« بسم الله الرحمن الرحيم »

وزير قطاع الأعمال العام
ووزير الدولة للتنمية الإدارية
وشئون البيئة

قـــرار
وزير قطاع الاعمال العام
والدولة للتنمية الادارية وشئون البيئة
رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٩٥

وزير قطاع الاعمال العام

- بعد الاطلاع على الدستور ،
- وعلى القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ باصدار قانون قطاع الاعمال العام ،
- وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٩١ باصدار اللائحة التنفيذية لقانون شركات قطاع الاعمال العام ،
- وعلى كتاب شركة الانشاءات وتوزيع القوى الكهربائية رقم ٧٢ بتاريخ ١٩٩٥/٧/٩ بموافقة مجلس ادارة شركة توزيع كهرباء جنوب الصعيد بجلسة ١٩٩٥/٧/٨ بالاشتراك مع النقابة العامة للمرافق على مشروع لائحة العاملين بالشركة ٠

قـــرر

(المـــادة الاولـــى)

تعتمد لائحة نظام العاملين بشركة توزيع كهرباء جنوب الصعيد ٠

(المـــادة الثانيـــة)

على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار اعتبارا من ١٩٩٥/٧/١ ٠

وزيرقطاع الاعمال العام
ووزيرالدولة للتنمية الادارية وشئون البيئة
(دكتور/ عاطف محمد عبيد)

صدر بوزارة قطاع الاعمال العام ووزيرالدولة للتنمية الادارية وشئون البيئة
فى ٢٢ صفر ١٤١٦هـ
الموافق ٢٠ يوليه سنة ١٩٩٥م

وكيل أول الوزارة
(طلاح الدين محمد السيد)

صورة مرسلة الى السيد/

« بسم الله الرحمن الرحيم »

وزير قطاع الأعمال العام
ووزير الدولة للتنمية الإدارية
وشئون البيئة

قـــرار
وزير قطاع الاعمال العام
والدولة للتنمية الادارية وشئون البيئة
رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٩٥

وزير قطاع الاعمال العام

- بعد الاطلاع على الدستور ،
- وعلى القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ باصدار قانون قطاع الاعمال العام ،
- وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٩١ باصدار اللائحة التنفيذية لقانون شركات قطاع الاعمال العام ،
- وعلى كتاب شركة الانشاءات وتوزيع القوى الكهربائية رقم ٧٢ بتاريخ ١٩٩٥/٧/٩ بموافقة مجلس ادارة شركة توزيع كهرباء جنوب الصعيد بجلسة ١٩٩٥/٧/٨ بالاشتراك مع النقابة العامة للمرافق على مشروع لائحة العاملين بالشركة ٠

قـــرر
(المـــادة الاولـــى)

تعتمد لائحة نظام العاملين بشركة توزيع كهرباء جنوب الصعيد ٠

(المـــادة الثانيـــة)

على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار اعتبارا من ١٩٩٥/٧/١ ٠

وزيرقطاع الاعمال العام
ووزيرالدولة للتنمية الادارية وشئون البيئة
(دكتور/ عاطف محمد عبيـــد)

صدر بوزارة قطاع الاعمال العام ووزيرالدولة للتنمية الادارية وشئون البيئة
فى ٢٢ صفـــر ١٤١٦هـ
الموافق ٢٠ يوليـــه سنة ١٩٩٥م

وكيل أول الوزارة
(صلاح الدين محمد السيد)

صورة مرسلة الى السيد/

الفهـــرس

الباب الاول

الاحكـــام العامـــة

الباب الاول

الاحكام العامة

مادة (١)

تسرى احكام هذه اللائحة على العاملين بالشركة ، وتسرى احكام القانون رقم ٣٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية وقانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهذه اللائحة .

مادة (٢)

يصدر العضو المنتدب القرارات التنفيذية اللازمة لوضع هذه اللائحة موضع التنفيذ ، وتعتبر هذه القرارات جزءا متمما لأحكام هذه اللائحة .

مادة (٣)

فى تطبيق احكام هذه اللائحة يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعانى المحددة قرينها :-

* مجلس الإدارة : مجلس إدارة الشركة
* رئيس مجلس الإدارة : رئيس مجلس إدارة الشركة
* العضو المنتدب : العضو المنتدب المتفرغ للإدارة
* المدير : من يشغل وظيفة من الوظائف القيادية
* العامل : كل من يشغل وظيفة واردة فى جدول الوظائف المعتمد

مادة (٤)

يكون حساب المدد المنصوص عليها فى هذه اللائحة بالتقويم الميلادى .

مادة (٥)

تشكل بقرار من العضو المنتدب لجنة لشئون العاملين تتكون من ثلاثة اعضاء على الأقل على ان يكون من بينهم احد اعضاء اللجنة النقابية (إن وجدت) يختاره مجلس إدارتها .

وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها او من العضو المنتدب وتصدر توصياتها باغلبية الآراء - فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

ويتولى اعمال الأمانة الفنية لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين او من يقوم بعمله دون ان يكون له صوت معدود .

