٢٦/٨/٢٠١٥ حتى ٣٠/١١/٢٠١٥ لمصنع البدرشين الآتى :

- ارتفاع معدل السولار من ٣٠ لترا/ طن إلى ٨٠ لترا/ طن، مما يكلف الشركة
مبالغ طائلة ويزيد فى معدلات التلوث (نسبة الزيادة "٢٦٠%").

- ارتفاع معدل إستهلاك مادة الهيكسان المستخدمة فى الإستخلاص من ٧ كجم/ طن
إلى ٢٤,٦ كجم/ طن، حسب تقارير المصنع ذاته بزيادة بنسبة (٣٥٠%).

مما يتبين معه أن إستمرار تشغيل المصنع يمكن أن يتسبب فى الآتى :

١- الخطورة الداهمة على أمن وسلامة العاملين بالمصنع والمسكن
المجاورة من أن يتكرر أى إنفجار للمصنع من المعدل العالى فى الإستهلاك

لمادة الهيكسان مثلما حدث منذ سنوات سابقة، نظرا لإلتصاق الكتلة السكنية الخاصة بالأهالى بسور المصنع.

٢- الخسائر الكبيرة فى تكاليف الهيكسان والسولار المستخدم أعلى من المعدل علاوة على التلوث الناتج من إستخدام السولار بكمية أكبر من المعدل بنسبة (٢٦٠%).

٣- خسارة مادية كبيرة على الشركة وعدم الإستفادة من العمالة ذات الخبرة الموجودة فى مصنع البدرشين، رغم حاجة المصانع الأخرى التابعة للشركة لهذه العمالة.

لذلك كان القرار وقف تشغيل مصنع البدرشين بعد تقادم معداته وخطورة إستمرار تشغيله لحين توافر السيولة المالية للتطوير أو تقرير ما يترتب بشأنه حينئذ.

ونظرا لحاجة شركة القاهرة للزيوت والصابون للعاملين بقطاع البدرشين وطبقا لقانون العمل فإن الشركة أفادت إنه لن يتم الإستغناء عن العمالة الموجودة بالمصنع إلا فى حالة عدم رغبة العمال ذاتهم فى الإستمرار بالعمل بالشركة. ونظرا لتوقف العمل بالمصنع للأسباب عالياه فقد أبدت الشركة رغبتها فى عدم الإستغناء عن أى من العاملين بمصنع البدرشين، وقد إجتمع الطرفان بمقر ديوان مديرية القوى العاملة بالجيزة بتاريخ ٢٠١٥/١٢/١٠ للتفاوض على إجراء تسوية مالية للعاملين الراغبين فى الخروج على المعاش المبكر الإختيارى (٧٢) عاملا وكذا تسوية موقف العاملين الباقين والراغبين فى إستمرار علاقة العمل بينهم وبين الشركة وعددهم (٤٩) عاملا.

وحيث إن الأهداف الرئيسية للنقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية هى حماية المصالح المشروعة للعاملين بالشركة، وأن الرغبة المتبادلة بين الطرفين هى الحفاظ على حقوق العاملين بمصنع البدرشين وعليه وبعد أن أقر الطرفان بأهليتهما القانونية لذلك تم الإتفاق على ما يلى:

(البند الأول)

يعتبر التمهيد السابق جزءا لا يتجزأ من هذه الإتفاقية ومكملا لها.

(البند الثانى)

تسرى هذه الإتفاقية على العاملين بمصنع البدرشين فقط دون غيره ولا تسرى على أى وحدة إدارية أخرى أو مصنع آخر من مصانع الشركة أو من خرج على المعاش من ذات المصنع قبل توقيع هذه الإتفاقية أو من إنتهت علاقة عمله بالشركة لأى سبب قبل سريان هذه الإتفاقية.

(البند الثالث)

يبدأ العمل بهذه الإتفاقية من تاريخ التوقيع عليها من الطرفين وسارية لمدة شهرين تنتهى فى ٢٠١٦/٣/١. ولا يحق لأى عامل طلب نقله العوده والمطالبة بالخروج للمعاش المبكر طبقا لهذه الإتفاقية بعد إنتهاء مدة الشهرين.

(البند الرابع)

اتفق الطرفان على أحقية العامل في طلب إنهاء علاقة العمل والخروج على المعاش المبكر الإختياري من خلال برنامج إنهاء الخدمة بالتراضي أو نقله إلى أي موقع آخر من مواقع الشركة على نفس المستوى الوظيفي وذلك وفقا لما يلي:

(أ) طلب العامل إنهاء علاقة العمل بالتراضي وتسوية مستحقته:

في حالة طلب العامل إنهاء علاقة عمله مع الشركة والإنضمام لبرنامج إنهاء الخدمة بالتراضي مع تسوية جميع مستحقته، وذلك من خلال تقديم إستقالته إلى الشركة وإستمارة تأمينات إجتماعية رقم (٦) والتوقيع على كافة المستندات اللازمة لإنهاء علاقة العمل، ففي هذه الحالة تلتزم الشركة بدفع المبلغ المتفق عليه مع النقابة العامة وقيمه ٦,٧٥٠,٠٠٠ جنيه فقط شاملة لجميع مستحقات عدد (٧٢) عاملا طالبي الخروج للمعاش المبكر من مصنع البدرشين.

(ب) طلب العامل النقل إلى أي موقع من مواقع الشركة:

في حالة رغبة العامل النقل إلى أي موقع من مواقع الشركة، تلتزم الشركة في هذه الحالة بأحكام قانون العمل ولوائح الشركة المعتمده بهذا الشأن وأن يكون النقل على نفس المستوى الوظيفي وألا يختلف عن عمله الأصلي إختلافا جوهريا، وبنفس الأجر، وفي جميع الأحوال يمنح العامل المنقول إلى مصنع العياط مبلغا وقده مائتان وخمسة وعشرون جنيها. كما يلتزم العامل ويتعهد بالتوقيع على كافة المستندات اللازمة لإتمام النقل.

(البند الخامس)

بالنسبة للعاملين الآتى أسماؤهم حيث يرغبون في إنهاء علاقة العمل، على أن يكون تاريخ خروجهم على المعاش المبكر والتوقيع على الإستقالة وإستمارة (٦) تأمينات على النحو التالي :

١- الأستاذ/ روبي أحمد عينين- تاريخ إنتهاء الخدمة ٢٠١٦/٢/١.

٢- الأستاذ/ محمود أحمد محمد مبارك- تاريخ إنتهاء الخدمة ٢٠١٦/٤/١٥

٣- الأستاذ/ خالد ربيع محمد - تاريخ إنتهاء الخدمة ٢٠١٦/٤/١٥.

على أن يتحمل هؤلاء العمال سداد قيمة إشتراكات التأمينات الإجتماعية (حصة العامل وصاحب العمل) منذ ٢٠١٦/١/١ وحتى تاريخ خروجهم على المعاش المبكر المبين قرين إسم كل منهم، مع إعتبارهم في إجازة خلال هذه الفترة.

