

وزارة القوى العاملة والهجرة

اتفاقية عمل جماعية

تحت رعاية السيدة الدكتورة/ ناهد حسن عشري - وزير القوى العاملة والهجرة
تم بتاريخ اليوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٥/٧/٢٨ التوقيع على هذه الاتفاقية الجماعية
بين كل من :

أولاً - شركة بيبسى كولا مصر «ش.م.م» - شركة مساهمة مصرية مؤسسة وقائمة
طبقاً لأحكام القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ومقيدة بالسجل التجارى تحت رقم (٢٨٨٧٢٩) القاهرة ،
والكائن مقرها الرئيسى بمدينة الوفاء والأمل - مدينة نصر - القاهرة - جمهورية مصر العربية ،
ويمثلها فى التوقيع على هذه الاتفاقية الأستاذة/ دعاء حسن خضر - بصفتها رئيس قطاع
الموارد البشرية .

(ويشار إليها فيما بعد «بالشركة أو الطرف الأول»)

ثانياً - النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية ، ويمثلها فى التوقيع على هذه الاتفاقية
الأستاذ/ خالد عبد اللطيف عيش - بصفته رئيس النقابة .

(ويشار إليها فيما بعد «بالنقابة العامة أو الطرف الثانى»)

تمهيد

بتاريخ ٢٠١١/١٠/١٠ أبرمت شركة بيبسى كولا مصر (الطرف الأول) والنقابة العامة
للعاملين بالصناعات الغذائية (الطرف الثانى) اتفاقية عمل جماعية قيدت بسجلات
الإدارة العامة لشئون المفاوضة الجماعية بوزارة القوى العاملة تحت رقم ٦١ لسنة ٢٠١١ ؛
ونظراً لانتهاه هذه الاتفاقية بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٩ ورغبة من الطرفين فى تجديدها
فى إطار من الثقة والاحترام المتبادلين بين الطرفين ، وحرصاً منهما على استقرار علاقات
العمل وزيادة الإنتاج وتحقيق شروط وظروف عمل أفضل للعاملين بالشركة واضعين نصب
أعينهما مصلحة العمل والعاملين ؛

(البند الأول)

يُعتبر التمهيد السابق جزءاً لا يتجزأ من هذه الاتفاقية ومكماً ومتمماً لبنودها .

(البند الثانى)**ساعات العمل الإضافية**

نزولاً على أحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تنظيم العمال فى المنشآت الصناعية وقرار وزير التجارة والصناعة رقم ٦٨٢ لسنة ٢٠٠٨ ، تكون عدد ساعات العمل للعاملين الحاليين بالشركة ٤٢ ساعة أسبوعياً ، وتعتبر أى زيادة عن هذه الساعات «ساعات عمل إضافية» يستحق العامل عنها أجراً إضافياً وفقاً لحكم المادة (٨٥) من قانون العمل أى بنسبة (٣٥٪) عن كل ساعة من ساعات العمل الإضافية النهارية و(٧٠٪) عن كل ساعة من ساعات العمل الليلية . ويحسب الأجر الإضافى على أساس أجر العامل الأساسى بالإضافة إلى العلاوات الخاصة المضافة دون أى إضافات أخرى .

(البند الثالث)**تدبير مقر للجنة النقابية**

يلتزم الطرف الأول بتدبير مقر للجنة النقابية فى المصانع التابعة للشركة والتي لا يوجد فيها مثل هذا المقر وذلك فى موعد أقصاه نهاية عام ٢٠١٥

(البند الرابع)**تعيين أبناء العاملين**

ينظر الطرف الأول فى تعيين أبناء العاملين بالشركة شريطة الآتى :

أن يكون هناك وظيفة شاغرة .

أن تتوافر فيهم الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة .

أن يكون أكفأ المتقدمين لشغلها .

عدم وجود تعارض فى المصالح بين وظيفة العامل والوظيفة المتقدم لها أحد أبنائه ،

طبقاً للسياسة المعمول بها فى الشركة .

أن يقدم طلب التعيين مركزياً طرف رئيس قطاع الموارد البشرية بمقر الشركة الرئيسى .

(البند الخامس)

تعديل مسميات الأجر

نظراً لتعدد المسميات المكونة للأجر الشامل للعامل مع ملاحظة أن أغلب هذه المكونات صارت حقاً مكتسباً له ، ورغبة من إدارة الشركة فى أن تكون مكونات دخل العامل أكثر وضوحاً ، وتسهيلاً للنظام المحاسبى للأجور اتفق الطرفان على :
تقسيم الأجر - نزولاً على أحكام قانونى العمل والتأمينات الاجتماعية - إلى أجر أساسى ، وأجر متغير بالإضافة إلى العلاوات الاجتماعية غير المضمونة .
ويتحدد الأجر الأساسى بما هو محدد فى عقد العمل مع مراعاة العلاوات الدورية المضافة والعلاوات الاجتماعية المضمومة .

ويتضمن بند الأجر المتغير كافة البدلات والعلاوات والحوافز المقررة والتي تصرف للعاملين (بدل التمثيل - بدل طبيعة العمل - علاوة خاصة خاضعة « ٥٪ » - بدل حافز - بدل عمولة ثابت - حافز متغير - بند البدلات الأخرى الخاصة بالعاملين بأسوان) ويتم صرف بدل الوجبة حسب طبيعة الوظيفة .