وتختص هذه اللجنة بالنسبة للعاملين من غير شاغلى الوظائف القيادية بالنظر فى تعيين وترقية العاملين ونقلهم من والى الشركة ومحو الجزاءات الموقعة عليهم واستحقاقهم العلاوات الدورية واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم ، كما تختص بالنظر فيما يرى العضو المنتدب عرضه عليها من موضوعات .

وترسل اللجنة توصياتها إلى العضو المنتدب خلال اسبوع لإعتمادها فإذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال شهر من تاريخ إرسالها إليه إعتبرت نافذة ، اما إذا إعترض عليها كلها او بعضها فعليه ان يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيدها للجنة للنظر فيها على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها اجلا لا يتجاوز شهرا لإعادة النظر فيها ، فإذا إنقضى هذا الأجل دون ان تبدى اللجنة رايها اعتبر رايه نافذا ، فإذا تمسكت اللجنة برايها خلال هذا الأجل فعليها ان تعيد توصياتها إلى العضو المنتدب ليتخذ ما يراه بشانها ، ويعتبر قراره فى هذه الحالة نهائيا .

تمت المراجعة وتعتمد اللائحة
رئيس النقابة العام للمرافق
محمد موسى
٩٩٥/٦/٢٨

مادة (٦)

تسرى فى شأن العضو المنتدب احكام لائحة العلاج الطبى والرعاية الصحية ونظم الخدمات الإجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية المقررة بالشركة ما لم تقرر السلطة المختصة مزايا افضل .

مادة (٧)

تعلن القرارات التى تصدر فى شئون العاملين طبقا للقواعد التى يحددها العضو المنتدب .

تحت المراجعة

٢٨/٦/١٩٩٥
تعتمد اللائحة
رئيس القطاع العام للمراقبة
محمد مرسى

المكتب الفنى لوزير قطاع الأعمال العام
PUBLIC ENTERPRISE OFFICE

الباب الثانى

فى علاقة العمل وإنتهائها

الفصل الاول

فى الوظائـــف

الفصل الاول

فى الوظائف

مادة (٨)

تضع الشركة هيكلا تنظيميا بما يتفق مع طبيعة انشطتها واهدافها ومتطلبات العمل بها ، ويحقق القدرة على المحاسبة عن الإنجازات ويكفل التدرج الهرمى فى المهارة والتناسب بين الوظائف التنفيذية والوظائف القيادية ، كما تضع الشركة جداول توصيف وتقييم الوظائف بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها فى حدود الجدول رقم (١) المرافق لهذه اللائحة .

ويعتمد الهيكل التنظيمى وجداول الوظائف من مجلس الإدارة وله ان يعيد النظر فى الهيكل التنظيمى او فى جداول الوظائف كلما إقتضت مصلحة العمل ذلك .

مادة (٩)

تقسم وظائف الشركة إلى ما ياتى :-

- الوظائف القيادية والنظيرة .
- الوظائف الإشرافية .
- الوظائف التنفيذية .
- الوظائف الحرفية والمعاونة .

تمت المراجعة وتعتمد للاسم
رئيس النقابة العامة للمرافق
٩٥/٦/٢٨

مادة (١٠)

" للعضو المنتدب ان يتعاقد بصفة مؤقتة مع الخبراء المصريين والأجانب فى المهام او الأعمال المؤقتة التى تتطلب خبرات أو تخصصات نادرة غير متوافرة ، وعلى ان يكون التعاقد لإنجاز مهام محددة ، ويحدد مكافاتهم وفقا للنظام الذى يضعه مجلس الإدارة بما لا يجاوز الحد الأقصى المقرر بجدول الأجور بالشركة فإذا جاوزت المكافاة هذا الحد كان التعاقد بعد موافقة مجلس الإدارة .

كما يجوز له الإستعانة بعمالة مؤقتة أو عارضة أو موسمية وفقا للشروط والقواعد التى يضعها مجلس الإدارة ويحدد فى العقد المكافاة او الأجر تبعا لمستوى الخبرة ووفقا لجدول الأجور المعمول به بالشركة .

ويصدر بنماذج العقود التى تبرم مع الخبراء الوطنيين او الأجانب والعاملين بصفة مؤقتة أو موسمية أو عارضة قرار من مجلس الإدارة .

تحت المراجعة وتعتمد اللائحة
رئيس النقابة العامة للمراقبة
محمد مرسى
٢٨/٦/١٩٩٥

الفصل الثانى

فى التعـــــيين

الفصل الثانى

فى التعيين

مادة (١١)

مع مراعاة احكام المادة (٣٣) من هذه اللائحة يكون التعيين فى الوظائف القيادية والنظيرة بقرار من العضو المنتدب بعد موافقة مجلس الإدارة .

ويكون التعيين فى باقى الوظائف بقرار من العضو المنتدب بعد العرض على لجنة شئون العاملين .

وفى جميع الأحوال لا يجوز التعيين إلا على وظيفة خالية وواردة بجداول الوظائف المعتمدة .

مادة (١٢)

يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالإعلان عن الوظائف الخالية وإجراءات التعيين فيها كما يحدد الوظائف التى تشغل بإمتحان وتلك التى تشغل بدون إمتحان .

ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون إمتحان على الوجه الآتى :-

(أ) إذا كانت الشهادة الدراسية احد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقا للمؤهل الأعلى ، وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى مرتبة فى الحصول على الشهادة الدراسية ، فالأقدم تخرجا ، فالأكبر سنا .

(ب) إذا كانت الخبرة هى المطلوبة فيكون التعيين طبقا للخبرة .

وإستثناء من احكام الفقرة الأولى - يجوز التعيين بغير إعلان او إمتحان إذا توافرت فى المتقدم للتعيين مؤهلات او خبرات متميزة او نادرة لا تتوافر بالقدر الكافى فى زملائه الأشراك العام

تمت المراجعة وتحت الرقم
رئيس القطاع العام للمراقبة

مادة (١٣)

يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بإمتحان بحسب الأسبقية الواردة فى الترتيب النهائى لنتائج الإمتحان ، وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأعلى تقديرا عند الحصول على المؤهل فالأقدم تخرجا وعند التساوى يقدم الأكبر سنا .

مادة (١٤)

يشترط فيمن يعين فى إحدى الوظائف :-

(١) ان يكون متمتعا بالجنسية المصرية .

(٢) ان يكون محمود السيرة حسن السمعة .

(٣) الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات او ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف او الأمانة ما لم يكن قد رد إليه إعتباره .
وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول ذلك دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع اسباب الحكم ان ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة او طبيعة العمل .

(٤) الا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار او حكم تاديبى نهائى ما لم تمض على صدوره اربع سنوات على الأقل .

(٥) ان يكون مستوفيا لإشتراطات شغل الوظيفة وفقا لجداول الوظائف وبطاقات وصفها .

(٦) ان تثبت لياقته صحيا بمعرفة الجهة الطبية التى يحددها العضو المنتدب ويجوز الإعفاء من هذا الشرط بقرار منه او من يفوضه .

(٧) ان يجتاز الإمتحان المقرر لشغل الوظيفة .

(٨) الا يقل سنه عن ثمانية عشر سنة .

(٩) ان يجيد القراءة والكتابة .

تم المراجعة وتعتمد للائحة
رئيس النقابة العامة للعاملين
محمد مرسى
٩٥/٦/٢٨

النقابة العامة للعاملين بالمرافق العامة
٢٠ شارع شريف - القاهرة
تليفون ٣٩٢٨٤٩٢

الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء
جمهورية مصر العربية
EGYPT
PUBLIC ENTERPRISE OFFICE

مادة (١٥)

على المرشح للتعيين ان يستوفى جميع المسوغات اللازمة لتعيينه وفقا لما تحدده السلطة المختصة بالتعيين خلال خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ إبلاغه بكتاب موصي عليه مصحوبا بعلم الوصول وإلا اعتبر ترشيحه كان لم يكن ما لم يقدم مبررات يقبلها العضو المنتدب او من يفوضه .

كما يعتبر الترشيح كان لم يكن إذا لم يتقدم المرشح لإستلام العمل خلال الخمسة عشر يوما التالية على تاريخ إبلاغه بالحضور بكتاب موصى عليه ما لم يكن مجندا او مستبقى بالقوات المسلحة .

مادة (١٦)

يضع مجلس الإدارة نظاما لقواعد إحتساب الخبرة المكتسبة علميا وعمليا والآثار المترتبة عليهما في الوظيفة والأجر .

مادة (١٧)

فيما عدا شاغلوا الوظائف القيادية - يوضع العامل المعين لأول مرة تحت الإختبار لمدة لا تزيد على ستة اشهر من تاريخ تسلمه العمل وتقرر صلاحيته خلال تلك الفترة وإذا ثبت عدم صلاحيته وفقا للتقارير التي يضعها الرئيس المباشر ويعتمدها المدير المختص انهيت خدمته دون حاجة إلى تنبيه او إنذار .

ولا يجوز وضع العامل تحت الإختبار اكثر من مرة واحدة .

تمت المراجعة وتعتبر الاخيرة
يحيى التقا به العامد لمراقبة
٢٨/٦/٢٠٠٥

مادة (١٨)

يجوز للعضو المنتدب وفقا لإحتياجات العمل تعيين العامل الذى يحصل على مؤهل او مؤهل اعلى اثناء الخدمة فى وظيفة تتناسب مع مؤهله الجديد مع إحتفاظه بالأجر الذى كان يتقاضاه او بداية ربط الوظيفة المعين عليها ايهما اكبر وذلك بناء على طلب كتابى منه وذلك فى ادنى درجات التعيين بالنسبة للمؤهل الجديد .

وتحسب لمن يعين من حملة المؤهلات العالية - بعد تعيينه اقدمية تساوى نصف المدة التى قضاها فى العمل الفنى او المكتبى قبل التعيين بالمؤهل العالى وذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين .

اما بالنسبة للعاملين الشاغلين لوظائف بالدرجتين الأولى والثانية الذين يحصلون على مؤهل عال اثناء الخدمة فيجوز للعضو المنتدب منحهم علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التى يشغلونها وقت الحصول على المؤهل ولو تجاوزوا نهاية ربط الدرجة .