(البند السادس)

تلتزم الشركة بصرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات التي لم يتم إقتضاؤها خلال فترة عمل العامل بالشركة بحد أقصى ثلاثة شهور وفقا للنظام المعمول به في الشركة.

(البند السابع)

تلتزم الشركة بموافاة النقابة العامة بمدد خدمة العاملين والأجر الشامل لكل عامل على حدة وفقا لما هو ثابت بملف خدمتهم بالشركة.

(البند الثامن)

تلتزم الشركة بتسليم كافة الأوراق الخاصة بالعامل وكذا إخلاء طرفه وإعطائه شهادة خبرة عن مدة عمله بالشركة بعد توقيعه على إستقالة من العمل وإستمارة (٦) تأمينات إجتماعية.

(البند التاسع)

تعد هذه الإتفاقية بمثابة إقرار من الشركة بسداد حصة التأمينات الإجتماعية وضرانب كسب العمل حتى ٢٠١٥/١٢/٣١ وغير مسنولة عن سداد أى إشتراكات بعد هذا التاريخ.

(البند العاشر)

تسرى هذه الإتفاقية على جميع العاملين المتواجدين بالعمل بمصنع البدرشين بالشركة فى تاريخ توقيع الإتفاقية دون غيرهم، ولا تسرى على أى من العاملين السابقين الذين إنتهت علاقة العمل بينهم وبين الشركة قبل دخول الإتفاقية حيز التنفيذ.

(البند الحادى عشر)

تعد هذه الإتفاقية بمثابة تسوية نهائية لموقف العاملين الذين تشملهم الإتفاقية ولا يحق لهم مطالبة الشركة بأى مطالب أخرى بعد تنفيذ بنودها، ولن تتحمل الشركة أية أعباء مادية أخرى من أى نوع بعد ذلك.

(البند الثانى عشر)

تختص محاكم محافظة الجيزة بنظر أى نزاع ينشأ عن هذه الإتفاقية أو تفسيرها أو تأويلها.

(البند الثالث عشر)

تحررت هذه الإتفاقية من سبع نسخ، نسخة بيد كل طرف ونسخة لمكتب التأمينات الإجتماعية المختص، وثلاث نسخ بوزارة القوى العاملة لإتخاذ إجراءات قيد وإيداع ونشر هذه الإتفاقية (١) طبقا لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(الطرف الثانى)

(الطرف الأول)

(١) نشر بالعدد ١٨ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٣/١/٢٠١٦.

إتفاقية عمل جماعية

بين شركتى اللؤلؤة الإستثمارية لأدوات المائدة من الزجاج الفاخر
وشركة اللؤلؤة للزجاج
وكل من النقابة العامة لعمال الكيماويات وممثلو العاملين
بشأن تسوية وضع العمال وديا بالإتفاق على مكافآت نهاية الخدمة المستحقة
عن المدة السابقة على إنتهاء عقود العمل وديا فى ٢٠١٥/١٢/٣١
الذى أسفر عن جلسات المفاوضات الجماعية

تحت رعاية السيد الأستاذ / جمال محمد سرور - وزير القوى العاملة.
بتاريخ اليوم الإثنين الموافق ٢٠١٦/١/١٨ تم التوقيع على هذه
الإتفاقية الجماعية بين كل من :

أولا : شركتى اللؤلؤة الإستثمارية لأدوات المائدة من الزجاج الفاخر
وشركة اللؤلؤة للزجاج، ومسجلة بالسجل التجارى برقم (٧١١٣٦) الجيزة، ويقع
عنوانها فى المنطقة الصناعية الثالثة والرابعة من السادس من أكتوبر- محافظة الجيزة،
ويمثلها فى هذه الإتفاقية السيد المهندس/ أحمد محمد السعيد، والسيد الأستاذ/ أحمد محمد
توفيق المفوضين من السيد/ حسين عبد الله أحمد جوهر بصفته نائب رئيس مجلس الإدارة
(ويشار إليها فيما بعد بـ "الشركة") .

(طرف أول)

ثانيا :

١- النقابة العامة لعمال الكيماويات، ويمثلها فى هذه الإتفاقية السيد
الأستاذ/ عماد حمدى على بصفته رئيس النقابة (ويشار إليها فيما بعد بـ "النقابة العامة").

٢- ممثلو العاملين :

السيد الأستاذ/ سعيد يوسف عبده	السيد الأستاذ/ صبحى مصباح بدر
السيد الأستاذ/ أحمد حسين حسن على	السيد الأستاذ/ أشرف عبد الستار محمود
السيد الأستاذ/ محمد قرنى محمد	السيد الأستاذ/ سيد سيد خلف
السيد الأستاذ/ أحمد على محمد	السيد الأستاذ/ وحيد مصطفى محمد
السيد الأستاذ/ عامر محمد عامر	السيد الأستاذ/ ماهر السيد الليثى
السيد الأستاذ/ نبيل محمد محمود	السيد الأستاذ/ حسام عبد اللطيف إبراهيم
السيد الأستاذ/ محمد على عبد الله	السيد الأستاذ/ صلاح عثمان صالح
السيد الأستاذ/ أيمن صبحى محمد	السيد الأستاذ/ خالد السيد فرج

(طرف ثان)

تمهيد

إستكمالا لجلسات المفاوضات الجماعية التى تمت بمقر مديرية القوى
العاملة بالجيزة تحت رعاية السيد الدكتور/ محى الدين حامد حسن - مدير
المديرية، لبحث الموقف بشركتى اللؤلؤة الإستثمارية لأدوات المائدة من
الزجاج الفاخر وشركة اللؤلؤة للزجاج والتى يعمل بهما (٤٨٧) عاملا.

وبعد المناقشات وتبادل وجهات النظر وتأكيدا لما تم الإتفاق عليه بتاريخ ٢٠١٦/١/١٤ بين الممثل القانوني للشركتين السيد/ حسين عبد الله جوهر والعمالين بالشركتين فى حضور مدير مكتب تفتيش عمل مدينة السادس من أكتوبر والذي نص على ما يلى:

يتم تسوية وضع العمالة وديا بإتفاق صاحب العمل والعمالين كالاتى:
أولا : يتم صرف مكافأة عن أول خمس سنوات بواقع شهر من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ثانيا : باقى مدة خدمة العامل يصرف مكافأة بواقع شهر ونصف من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ويتم الصرف بالضوابط الآتية:

١- المرتب الشهرى حتى ٤٠٠٠ جنيه يتم تسليم المبلغ بنسبة (١٠٠%).
٢- المرتب الشهرى من مبلغ ٤٠٠١ جنيه إلى ٧٠٠٠ جنيه يتم تسليم العامل بنسبة (٩٠%).

٣- المرتب الشهرى من مبلغ ٧٠٠١ جنيه إلى ١٠٠٠٠ جنيه يتم تسليم العامل بنسبة (٨٠%).