وتصرف هذه البدلات والعلاوات والحوافز ضمن الأجر المتغير متى كان العامل مستحقاً لها عند توقيع هذا العقد .

ويضاف للأجر الأساسى والأجر المتغير العلاوات الاجتماعية غير المضمومة ويسمى مجموع العناصر الثلاث بـ «الأجر الشامل» .

(البند السادس)

توزيع الأرباح

وترتيباً على البند السابق ، وما تضمنته اتفاقية العمل الجماعية الموقعة بين الشركة والنقابة العامة للصناعات الغذائية الموقعة فى ١٠/١٠/٢٠١١ ، وعلى الأخص المادة الخامسة فى فقرتها الثانية والتي تقرر أنه «وفى حالة عدم تحقيق الشركة لأرباح يلتزم الطرف الأول بتوزيع مكافأة على العمال بنسبة من إجمالى مبيعات الشركة وبمقدار يتراوح بين شهر وشهر ونصف من الأساسى أسوة بما تم فى السنوات السابقة» .

فإنه وفى ضوء تعديل مسميات الأجر وفقاً للبند السابق ولتحقيق العدالة بين العاملين من مستوى (١) إلى مستوى (٥) ، يتم احتساب المكافأة المقررة للعامل حال عدم تحقيق الشركة أرباح بمقدار يتراوح من نصف شهر إلى شهر ونصف من الأجر الشامل طبقاً للأداء وتصرف المكافأة لجميع العمال فى الحدود المشار إليها أعلاه ، عدا الحاصل على تقدير «ضعيف» ، أما العاملين على الدرجات الوظيفية F, G, H يتم توزيع مكافأة عليهم بذات المقدار المنصوص عليه فى المادة الخامسة من الاتفاقية المؤرخة ١٠/١٠/٢٠١١ الواردة به عليه .

(البند السابع)

صرف العلاوات

اتفق الطرفان على أن تصرف العلاوة الدورية المقررة قانوناً (٧٪) فى شهر يناير من كل عام ، ويعدل موعد صرف العلاوة الاجتماعية ليصبح أول مارس من كل عام (بدلاً من أول يوليو من كل عام) ، وبحيث تؤدي العلاوة الاجتماعية مسبقاً قبل تقريرها من الدولة بـ ٤ أشهر ، فإذا صدر القرار الخاص بالعلاوة الاجتماعية بنسبة أعلى تلتزم الشركة بأداء الفارق اعتباراً من ١ مارس من كل عام ، وإذا قلت العلاوة الاجتماعية عن النسبة المحددة تظل الشركة ملتزمة بهذه النسبة ، ولا يجوز للشركة استرداد الفارق من العمال .

(البند الثامن)

ضريبة كسب العمل

يلتزم الطرف الأول بتطبيق أحكام قانون الضرائب على الدخل رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥ والقوانين المعدلة وفى حالة حصول أى من العاملين على أى حق من مصلحة الضرائب ستقوم الشركة بصرف هذه الحقوق للعاملين المعنيين إذا تم صرفها للشركة .

(البند التاسع)

صندوق الجزاءات

يلتزم الطرف الأول بتفعيل اللائحة الاجتماعية لصندوق الجزاءات بالشركة ودعم النشاط الثقافى والرحلات والمصايف من الصندوق شريطة الالتزام بسياسات الشركة عند الشراء من أرصدة الصندوق .

(البند العاشر)

عقود العمل محددة المدة

يلتزم الطرف الأول بتعديل عقود العمل المحددة المدة للعاملين المعيّنين فى أعوام ٢٠١٠ ، ٢٠١١ ، ٢٠١٢ ما عدا الوظائف على مستوى G, H إلى عقود غير محددة المدة تبعاً طبقاً لسياسة الشركة المعتمدة .

(البند الحادى عشر)

مقتضيات حسن النية

يلتزم جميع الموقعين على هذه الاتفاقية بتنفيذ هذه الاتفاقية بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعوا عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه تعطيل تنفيذ ما جاء فى أى من بنودها .

(البند الثانى عشر)

مدة الاتفاقية

مدة هذه الاتفاقية ثلاث سنوات تبدأ من ٢٠١٥/٧/٢٨ وتنتهى فى ٢٠١٨/٧/٢٧ وتجدد لمدة مماثلة باتفاق الطرفين وفقاً لنص المادة (١٥٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ويتبع فى شأن تجديدها أحكام المادة (١٥٦) من قانون العمل المشار إليه .

(البند الثالث عشر)**القانون واجب التطبيق والاختصاص**

حُررت هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ويتبع فى حالة عدم التزام أى طرف بالبنود الواردة بها ، وتختص المحاكم المصرية بالنظر فى أى نزاع ينشأ عن تنفيذ أو تفسير هذه الاتفاقية .

(البند الرابع عشر)**نسخ الاتفاقية**

حُررت هذه الاتفاقية من خمس نسخ ، بيد كل طرف نسخة للعمل بها والنسخة الخامسة تسلم للإدارة المختصة باتفاقيات العمل الجماعية لاتخاذ الإجراءات المنصوص عليها فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فى شأن الإيداع والقيود والنشر .

(الطرف الأول)

شركة بيبسى كولا مصر «ش. م. م»

السيدة/ دعاء حسن خضر

بصفتها رئيس قطاع الموارد البشرية

التوقيع : (إمضاء)

(الطرف الثانى)

النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية

السيد / خالد عبد اللطيف عيش

بصفته رئيس النقابة

التوقيع : (إمضاء)