وفى جميع الأحوال يسرى ذلك على من حصلوا على مؤهل او مؤهل اعلى بعد العمل بهذه اللائحة ويكون منحهم هذه العلاوة من تاريخ صدور القرار بمنحها .

مادة (١٩)

يشترط لتعيين الحاصلين على مؤهلات علمية اجنبية من إحدى الجامعات او المعاهد او المدارس الأجنبية ان يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية او تقييمها علميا قرار من الجهة المختصة .

مادة (٣٠)

يجوز إعادة تعيين العامل بإحدى الوظائف الأعلى مباشرة المعلن عنها بالشركة بشرط ان تتوافر فيه شروط شغلها وان يجتاز إختباراتها بنجاح ، وفقا للقواعد التى يعتمدها العضو المنتدب .

وتحسب اقدميته فى الوظيفة الجديدة من تاريخ تعيينه فيها ويمنح بداية اجرها او يحتفظ له بمرتبه الذى كان يتقاضاه ايهما اكبر ، ولا يخل ذلك بموعد إستحقاق العلاوة الدورية وتعتبر مدة خدمته متصلة .

تمت المراجعة وتعتمد اللائحة
رئيس النقابة العامة للمراجعة
مرسى ٢٥/٦/٩٨

مادة (٣١)

يجوز إعادة تعيين العامل بدون إعلان فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها - أو وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته تتوافر فيه شروط شغلها على أن يكون ذلك خلال سنة من تاريخ إنهاء خدمته وبشرط الا يقل تقرير كفايته الأخير عن مرتبة جيد جدا .

ويحتفظ للعامل باجره السابق او بداية ربط الدرجة المعاد تعيينه عليها ايهما اكبر ، كما يحتفظ له بالمدة التى قضاها فى وظيفته السابقة فى الأقدمية .

مادة (٣٢)

ينشا لكل عامل ملف او اكثر تودع فيه البيانات والأوراق والمعلومات الخاصة به .

مادة (٣٣)

(ا) تشكل بقرار من العضو المنتدب لجنة دائمة لشغل الوظائف القيادية والنظيرة تختص بالترشيح لشغل الوظائف القيادية والنظيرة الشاغرة ، وتتكون اللجنة من عدد فردى من الأعضاء لا يقل عن ثلاثة من العاملين فى الشركة أو غيرهم ، ويراعى فى إختيارهم ان يكونوا من الكفاءات المشهود لها بالنجاح فى عملها ، وان تتناسب درجات وظائفهم مع مستوى الوظائف المطلوب شغلها ، ويحدد القرار الصادر بتشكيل اللجنة نظام وإجراءات العمل بها .

(ب) مع عدم الإخلال باحكام هذه اللائحة يراعى فيمن يتم إختيارهم لشغل وظيفة قيادية ان يكونوا من الأكثر قدرة على إدارة العمل وتحقيق الإنجازات المطلوبة وفقا لتاريخهم الوظيفى وان يجتازوا بنجاح الدورة التدريبية التى تتيحها الشركة لمن يتم ترشيحهم .

تحت المراجعة وتعتمد اللائحة
رئيس النقابة العامة للمراقبة
٦/٥٨

(ج) يكون شغل الوظيفة القيادية بالتعيين لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة او لمدد اخرى طبقا لأحكام هذه اللائحة ، وتنتهى مدة تولى الوظيفة القيادية بإنقضاء المدة المحددة فى قرار شغل العامل لها او بلوغ سن الإحالة للمعاش ايهما اقل ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بتجديدها او مدها قبل إنقضائها بستين يوما على الأقل من تاريخ إنتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة ، وفى حالة عدم التجديد ينقل العامل إلى وظيفة اخرى غير قيادية لا تقل عن مستواها الوظيفى بمرتبه الذى كان يتقاضاه مضافا إليه البدلات المقررة للوظيفة المنقول إليها ، ويكون النقل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

تحت المراجعة وتعتمد اللائحة
رئيس النقابة العامة للمراقبين
محمد مرسى
٩٥/٦/٢٨

الفصل الثالث

فى قياس كفاية الأداء

الفصل الثالث

فى قياس كفاية الأداء

مادة (٣٤)

يصدر العضو المنتدب قرار بقواعد ومعايير ونماذج إعداد تقارير النشاط الدورى التى تضعها لجنة شئون العاملين ، ويجب أن تتضمن هذه النماذج تقسيم العاملين إلى مجموعتين : مجموعة متميزة يكون تقدير كفايتها بمرتبة ممتاز أو جيد جدا ولا يجوز تحديد العاملين من هذه المجموعة بنسبة معينة ، ومجموعة تحتاج إلى تدريب وتنمية مهارات وتقدر كفاية العاملين من هذه المجموعة بتقدير جيد أو متوسط أو ضعيف حسب الأحوال .

وتتخذ هذه التقارير أساسا لقياس كفاية أداء العاملين ، عدا شاغلى الوظائف القيادية والنظيرة .