٤- المرتب الشهرى من مبلغ ١٠٠٠١ جنيه فأكثر يتم تسليم العامل بنسبة (٧٠%).
وتم الإتفاق بين العمال والممثل القانوني للشركتين بإبرام إتفاقية عمل جماعية بالإدارة المركزية لعلاقات العمل وشنون المفاوضة الجماعية بديوان عام الوزارة، وذلك يوم الإثنين الموافق ٢٠١٦/١/١٨.

كما تم الإتفاق على سداد كافة المستحقات المالية من قبل الشركتين إلى العمال فى موعد أقصاه ٢٠١٦/٥/١٥، وفى حالة سداد كامل مستحقات العمال بالشركتين حسب الإتفاق يكون إنتهاء العلاقة التعاقدية وديا إعتبارا من ٢٠١٥/١٢/٣١.

وحيث قدم السيد المهندس/ أحمد السعيد محمد تفويضا صادرا عن الممثل القانوني للشركتين، وبعد أن أقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد وبعد موافقة ممثلى العمال بالشركتين والنقابة العامة لعمال الكيماويات تم الإتفاق بين الطرفين على ما يلى:

(البند الأول)

يعتبر التمهيد السابق جزءا لا يتجزأ من هذه الإتفاقية ويأخذ حكمها.

(البند الثانى)

يتقدم جميع العمال بالشركتين بإستقالتهم من العمل والتوقيع على إستمارة (٦) تأمينات إجتماعية إعتبارا من ٢٠١٦/١/١١ بحيث يكون آخر يوم عمل يوم ٢٠١٥/١٢/٣١ مقابل حصولهم على المكافآت المتفق عليها بتاريخ ٢٠١٦/١/١٤ على أن تكون الشيكات المستحقة للعمال مستحقة الدفع فى موعد غايته ٢٠١٦/٥/١٥، وتتضمن هذه المكافآت المقابل النقدى لرصيد

الإجازات لجميع العاملين، ومستحقات العاملين في صندوق الطوارئ الخاص بالشركتين والمنحة المقررة لكل عامل عن كامل سنوات خدمته بكل من الشركتين مقابل تقديم إستقالته.

(البند الثالث)

يتم احتساب كامل مدة خدمة العامل سواء كانت بشركة اللؤلؤة الإستثمارية لأدوات المائدة من الزجاج الفاخر أو بشركة اللؤلؤة للزجاج، ويتم منح المكافأة عن الخمس سنوات الأولى للعامل في ٢٠١٥/١٢/٣١ عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى، وشهر ونصف من الأجر الشامل للعامل في ٢٠١٥/١٢/٣١ عن كل سنة من سنوات الخدمة فيما زاد على ذلك.

مثال توضيحي

عامل التحق بالعمل في شركة اللؤلؤة الإستثمارية لأدوات المائدة من الزجاج الفاخر في ١٩٩٠/١/١، ثم إنتقل للعمل بشركة اللؤلؤة للزجاج في عام ٢٠٠١، فتحسب كامل مدة خدمته (٢٥) سنة يمنح شهر عن كل سنة من السنوات الأولى من ١٩٩٠ حتى ١٩٩٥ (٥) شهور، وشهر ونصف عن باقى مدة الخدمة (٢٠) سنة يستحق مكافأة (٣٠) شهراً.

فبذلك يصبح المستحق للعامل كالتالي:

٥ شهور + ٣٠ شهراً = ٣٥ شهراً من الأجر الشامل للعامل في ٢٠١٥/١٢/٣١.

(البند الرابع)

يتم جبر كسر السنة إلى سنة كاملة عند حساب قيمة المكافأة المستحقة لكل عامل.

(البند الخامس)

تلتزم الشركة بتوريد الإشتراكات التأمينية المتأخرة لديها (حصة العامل وحصة صاحب العمل) حتى ٢٠١٥/١٢/٣١ سواء كانت الأجر الأساسية أو الأجر المتغيرة إلى الهيئة القومية للتأمينات الإجتماعية.

(البند السادس)

تلتزم الشركة بصرف المنح المتأخرة لديها عن عام ٢٠١٤ (منحة عيدالفطر ومنحة عيدالأضحى) وكذا عن عام ٢٠١٥ (نصف منحة عيدالأضحى) لجميع العاملين.

(البند السابع)

تلتزم الشركة بتسليم كل عامل ملف خدمته وكافة الأوراق الخاصة به وكذا إخلاء طرفه وشهادة خبرة عن مدة عمله بأى من الشركتين موضوع الإتفاقية.

(البند الثامن)

يلتزم جميع العاملين بتقديم إستقالتهم والتوقيع على إستمارة (٦) تأمينات بمقر النقابة العامة لعمال الكيماويات، على أن تلتزم النقابة بإيداع الإستقالات المقدمة من العمال وإستمارة (٦) تأمينات بمجرد توقيع العمال عليها لدى الإدارة المركزية لعلاقات العمل وشئون المفاوضة الجماعية بالوزارة بعد تسليم صورة ضوئية لإدارة الشركتين على ألا يعتد قانوناً بهذه الصورة فى حالة

عدم تنفيذ كافة بنود هذه الاتفاقية ولا يتم تسليم الأصل لإدارة الشركتين إلا بعد تقديم ما يثبت إستلام جميع العاملين كافة مستحقاتهم المالية ومكافآتهم المحددة ببنود هذا الاتفاق.

(البند التاسع)

فى حالة إخلال أيا من الشركتين بتنفيذ أى بند من بنود هذا الإتفاق، أو فى حالة عدم وجود رصيد لأى شيك بنكى من الشيكات المحررة للوفاء بمكافآت ومستحقات العمال يعتبر هذا الإتفاق لاغيا وكان لم يكن وتكون علاقة العمل بين العامل وأيا من الشركتين مستمرة كما هى دون إنقطاع وتعتبر الإستقالة التى تقدم بها العامل وإستمارة (٦) تأمينات وإقرار إستلام المستحقات لاغيا ويستحق العمال مرتباتهم الشهرية كاملة.

(البند العاشر)

يقوم كل من الطرفين بالتنازل عن كافة البلاغات ومحاضر الشرطة والشكاوى والدعاوى المقامة من أى من هما ضد الآخر.

(البند الحادى عشر)

يسرى هذا الإتفاق على جميع العاملين المتواجدين بالخدمة لكل من شركة اللؤلؤة الإستثمارية لأدوات المائدة من الزجاج الفاخر وشركة اللؤلؤة للزجاج فى ٢٠١٥/١٢/٣١ ولا يسرى على أى من العاملين الذين إنتهت خدمتهم من الشركتين قبل هذا التاريخ أو على أى من العاملين بأى شركة من شركات المجموعة الأخرى.

(البند الثانى عشر)

يعتبر هذا الإتفاق بمثابة تسوية نهائية للنزاع، ولا يجوز لأى طرف الرجوع على الطرف الآخر بأية مطالب أو مستحقات أخرى سابقة أو لاحقة على تاريخ هذا الإتفاق.

(البند الثالث عشر)

تخضع هذه الإتفاقية لأحكام قانون العمل المصرى وكافة القوانين والقرارات الأخرى ذات الصلة، وتكون المحاكم المصرية صاحبة الإختصاص للنظر فى أى نزاع ينشأ عن تفسير أو تنفيذ هذه الإتفاقية.

(البند الرابع عشر)

تم إبرام هذه الإتفاقية من ٥ (خمس) نسخ بيد كل طرف نسخة، وعدد نسختين للنشر بالوقائع المصرية (١) على نفقة الشركة وتسلم النسخة الأخيرة من الإتفاقية إلى الإدارة المختصة بوزارة القوى العاملة.

(الطرف الثانى)

(الطرف الأول)

(١) نشر بالعدد ٢٤ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠١٦/١/٣١.

إتفاقية عمل جماعية

بين شركة لافارج للأسمنت مصر
والنقابة العامة للعاملين بصناعات البناء والأخشاب
واللجنة الإدارية للعاملين بشركة لافارج للأسمنت مصر
بشأن حوافز تحسين الأداء والحوافز والزيادات السنوية والأرباح

إنه في يوم الإثنين الموافق ٢٠١٦/٢/٢٢

حرر في تاريخه بين كل من:

أولاً : شركة لافارج للأسمنت مصر "ش.م.م"، ويمثلها في التوقيع على
هذا الإتفاق السيد/ حسين جلال عبد الوهاب منسى بصفته العضو المنتدب، ويشار إليها
فيما بعد بـ "الشركة".

ثانياً : النقابة العامة للعاملين بصناعات البناء والأخشاب، منظمة نقابية
عمالية، منشأة وفقاً لأحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته، والكائن مقرها في ٩
شارع عماد الدين - القاهرة، ويمثلها في التوقيع على هذا الإتفاق السيد/ عبد المنعم الجمل
بصفته رئيس النقابة، ويشار إليها فيما بعد بـ "النقابة العامة".

ثالثاً : اللجنة الإدارية للعاملين بشركة لافارج للأسمنت مصر،
والمنتخبة وفقاً لأحكام قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته، والكائن
مقرها بمقر مصنع شركة لافارج للأسمنت مصر، ويمثلها في التوقيع على هذه الإتفاقية
السيد/ أحمد سعد بصفته رئيس اللجنة الإدارية، ويشار إليها فيما بعد بـ "اللجنة الإدارية".

التمهيد

بناءً على طلب اللجنة الإدارية للعاملين بشركة لافارج للأسمنت -
مصر ومحضر الإجتماع المؤرخ ٢٠١٦/٢/١٤ والذي تم خلاله الإتفاق على
النقاط التالية:

- ١- إبرام إتفاق عمل جماعي لعام ٢٠١٦.
- ٢- حافز تشجيعي لتحسين الأداء في عام ٢٠١٦.
- ٣- الزيادة السنوية لعام ٢٠١٦.
- ٤- حوافز عام ٢٠١٦.
- ٥- أرباح عام ٢٠١٥.

وحيث تمت موافقة النقابة العامة للعاملين بصناعات البناء والأخشاب
على طلب اللجنة الإدارية للعاملين بشركة لافارج للأسمنت - مصر؛

بناءً عليه فقد تم الإتفاق بين الأطراف على توقيع هذه الإتفاقية :

أولاً : يعتبر التمهيد السابق جزءاً لا يتجزأ من هذه الإتفاقية.

ثانيا : اتفقت اللجنة الإدارية للعاملين بشركة لافارج للأسمنت - مصر مع إدارة الشركة على إبرام إتفاق عمل جماعى وذلك لمدة سنة واحدة تبدأ من ٢٠١٦/٢/٢٢ وتنتهى فى ٢٠١٧/٢/٢١.

ثالثا : حافز تشجيعى لتحسين الأداء فى عام ٢٠١٦ :
رغبة من الشركة فى تحفيز العاملين على المثابرة بالعمل لتحسين مستويات الأداء بالشركة، قررت الشركة صرف حافز تشجيعى لتحسين الأداء فى عام ٢٠١٦ بما يساوى صافى ١٤,٥٠ شهرا (أربعة عشر شهرا ونصف) من الأجر الأساسى للعامل فى ٢٠١٥/١٢/٣١.
يسرى هذا الإتفاق على العاملين حتى الدرجة الوظيفية (١٧) المعينين بالشركة حتى ٢٠١٥/١٢/٣١.

بالنسبة للعاملين الذين تم تعيينهم فى عام ٢٠١٥ يتم صرف الحافز التشجيعى بالكامل للعامل الذى قضى فى خدمة الشركة ١٢ (اثنا عشر) شهرا فى عام ٢٠١٥.

أما بالنسبة للعامل الذى قضى فى خدمة الشركة أقل من ١٢ (اثنى عشر) شهرا فيتم صرف الحافز التشجيعى منسباً لعدد شهور الخدمة فى عام ٢٠١٥.

يتم صرف الحافز التشجيعى أعلاه بحد أقصى فى الأول من مارس ٢٠١٦ بشرط إعتداد النقابة العامة للعاملين بصناعات البناء والأخشاب.

رابعا : الزيادة السنوية لعام ٢٠١٦ :
تم الإتفاق على صرف الزيادة السنوية للعاملين لعام ٢٠١٦ طبقا لتقارير الأداء على النحو التالى:
- الدرجات الوظيفية الأدنى وحتى الدرجة الوظيفية (١٠) : متوسط الزيادة السنوية (٩%).
- الدرجات الوظيفية من (١١) وحتى (١٥) : متوسط الزيادة السنوية (٧%).
- الدرجة الوظيفية (١٦) والدرجات الوظيفية الأعلى : متوسط الزيادة السنوية (٥%).
- الزيادات السنوية المقررة أعلاه تشمل كافة أنواع العلاوات والزيادات التى قد تتقرر خلال عام ٢٠١٦ بما فيها العلاوات الإجتماعية والعلاوات الخاصة فى حالة صدور قرار بإلزام القطاع الخاص بها.

خامسا : حوافز عام ٢٠١٦ :
تصرف حوافز عام ٢٠١٦ بالآلية التالية:
- (٦) أشهر تظل كما هى تصرف على مدار العام.

- شهر يصرف في منتصف شهر رمضان، أى الأسبوع الثالث من شهر يونيو (رمضان وعيد الفطر المبارك).
- شهر يصرف فى الأسبوع الأول من شهر سبتمبر (دخول المدارس).
- شهر يصرف فى الأسبوع الأول من شهر سبتمبر (عيد الأضحى).
- شهر يصرف فى الأسبوع الأخير من شهر ديسمبر (عيد الميلاد المجيد).
- متوسط شهرين من الأجر الأساسى (حافز الأداء عن عام ٢٠١٦) يصرف فى شهر مارس ٢٠١٧ وذلك طبقا لتقارير الأداء.
من حق الشركة خصم ما تم صرفه من حوافز فى حالة عدم إستمرار عجلة الإنتاج أو التسليمات.