مادة (٣٥)

مع مراعاة ما ورد بالمادة السابقة يكون قياس كفاية أداء العاملين بالشركة عن الفترة من أول يناير حتى نهاية ديسمبر من كل عام مرة واحدة على الأقل ويحرر تقرير قياس الكفاية لكل عامل شاملا إنتاجه وسلوكه وتدريبه وتقدر كفايته طبقا للمراتب والدرجات الآتية :-

ممتاز	٩٠ درجة فأكثر
جيد جدا	٨٠ درجة إلى أقل من ٩٠ درجة
جيد	٦٥ درجة إلى أقل من ٨٠ درجة
متوسط	٥٠ درجة إلى أقل من ٦٥ درجة
ضعيف	أقل من ٥٠ درجة

ويجب أن يكون التقرير بمرتبة متوسط أو ضعيف مسببا ومحددا عناصر القصور أو المخالفات التى أدت إليه ولا يعتمد إلا باستيفاء ذلك .

تمت المراجعة د. محمد الرحمن
رئيس النقابة العامة للمراقبة
١٣/٦/٢٨

مادة (٣٦)

لا يجوز تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز فى سنة التقرير فى الحالتين الآتيتين :-

(أ) العامل الذى اتيحت له فرصة التدريب وتخلف عنها دون عذر مقبول او لم يجتز التدريب بنجاح .

(ب) العامل الذى وقع عليه جزاء تاديبى يتجاوز عقوبة الإنذار .

مادة (٣٧)

يتولى الرئيس المباشر إعداد تقرير قياس الكفاية عن الآداء السنوى للعامل ، ثم يعرض على المدير المختص لإبداء ملاحظاته كتابة على التقرير ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لإعتماده قبل نهاية شهر مارس من كل عام .

وتتولى إدارة شئون العاملين إخطار العامل الذى وضع عنه تقرير كفاية بمرتبة متوسط او ضعيف بعد إعتماد لجنة شئون العاملين ، وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ توقيعه بالعلم للجنة التظلمات التى تشكل بقرار من العضو المنتدب من ثلاثة من كبار العاملين على أن يكون من بين اعضائها ممثل اللجنة النقابية (إن وجدت) يختاره مجلس إدارتها ويكون قرارها نهائيا .

ويجب البت فى التظلم وإبلاغ العامل بالنتيجة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه .

مادة (٣٨)

مع عدم الإخلال بما جاء بالمادة (٣٦) من هذه اللائحة يكون تقدير كفاية العاملين فى بعض الحالات كما يلى :-

(أ) العامل المعار داخل الجمهورية او المنقول من وإلى الشركة تختص بوضع التقرير النهائى ~~الجهة التى~~ قضى بها المدة الأكبر من السنة التى يوضع عنها التقرير .

تحت الملاحظة وتقدير السلوك
رئيس النقابة العامة لمراقبة
٩٥/٦/٢٨ مرسى

(ب) العامل المجند او المستدعى او المستبقى تقدر كفايته بمرتبة جدا حكما فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكما .

(ج) العامل المريض إذا زادت مدة مرضه عن ثمانية أشهر تقدر كفايته بمرتبة جيد حكما ما لم يكن تقريره السابق بمرتبة اعلى من ذلك فتقدر بالمرتبة الأعلى حكما .

(د) فى حالة إعارة العامل خارج الجمهورية او التصريح له باجازة خاصة بدون مرتب يعتد بالتقرير السابق وضعه عنه إذا كانت المدة التى قضاها العامل بالعمل قبل قيامه بالإعارة او الأجازة تقل عن ستة اشهر خلال سنة التقـــــرير .

ولا يوضع تقرير للعائد من الإعارة أو الأجازة الخاصة بدون مرتب إلا إذا كانت المدة التى قضاها بالعمل تزيد على ستة اشهر خلال سنة التقـــــرير .

(هـ) اعضاء مجلس الإدارة المنتخبين واعضاء اللجنة النقابية (إن وجدوا) تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة كفاية كل منهم فى السنة السابقة على إنتخابهم .

(و) العامل الموقوف عن العمل وقفا إحتياطيا يؤجل وضع تقرير كفايته إلى أن يتحدد موقفه بصفة نهائية وفى حالة براءته تقدر كفايته بنفس تقرير كفاية العام السابق على الوقف .

وفى حالة الإدانة تقدر بمرتبة متوسط أو ضعيف بمعرفة المدير المختص ما لم يكن قد انهيت خدمته .

مادة (٣٩)

تنتهى خدمة العامل الذى تقدر كفايته بمرتبة ضعيف فى سنتين متتاليتين دون حاجة إلى تنبيـــه او إنـــذار وذلك إعتبارا من تاريخ البت فى التظلم من آخـر تقرير للكفايـــــة .

تمت المراجعة وتعتمد للاحكام
رئيس النقابة العامة للمراجعة
٢٠/٦/٢٨

الفصل الرابع

فى الترقيـــــة

الفصل الرابع

فى الترقيـــــة

مادة (٣٠)

مع مراعاة ما ورد باحكام المادة (٣٣) من هذه اللائحة . تكون الترقية إلى الوظيفة الأعلى بنسبة ١٠٠٪ بالإختيار من الوظيفة التى تسبقها مباشرة وبمراعاة إستيفاء العامل لإشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها .

مادة (٣١)

تعد إدارة شئون العاملين فى بداية السنة المالية بيانا بالوظائف الشاغرة والواردة بالهيكل الوظيفى للشركة والتى يمكن شغلها بالترقية كما تعد بيانا بالعاملين المستوفين لإشتراطات شغل هذه الوظائف وبمراعاة ما يلى :-

(أ) الا يقل تقرير العامل عن العامين الأخيرين عن مرتبة جيد جدا .

(ب) الا يكون العامل المرشح للترقية فى اجازة بدون مرتب او إعارة لمدة تزيد على ستة اشهر .

(ج) إجتياز الدورات التدريبية التى تتيحها الشركة بنجاح .

مادة (٣٣)

مع مراعاة باحكام المادة (١١) من هذه اللائحة . يصدر قرار الترقية من العضو المنتدب او من يفوضه ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ، ويستحق العامل بداية اجر الدرجة المقرر للوظيفة المرقى اليها او علاوة من علاواتها ايهما أكبر - ولا يخل ذلك بموعد استحقاق العلاوة الدورية .

٩٥/٦/٢٨
تمت المراجعة
رئيس النقابة العامة للمراجعة

النقابة العامة للعاملين بالمرافق العامة
٣٠ شارع شريف - القاهرة
تليفون ٩٦٣٨٢١٣

الجهاز المركزى لتنظيم وإدارة قطاع الأعمال العام
جمهورية مصر العربية
PUBLIC ENTERPRISE OFFICE

مادة (٣٣)

لا يجوز ترقية العامل فى الحالات الآتية :-

(أ) العائد من اجازة بدون مرتب او إعارة لمدة تزيد على ستة اشهر قبل مضي سنة من تاريخ عودته وإستلامه العمل ، ويسرى ذلك على المنقول إلى الشركة .

(ب) المحال إلى المحاكمة الجنائية او الموقوف عن العمل مدة الإحالة او الوقف وفى هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة ، فإذا إستطالت المدة لاكثر من ذلك وثبت عدم إدانته او وقع عليه جزاء الإنذار او الغرامة التى لا تتجاوز قيمتها اجر ثلاثة ايام او الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز ثلاثة ايام وجب عند ترقيته إحتساب اقدميته فى الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة الجنائية ويمنح اجرها من هذا التاريخ .

(ج) العامل الموقع عليه عقوبة من العقوبات التاديبية الآتية ما لم يتم محوها :-

(١) الغرامة التى تزيد قيمتها على اجر ثلاثة أيام .

(٢) الوقف عن العمل لذات المدة .

(٣) الحرمان من العلاوة كليا او جزئيا او اى جزاء آخر اشد .

ولا تدخل الغرامات الإنضباطية التى توقع على العاملين تطبيقا لنظام الحضور والإنصراف فى مفهوم الجزاءات التاديبية التى توقع عن مخالفات العمل ما لم يوقع على العامل احد الجزاءات المشار إليها بالإضافة إلى الغرامة .

تمت المراجعة وتعتمد لائحة
أمين النقابة العامة للعاملين
محمد مرسى
٩٥/٦/٢٨

النقابة العامة للعاملين بالمرافق العامة
٢٠ شارع شريف - القاهرة
تليفون ٣٩٢٨٢٢٢

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
هيئة مكتب الشركات العام
EGYPT
PUBLIC ENTERPRISE OFFICE

الفصل الخامس

فى الاجور والعلاوات

الفصل الخامس

فى الأجور والعلاوات

مادة (٣٤)

مع مراعاة ما ورد باحكام المادة (١٦) من هذه اللائحة يحدد اجر العامل عند تعيينه ببداية الربط المقرر للوظيفة وفقا لجدول الأجور المرفق ، مع سريان احكام القوانين الصادرة بشان العلاوات الخاصة وضمها إلى الأجور الأساسية او المنح التى تقررها الدولة للعاملين .

ويراعى الإلتزام بالحد الأدنى للأجور المقرر قانونا ، وبالنسبة المقررة للأجور الى رقم الأعمال وما تحققه الشركة من ارباح .

ويستحق العامل اجره من تاريخ تسلمه العمل ما لم يكن مستبقى بالقوات المسلحة فيستحق اجره من تاريخ تعيينه .

مادة (٣٥)

يقرر مجلس الإدارة فى ختام كل سنة مالية مبدأ إستحقاق العاملين للعلاوة الدورية او نسبة منها او عدم إستحقاقها عن العام التالى وذلك فى ضوء المركز المالى للشركة وما تحقق من اهداف .

وفى جميع الأحوال يجب ان يعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العامة للشركة .

مادة (٣٦)

مع مراعاة حكم المادة السابقة يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة للوظيفة التى يشغلها طبقا لما هو مبين بجدول الأجور رقم (١) المرفق او النسبة المقررة من هذه العلاوة فى اول السنة المالية التالية لإنقضاء سنة من تاريخ التعيين او تاريخ إستحقاق العلاوة الدورية السابقة وبما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته ، ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه بدون فاصل زمنى وفقا لأحكام هذه اللائحة .