سادسا : أرباح عام ٢٠١٥ :

تم الإتفاق على أن يتم توزيع نصيب العاملين من أرباح السنة المالية المنتهية فى ٢٠١٥/١٢/٣١ طبقا للقانون وما تقره الجمعية العمومية للشركة والمقرر إنعقادها فى ٢٠١٦/٤/٧.

سابعا : هذا الإتفاق مرتبط بإستمرار عجلة الإنتاج والشحن. فى حالة مخالفة أى بند من بنود هذه الإتفاقية تعتبر هذه الإتفاقية ملغية، مع حق الشركة فى خصم ما تم صرفه من حوافز فى حالة عدم تحقق الشرط السابق.

ثامنا: تطبق أحكام هذه الإتفاقية على العاملين بشركة لافارج للأسمنت - مصر.

تاسعا : مدة هذه الإتفاقية سنة واحدة تبدأ من ٢٠١٦/٢/٢٢ وتنتهى فى ٢٠١٧/٢/٢١.

عاشرا : يلغى أى نص يخالف نصوص هذا الإتفاق أينما ورد.

أحد عشر :

١- أى نزاع قد ينشأ عن تفسير أو تطبيق هذا الإتفاق يتم تسويته عن طريق التحكيم طبقا لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
٢- تحررت هذه الإتفاقية من سبع نسخ بيد كل طرف نسخة، وخمس نسخ للشركة للمعمل بموجبها. (١)

اللجنة الإدارية للعاملين
بشركة لافارج للأسمنت- مصر
(إمضاء)

النقابة العامة
لصناعات مواد البناء والأخشاب
(إمضاء)

شركة لافارج للأسمنت - مصر
(إمضاء)

(١) نشر بالعدد ٩٧ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠١٦/٤/٢٦.

إتفاقية عمل جماعية

بين مجموعة شركات نورميداس- ونوراتكس وهادى تكس للغزل والنسيج
والنقابة العامة للعاملين بالغزل والنسيج ووزارة القوى العاملة
بشأن إعادة تنظيم وتوزيع العاملين بعد إعادة تشغيل مصانع الصالحية
من خلال مستثمر كورى

تحت رعاية السيد الأستاذ/ محمد محمود سعفان- وزير القوى العاملة.
بتاريخ اليوم الأربعاء الموافق ٢٠١٦/٨/١٧ تم التوقيع على هذه
الإتفاقية الجماعية بين كل من:

أولاً: مجموعة شركات نورميداس- ونوراتكس- وهادى تكس للغزل
والنسيج ومقرها مدينة الصالحية الجديدة - محافظة الشرقية، ويمثلها فى هذه
الإتفاقية السيد الأستاذ/ عبد الرحمن مجدى المر بصفته وكيلًا عن السيد/ مجدى على عبده
السيد المر- رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بموجب التوكيل الصادر عن سفارة
جمهورية مصر العربية باليونان برقم (١٢٤٨١) بتاريخ ٢٠١٥/٩/١ (ويشار إليها فيما بعد
بـ "الشركة").

(طرف أول)

ثانياً : النقابة العامة للعاملين بالغزل والنسيج، ومقرها (٣٢٧) ش شبرا
المظلات- محافظة القاهرة، ويمثلها فى هذه الإتفاقية السيد الأستاذ/ عبد الفتاح إبراهيم حسين
بصفته رئيس النقابة (ويشار إليها فيما بعد بـ "النقابة العامة").

(طرف ثان)

ثالثاً : وزارة القوى العاملة، ومقرها ٣ ش يوسف عباس- مدينة نصر، ويمثلها
فى هذه الإتفاقية السيد الأستاذ/ محمد عيسى عبد العال بصفته رئيس الإدارة المركزية
لعلاقات العمل وشئون المفاوضات الجماعية.

(طرف ثالث)

التمهيد

حيث إن الشركة الطرف الأول من كبرى الشركات المتخصصة فى
مجال الغزل والنسيج وأن الشركة تقوم حالياً بإعادة تشغيل مصانعها بمدينة
الصالحية الجديدة من خلال مستثمر كورى مما يتطلب إعادة تنظيم وتوزيع
العاملين لديها؛ وحيث إن طرفى هذه الإتفاقية قد إتفقا على عدم الإستغناء عن
أى عامل من العاملين وإستمرار العاملين فى عملهم بالمجموعة؛

وحيث إن الأهداف الرئيسية للنقابة العامة للغزل والنسيج هو حماية
المصالح المشروعة للعاملين بالمجموعة وأن الرغبة المتبادلة بين الطرفين
هو الحفاظ على حقوق العاملين وبعد أن أقر الطرفان بأهليتهما القانونية
للتعاقد تم الإتفاق على ما يلى:

(البند الأول)

يعتبر التمهيد السابق جزءاً لا يتجزأ من هذه الإتفاقية ومكملاً لها.

(البند الثانى)

عودة جميع العمال إلى العمل بشركات نورميداس إعتباراً من تاريخ ٢٠١٦/٨/١٥ عدا العمال الذى يثبت إرتكابهم مخالفة لأحكام قانون العقوبات، على أن تقدم إدارة الشركة ما يثبت ذلك قانوناً إلى الوزارة لبحثها بالتنسيق مع النقابة العامة للغزل والنسيج.

(البند الثالث)

تلتزم الشركة بصرف مرتبات العمال الشهرية إعتباراً من تاريخ عودتهم للعمل إعتباراً من ٢٠١٦/٨/١٥ فى مواعيدها المقررة قانوناً متضمنة تدرج العلاوات المقررة قانون من تاريخ التوقف وكذا العلاوة الخاصة عن عام ٢٠١٢ ("٨%" من الأجر الأساسى)، وحتى تاريخه أسوة بزملائهم المستمرون بالعمل.

(البند الرابع)

يلتزم العمال بأداء الأعمال التى يكلفون بها وتنفيذ تعليمات الشركة الصادرة فى هذا الشأن.

(البند الخامس)

يلتزم العمال بعدم اللجوء إلى الإضراب عن العمل إلا بعد إتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وكذا عدم التجمهر أو التظاهر أمام مقر الشركة وإتباع القنوات الشرعية عند المطالبة بما يروونه حقاً لهم.

(البند السادس)

يتم صرف دفعة من المستحقات المالية المتأخرة للعمال (نصف شهر) مع مرتب شهر أغسطس ٢٠١٦ ويتم صرف باقى المرتبات الشهرية المتأخرة للعمال (مرتب شهر يوليو وأغسطس ونصف سبتمبر ٢٠١٣) والحوافز المستحقة منذ شهر مايو ٢٠١٣ وحتى سبتمبر ٢٠١٣ على ثلاث دفعات متساوية إعتباراً من مرتب شهر يناير ٢٠١٧ وحتى مرتب شهر مارس ٢٠١٧.

(البند السابع)

تلتزم الشركة بتوفير وسيلة إنتقال للعمال من وإلى مصانع الشركة أو صرف بدل إنتقال مناسب حسب المسافة إعتباراً من ٢٠١٦/٨/٢٢.

(البند الثامن)

فى حالة تأجير أو بيع أى من مصانع الشركات يتم تطبيق نص المادة (٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتى تنص على (لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها).

ولا يترتب على إدماج المنشأة فى غيرها أو إنتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع- ولو كان بالمزاد العلنى- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود إستخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات الناشئة عن هذه العقود.

وكذا تطبيق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة إمتياز حقوق العمال.

(البند التاسع)

فى حالة رغبة أى من العاملين بمجموعة الشركات إنهاء علاقة العمل مع الشركة بالتراضى تلتزم الشركة بصرف كافة مستحقاته المالية طرفها.

(البند العاشر)

تلتزم الشركة بتقديم خطاب ضمان مشروط من أحد البنوك العاملة بجمهورية مصر العربية لصالح صندوق إعانات الطوارئ للعمال المنشأة بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بمبلغ إجمالى وقدره (ثلاثة ملايين وخمسمائة ألف جنيه) فى موعد غايته ٢٠١٦/٩/٣٠ ليتسنى للصندوق إعادة العرض مرة أخرى على رئاسة مجلس الوزراء للموافقة على تسوية المديونية المستحقة للصندوق طرف الشركة وفى حالة موافقة مجلس الوزراء على التسوية المقترحة من جانب الشركة بمبلغ (٣,٥) مليون جنيه يحق للصندوق تسهيل خطاب الضمان فور ورود موافقة مجلس الوزراء على التسوية.

(البند الحادى عشر)

تعتبر هذه الإتفاقية بمثابة تسوية نهائية لموقف مجموعة شركات نورميداس.

(البند الثانى عشر)

تخضع هذه الإتفاقية لأحكام قانون العمل المصرى وكافة القوانين والقرارات الأخرى ذات الصلة، وتكون المحاكم المصرية صاحبة الإختصاص للنظر فى أى نزاع ينشأ عن تفسير أو تنفيذ هذه الإتفاقية.

(البند الثالث عشر)

فى حالة إخلال الشركة أو عدم تنفيذ أى بند من بنود الإتفاقية تعتبر هذه الإتفاقية ملغية وكأن لم تكن.

(البند الرابع عشر)

تتولى وزارة القوى العاملة مخاطبة جهاز مدينة الصالحية الجديدة للموافقة على تعاقد الشركة مع المستثمر الكورى حتى يتوافر لها السيولة المالية اللازمة لتنفيذ بنود هذه الإتفاقية.

(البند الخامس عشر)

تم إبرام هذه الإتفاقية من ٥ (خمس) نسخ بيد كل طرف نسخة، وعدد نسختين للنشر بالوقائع المصرية (١) وتسلم النسخة الأخيرة من الإتفاقية إلى الإدارة المختصة بوزارة القوى العاملة.

(الطرف الثالث)

(الطرف الثانى)

(الطرف الأول)

(١) نشر بالعدد ١٩٧ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٩/٨/٢٠١٦.

-٧-

إتفاقية عمل جماعية

بين شركة سيناء للمنجنيز

وكل من النقابة العامة للعاملين بالمناجم والمحاجر

واللجنة النقابية للعاملين بالشركة

بشأن التفاوض حول تنفيذ حكم التحكيم (الجارى تداوله أمام محكمة النقض)
بما يتناسب مع الظروف المالية والإقتصادية للشركة حتى تستمر فى نشاطها
لصالح العاملين

تحت رعاية السيد الأستاذ/ محمد محمود سعفان - وزير القوى العاملة.
بتاريخ اليوم الإثنين الموافق ٢٠١٦/٨/٨ تم التوقيع على هذه الإتفاقية
الجماعية بين كل من:

أولاً : شركة سيناء للمنجنيز (ق.أ.ع) التابعة للشركة القابضة للصناعات
الكيمياوية الخاضعة للقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، ومقرها ١ شارع قصر النيل - القاهرة،
ومركزها الرئيسى : أبو زنيمة - جنوب سيناء، ويمثلها فى هذه الإتفاقية كل من :
١- السيد الأستاذ الدكتور/ محمد عادل يحيى - رئيس مجلس إدارة شركة سيناء
للمنجنيز.

٢- السيد الجيولوجى/ جمال محمد إبراهيم هنداوى - العضو المنتدب لشركة سيناء
للمنجنيز. (ويشار إليها فيما بعد ب الشركة).

(طرف أول)

ثانياً : كل من :

١- النقابة العامة للعاملين بالمناجم والمحاجر، ويمثلها فى هذه الإتفاقية السيد
الأستاذ/ محمد عبد الفتاح عرابى بصفته رئيس النقابة العامة.

٢- اللجنة النقابية للعاملين بشركة سيناء للمنجنيز، ويمثلها فى هذه الإتفاقية
السيد الأستاذ/ محمد أحمد عبد الحليم بصفته رئيس اللجنة النقابية للعاملين بالشركة .

(طرف ثان)

التمهيد

فى ضوء حكم التحكيم رقم ٧ لسنة ٢٠١٥ الصادر من هيئة تحكيم
القاهرة - دائرة (١٠) عمال بتاريخ ٢٠١٦/٢/٢ بأحقية العاملين بالشركة فى
صرف مكافأة جذب العمالة؛

وحيث قامت الشركة بالطعن بالنقض على الحكم المشار إليه وما زال
متداولاً أمام محكمة النقض المصرية؛

وحيث أبدت النقابة العامة واللجنة النقابية للعاملين بالشركة رغبتها فى
التفاوض مع إدارة الشركة لدراسة كيفية تنفيذ هذا الحكم القضائى بما يتناسب

مع الظروف المالية والإقتصادية للشركة وبما يساعد على إستمراريتها في النشاط كصرح إقتصادي وطني، وبما يحقق صالح جموع العاملين بالشركة؛ وحيث أبدت إدارة الشركة تفهما لمطلب العاملين ومشروعيته، ورغبتها في تحسين دخول أبنائها العاملين؛ وبناءً عليه ... وبعد أن أقر الطرفان بأهليتهما القانونية للتعاقد تم الإتفاق على ما يلي:

(البند الأول)

يلتزم الطرف الأول بمجرد توقيعه على هذه الإتفاقية بتقديم ما يفيد تنازله رسمياً عن الطعن بالنقض المقام منه، وذلك بخصوص حكم التحكيم رقم (٢٠١٥/٧) موضوع الإتفاقية ويلحق هذا التنازل بهذه الإتفاقية ويعد مكملاً ومتمماً لبنود هذه الإتفاقية ويعد هذا التزاماً أصيلاً على الطرف الأول، ولا يجوز له الرجوع عنه، وفي حالة عدم الإلتزام بذلك يحق للطرف الثاني السير في إجراءات تنفيذ الحكم رقم ٧ لسنة ٢٠١٥ تحكيم ... كما يلتزم أفراد الطرف الثاني بتسليم الطرف الأول أصل الصورة التنفيذية لحكم التحكيم رقم (٢٠١٥/٧) مزيلاً بتنازلهما عن هذا الحكم وأنه قد تم تنفيذه رضائياً بموجب هذه الإتفاقية.