تمت المراجعة وتعتمد للاستخدام
رئيس النقابة العامة للزراعة
محمد مرسى ٢٨/٦/٩٥

مادة (٣٧)

يحرم العامل المقدم عنه تقرير كفاية بمرتبة متوسط من نصف العلاوة الدورية المقررة ويحرم من كامل العلاوة الدورية من حصل على تقرير كفاية بمرتبة ضعيف .

مادة (٣٨)

لا يستحق الشاغل لوظيفة من درجة رئيس قطاعات الزيادة المقررة بالقانون ٣٠٣ لسنة ١٩٩٤ بقيمة عشرة جنيهات شهريا ولمدة خمس مرات بإعتبارها مقررة لذوى الربط الثابت .

كما لا يستحق شاغلو الوظائف الأدنى عند وصول مرتباتهم إلى الربط الثابت هذه الزيادة .

٢٨/٦/٩٥
تحت المراجعة وتعتمد للاعتماد
رئيس النقابة العامة للمراقبين
محمد موسى

الفصل السادس

فى البدلات والمزايا المادية والعينية والتعويضات

الفصل السادس

فى البدلات والمزايا المادية والعينيـــة والتعويضـــات

مادة (٣٩)

يمنح شاغلو الوظائف القيادية بدل تمثيل شهرى للإنفاق على متطلبات الوظيفة المترتبة على اعباء القيادة والإشراف طبقا لما يلى :-

١٥٠ جنيه	رئيس قطاعات
١٣٠ جنيه	رئيس قطـــاع
٨٠ جنيه	مـدير عـــام

كما يجـــوز لمجلـس الإدارة تقـرير بدل تمـثيل للوظـائف الإشـرافية التى يحددهـــا .

ويصرف هذا البدل لشاغل الوظيفة المقرر لها ، وفى حالة خلوها يستحق لمن يقـوم باعبائها ، ويحدد مـجلس الإدارة مـنح بـدل تمثيل للوظائف النظيرة للـوظائف القيادية بما لا يجاوز الفئات السابقة .

كما يحدد مجلس الإدارة الفئات والقواعد والضوابط المنظمة لصرف أى بدلات أخـــرى .

مادة (٤٠)

تضع الشركة بالإشتراك مع ممثل اللجنة النقابية نظاما للمزايا العينية والمزايا النقدية التى يجوز منحها للعاملين الذين تقضى طبيعة اعمالهم تقرير هذه المزايا ويصدر هذا النظام من مجلس الإدارة .

مادة (٤١)

يستحق العامل مقابلا عن الأعمال الإضافية التى يكلف بها من الرئيس المختص وذلك طبقا للقواعد والضوابط التى يصدر بها قرار من العضو المنتدب .

كما يجوز للعضو المنتدب أو من يفوضه منح العامل مكافأة عن الجهود غير العادية التى بذلت فى أداء عمله إذا ترتب عليها وفر فى الوقت او التكاليف او زيادة فى الإنتاج .

مادة (٤٢)

تكون الإختراعات والمصنفات التى يبتكرها العامل أثناء او بسبب تادية وظيفته ملكا للشركة وذلك إذا كانت نتيجة لتجارب او بحوث او دراسات كلف بها ، وفى جميع الأحوال يكون للعامل الحق فى تعويض مادى يتناسب مع العائد الذى حصلت عليه الشركة ويقره مجلس الإدارة ويراعى فى تقديره تشجيع البحث والإختراع وفقا لما يقرره مجلس الإدارة فى كل حالة .

مادة (٤٣)

تمنح اللجان التى يتقرر تشكيلها بقرار من مجلس الإدارة او من العضو المنتدب بدل حضور جلسات يصدر بتحديده قرار من السلطة التى قررت تشكيلها بما لا يجاوز بدلات الحضور المقررة لأعضاء مجلس الإدارة .

تمت المراجعة وتعتمد للمراجعة
رئيس النقابة العامة للمراجعة
محمد مرسى
٢٥/٦/٩٨

الفصل السابع

فى بدل السفـــــر
ومصروفات الإنتقـال

الفصل السابع

اولا: بدل السفر

مادة (٤٤)

بدل السفر هو المبلغ الذى يمنح للعامل مقابل النفقات الضرورية التى يتحملها بسبب تغيبه عن الجهة التى بها مقر عمله الرسمى وعن الليالى التى تقضى فى السفر بسبب النقل او الإنتداب او آداء مهام العمل او القيام بالأعمال التى يكلف بها خارج نطاق عمل الشركة .

مادة (٤٥)

يكون إيفاد العضو المنتدب فى مهام محددة خارج البلاد بموافقة رئيس الجمعية العامة للشركة ، وللعضو المنتدب سلطة إيفاد العاملين بالشركة للخارج ، كما يكون له او من يفوضه سلطة التكليف للسفر فى مهام داخل البلاد .

وفى جميع الأحوال يجب ان يتضمن التكليف بالسفر تحديد المهمة وجهتها والمدة اللازمة لإنجازها .