(البند الثاني)

تسرى هذه الإتفاقية على جميع العاملين الحاليين المتواجدين (فعلياً) بمواقع الشركة بمحافظة جنوب سيناء في تاريخ توقيع هذه الإتفاقية، وكذا كافة العاملين الذين يلتحقون بالعمل بهذه المواقع مستقبلاً.

(البند الثالث)

لا يجوز لأي طرف من أطراف هذه الإتفاقية العدول عن أي بند من البنود حالاً أو مستقبلاً يكون ضاراً لأحد الطرفين.

(البند الرابع)

تدخل هذه الإتفاقية حيز التنفيذ ويتم تفعيلها والصرف اعتباراً من ٢٠١٦/٧/١ وذلك لحين إتمام إجراءات التنازل عن القضايا والأحكام بين الأطراف موضوع الإتفاقية، على أن يتم إنهاء هذه الإجراءات خلال مدة أقصاها عشرة أيام عمل من توقيع الإتفاقية.

(البند الخامس)

يلتزم الطرف الأول بصرف مكافأة جذب العمالة للعاملين بالشركة بواقع (٤٠%) من الأجر الأساسي.

(البند السادس)

تزداد قيمة مكافأة جذب العمالة بمقدار (١٠%) من الأجر الأساسي سنوياً.

(البند السابع)

تصرف المكافأة وفقاً للضوابط التالية:
(أ) ١٥ يوم عمل فعلي شهرياً تصرف بنسبة (١٠٠%) من المكافأة.
(ب) من ١٠ أيام حتى ١٤ يوم عمل فعلي شهرياً تصرف المكافأة بنسبة (٦٥%) من قيمة المكافأة.
(ج) أقل من ١٠ أيام عمل فعلي شهرياً يتم الحرمان من صرف المكافأة.

(البند الثامن)

تعتبر هذه الإتفاقية بمثابة تسوية نهائية لموقف جميع العاملين بالشركة، ولا يجوز لأى منهم الرجوع على إدارة الشركة مستقبلاً بأى مطالبات مالية بهذا الخصوص.

(البند التاسع)

تسرى هذه الإتفاقية لمدة ثلاث سنوات وتجدد تلقائياً مع مراعاة الظروف الإقتصادية.

(البند العاشر)

يلتزم الطرفان بتنفيذ هذه الإتفاقية بحسن نية ويمتنع على كل منهما القيام بأى أفعال أو إتيان أى إجراءات من الممكن أن تعوق تنفيذ أحكام هذه الإتفاقية أو تهدف إلى التنصل من تنفيذها.

(البند الحادى عشر)

تخضع هذه الإتفاقية لأحكام قانون العمل المصرى وكافة القوانين والقرارات الأخرى ذات الصلة وتكون المحاكم المصرية صاحبة الإختصاص للنظر فى أى نزاع ينشأ عن تفسير أو تنفيذ هذه الإتفاقية أو أى بند من بنودها.

(البند الثانى عشر)

تم إبرام هذه الإتفاقية من عدد (خمس) نسخ، بيد كل طرف نسخة وعدد نسختين للنشر بالوقائع المصرية^(١) وتسلم الأخيرة من الإتفاقية إلى الإدارة المختصة بوزارة القوى العاملة.

(الطرف الثانى)

(الطرف الأول)

(١) نشر بالعدد ٢٢٣ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠١٦/١٠/٥.

إتفاقية عمل جماعية

ملخص إتفاق عمل جماعى وتسوية نهائية
بين النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق واللجنة النقابية للعاملين بفندق
رويال جاردنز وبين شركة رويال جاردنز المالكة للفندق
بشأن إستحقاق منحة تعويضية لحصيلة مقابل الخدمة ٢٠١٤/٢٠١٠

إنه فى يوم الخميس الموافق ٢٧/١٠/٢٠١٦ تم الإتفاق بين كل من :
أولا : ١- النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق - الكائن مقرها ٩٠ شارع
الجلء - القاهرة، ويمثلها قانونا فى التوقيع على هذا الإتفاق كل من:
السيد الأستاذ/ ممدوح محمدى أحمد بصفته رئيس النقابة العامة.
السيد الأستاذ/ حسين محمد محمود بصفته أمين عام النقابة العامة.
٢- اللجنة النقابية للعاملين بفندق رويال جاردنز (أمارانت بيراميدز
سابقا)، ويمثلها قانونا فى التوقيع على هذا الإتفاق كل من:
السيد الأستاذ/ أمين طه أمين بصفته رئيس اللجنة النقابية.

السيد الأستاذ/ عبد العزيز على حسانين بصفته نائب رئيس اللجنة النقابية. (طرف أول)
ثانيا : شركة رويال جاردنز المالكة لفندق رويال جاردنز (أمارانت بيراميدز)،
والكائن مقره ٢٩ شارع أبو حازم من شارع الهرم - العمرانية - الجيزة، ويمثلها قانونا فى التوقيع
على هذا الإتفاق كل من:

- ١- السيد الأستاذ/ عبد المجيد محمد السيد البيسونى بصفته المستشار القانونى للشركة.
- ٢- السيد الأستاذ/ خالد سعيد السباعى بصفته مدير عام الفندق.
- ٣- السيد الأستاذ/ محمد صلاح الدين محمد بصفته المدير المالى للفندق. (طرف ثان)

وقد إتفقوا على ما يلى:

يلتزم الطرف الثانى بصفته بصرف منحة تعويضة للعاملين بالفندق
قدرها ٧٥٠.٠٠٠ جنيه (فقط سبعمائة وخمسون ألف جنيه) وذلك على دفعات
شهرية متساوية عددها (١٨) دفعة شهرية كتسوية نهائية لحصيلة مقابل
الخدمة عن الفترة من ٢٠١٠/١/١ حتى ٢٠١٤/١٢/٣١ بحيث تصرف قيمة
هذه المنحة لكافة العاملين بالفندق الذين كانوا موجودين بالخدمة خلال تلك
الفترة ولم ينقض على تركهم أو إنهاء خدمتهم بالفندق مدة عام سابقة على تاريخ
توقيع هذا الإتفاق، وذلك بالتساوى فيما بينهم، مع الأخذ فى الإعتبار مدة خدمة
كل منهم وبحد أقصى ٦٠ شهرا، كما يلتزم الطرف الثانى بصفته أيضا بخصم
نسبة (١٢%) من إجمالى قيمة هذه المنحة تصرف كأتعاب للسيد المستشار
القانونى والمحاسب عضوى اللجنة المشكلة بمعرفة النقابة العامة للعاملين
بالسياحة والفنادق، وذلك طبقا للإتفاقات المبرمة فى هذا الخصوص. (١)
(الطرف الأول) (الطرف الثانى)

(١) نشر بالعدد ٢٥٤ من الوقائع المصرية الصادر فى ١٢/١١/٢٠١٦.

إتفاقية عمل جماعية

بين النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق
واللجنة النقابية للعاملين بفندق كونراد
وبين إدارة فندق كونراد
بشأن إعادة توزيع حصيلة مقابل الخدمة
عن عامى ٢٠١٤ و ٢٠١٥ وحتى ٢٠١٩

إنه فى يوم الأحد الموافق ٣٠ أكتوبر ٢٠١٦ وتحت رعاية معالى وزير
القوى العاملة تم الإتفاق بين كل من :

أولا : ١- النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق، الكائن مقرها ٩٠
شارع الجلاء - القاهرة، ويمثلها قانونا السيد الأستاذ/ ممدوح محمدى أحمد بصفته رئيس
النقابة العامة.

٢- اللجنة النقابية للعاملين بفندق كونراد القاهرة، والكائن مقرها
١١٩١ شارع كورنيش النيل- القاهرة، ويمثلها السيد الأستاذ/ أحمد سيد إسماعيل بصفته
رئيس اللجنة النقابية للعاملين بفندق كونراد القاهرة.

(طرف أول)
ثانيا : إدارة فندق كونراد والكائن مقرها ١١٩١ شارع كورنيش النيل- القاهرة،
ويمثله فى التوقيع على هذا الإتفاق السيد الأستاذ/ وولفجانج جبرهارد ماير بصفته مدير عام
الفندق.

(طرف ثان)

تمهيد

لما كانت النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق منوطا بها طبقا لقانون
النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته حماية حقوق العمال ورعاية
مصالحهم والسعى إلى إجراء المفاوضة الجماعية بالمشاركة مع اللجان النقابية؛
ولما كانت المادة الأولى فقرة (٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
قد إعتبرت النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل عمولة الخدمة فى المنشآت
السياحية فى حكم الوهبة التى تعتبر جزءا من الأجر؛

ولما كانت المادة الأولى من القرار الوزارى رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن
توزيع حصيلة مقابل عمولة الخدمة فى المنشآت الفندقية والسياحية قد نصت
على: "مع عدم الإخلال بأى نسب أفضل للعاملين يحددها النظام الأساسى
للمنشأة أو العقد الجماعى، توزع الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة على الوجه
الآتى:

(٨٠%) من الحصيلة الكلية للعاملين بالمنشآت.

(٢٠%) من الحصيلة الكلية للمنشأة مقابل الكسر والفقد والتلف".

ونصت المادة الثانية على كيفية توزيع نسبة الـ (٨٠%) من الحصيلة الكلية على الوجه الآتى:

(أ) (٦٠%) من الحصيلة للعاملين المتصلين إتصالا مباشرا بالعملاء.
(ب) (١٥%) من الحصيلة للعاملين غير المتصلين إتصالا مباشرا بالعملاء.

(ج) (٥%) من الحصيلة للعاملين كحوافز على المستحقين من جميع فئات العاملين بالمنشأة.

وتفعيلا لذلك فقد تم إبرام إتفاق عمل جماعى بين الطرفين بتاريخ ٢٠١٣/١٢/١٨ إتفق فيه الطرفان على إعادة توزيع الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة بما يحقق مصالح جميع العاملين بالفندق، وذلك على النحو التالى:
فى ٢٠١٤/١/١ :

(١٥%) كسر وتالف وهالك - (٢٠%) الحد الأقصى المخصص لأجور العاملين المتصلين - (٦٥%) توزع بالتساوى على جميع العاملين (متصلين وغير متصلين) بنسبة أجورهم الثابتة.
إعتبارا من ٢٠١٤/٥/١ :

(١٥%) كسر وتالف وهالك - (١٠%) الحد الأقصى المخصص لأجور العاملين المتصلين - (٧٥%) توزع بالتساوى على جميع العاملين (متصلين وغير متصلين) بنسبة أجورهم الثابتة.
إعتبارا من ٢٠١٤/١١/١ :

(١٥%) كسر وتالف وهالك - (٨٥%) توزع بالتساوى على جميع العاملين (متصلين وغير متصلين) بنسبة أجورهم الثابتة.

ولما كانت طريقة توزيع نسبة الحصيلة الكلية لمقابل عمولة الخدمة على النحو السالف الذكر تعتبر أفضل للعاملين وبعد مناقشات عديدة وحوارات بناءة رأى الطرفان السعى إلى إبرام إتفاق عمل جماعى يحقق التوازن بين جميع العاملين وبما لا يخل بأحكام القرار الوزارى رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣ إعمالا لأحكام المادة الأولى من القرار المشار إليه.

(البند الأول)

يعتبر التمهيد السابق جزءا لا يتجزأ من هذا الإتفاق ومكملا ومفسرا لكافة بنوده.

(البند الثانى)

إتفق الطرفان على أن يتم تجديد الإتفاقية الجماعية المبرمة بين الطرفين بتاريخ ٢٠١٣/١٢/١٨ المقيدة برقم ٣١ لسنة ٢٠١٣ بالإدارة المركزية لعلاقات العمل وشئون المفاوضة الجماعية بوزارة القوى العاملة

والهجرة والمنشورة بجريدة الوقائع المصرية بالعدد رقم (٢٩) بتاريخ ٢٠١٤/٢/٦ وذلك على النحو التالي:

(١٥%) كسر وتالف وهالك - (٨٥%) توزع بالتساوى على جميع العاملين (متصلين وغير متصلين) بنسبة أجورهم الثابتة.

(البند الثالث)

مدة هذا الإتفاق ثلاث سنوات تبدأ من ٢٠١٧/١/١ وتنتهى فى ٢٠١٩/١٢/٣١ وتطبق شروط وأحكام الباب الثالث بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فيما يتعلق بإتفاقيات العمل الجماعية.

(البند الرابع)

تختص محاكم القاهرة بنظر أى نزاع قد ينشأ عن هذا الإتفاق أو تفسيره.

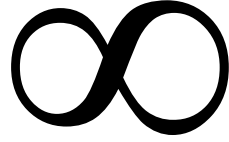
(البند الخامس)

تحرر هذا الإتفاق من خمس نسخ، تسلم لكل طرف من الطرفين نسخة وتودع النسخ الأخرى بالإدارة المركزية لعلاقات العمل وشئون المفاوضات الجماعية بوزارة القوى العاملة وتسجيلها كإتفاق عمل جماعى ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية^(١).

(الطرف الثانى)

(الطرف الأول)

(١) نشر بالعدد ٢٦٠ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠١٦/١١/١٩.



ليس للتقدم نهاية



دار التأمينات

خبراء إستشاريون فى شئون التأمين والإستثمار
٦ شارع محمود حافظ ، م. سفير ، شقة ٨٠٥ مصر الجديدة
ت: ٢٦٤٣٧٣٣٩ - ٢٦٣٥٧١٢١ فاكس: ٢٦٣٥٧١٢١