ويلتزم من يكلف بالسفر بتقديم تقرير عن مهمته والإنجازات التى حققها فور عودته ، ويقدم هذا التقرير إلى رئيسه المباشر للعرض على السلطة التى كلفته بالمهمة .

مادة (٤٦)

تسرى فى شان سفر رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب واعضاء مجلس الإدارة المعينين الأحكام المقررة لبدل السفر ومصروفات الإنتقال المقررة للعاملين بالشركة ، ويتم معاملتهم على اساس الفئات المقررة لشاغلى اعلى الوظائف القيادية ما لم تقرر الجمعية العامة للشركة خلاف ذلك ، وفى حالة تكليف احد اعضاء مجلس الإدارة المنتخبين فى مهمة محددة بمعرفة المجلس يعامل معاملة عضو مجلس الإدارة المعين

تمت المراجعة تمهيدا للاعتماد
رئيس القطاع المالى
محمد مرسى
٩٥/٦/٢٨

مـــاده (٤٧)

يحدد مجلس الاداره فئات بدل السفر عن الليله بحد اقصى الفئات الآتيه

	داخل الجمهورية	خارج الجمهورية بالدولار الامريكي		
	بالجنيه المصرى	فى الدول العربيه والاوروبيه والامريكتين واستراليا	فى الدول الافريقيه والاسيويه	فى اليابان
شاغلو الوظائف القياديـــــة	١٢٠	٢٠٠	١٦٥	٣٢٠
شاغلو الوظائف الاشرافيـــــه	١٠٠	١٥٠	١٢٥	٢٥٠
شاغلوا الوظائف التنفيذيـــــه	٨٠	١٣٥	١١٠	٢١٠
شاغلوا الوظائف الحرفيه والمعاونه				

ويحدد مجلس الإدارة مقابل الإعاشة الذى يصرف فى الماموريات داخل نطاق عمل الشـــــركة بما لا يتجاوز الأحكام المنصوص عليها فى هذه اللائحة .

وتسرى أحكام فئات بدل السفر والإعاشة ومصروفات الإنتقال على العاملين المؤقتين والعاملين بعقود عمل محددة المدة .

مادة (٤٨)

فى حالة مبيت العامل فى إحدى إستراحات الشركة او فى ضيافة إحدى الجهات فى الداخل مبيت فقط يخفض بدل السفر بمقدار الربع وفى حالة الإقامة الكاملة (مبيت وماكل) يصرف نصف بدل السفر .

تمت المراجعه وتعتمد اللائحه
رئيس النقابه العامه للمراقبين
محمد مرسى
٢٠/٦/٨

ويسرى الحكم السابق على العاملين الموفدين للخارج ، وتزاد فئات بدل السفر بنسبة ٣٥٪ فى حالة حضور المعارض او الندوات او المؤتمرات الخارجية .

مادة (٤٩)

يجوز للسلطة المختصة بالترخيص بالسفر منح العامل الشاغل لوظيفة قيادية تعويضا ماليا لمواجهة نفقات الإستقبال والضيافة بالخارج بما لا يجاوز نصف قيمة إجمالى بدل السفر المستحق عن المهمة وبحد اقصى ٥٠٠ دولار " خمسمائة دولار " - ايهما اقل - وذلك دون التقيد بقواعد الصرف المقررة ، ولا يصرف هذا التعويض إلا لرئيس الوفد دون غيره ما لم يكن المكلف بالمهمة منفردا فيصرف إليه .

مادة (٥٠)

يستحق العامل بدل السفر عن المبيت خارج نطاق عمل الشركة ويصرف نصف هذا البدل إذا إقتضت المأمورية المكلف بها البقاء بعد إنتهاء العمل الرسمى وعودته فى نفس اليوم بشرط إنقضاء سبع ساعات بعد إنتهاء ميعاد العمل الرسمى بما فيها وقت الذهاب والعودة .

مادة (٥١)

تتحمل الشركة مصاريف إستخراج جواز السفر او تجديده وتاشيرات الدخول والخروج والشهادات الصحية ورسوم المخابرة فى حالة تكليف العامل بمأموريات فى الخارج .

تحت المراجعة وتعتمد الملاحظة
رئيس النقابة العامة للمراقبة
محمد مرسى
٩٥/٦/٢٨

الاتحاد العام لنقابات قطاع الأعمال العام
جريدة مصر الجديدة
PUBLIC ENTERPRISE UNION

ثانيا: مصروفات الإنتقال

مادة (٥٢)

مصروفات الإنتقال هى ما يصرف للعامل نظير ما يتكلفه فعلا من مصاريف بسبب آداء الوظيفة من اجور سفر وإنتقال ونقل امتعته وحملها .

مادة (٥٣)

يستحق العامل الموفد فى مهمة داخل او خارج الجمهورية كافة مصاريف الإنتقال الفعلية ويمنح العامل الموفد فى مهمة خارج البلاد مصروفات إستعداد للسفر مقدارها ٣٠٠ جنيه ولا تصرف إلا مرة واحدة كل عامين .

مادة (٥٤)

يضع مجلس الإدارة نظاما لإستخدام وسائل الإنتقال طبقا لظروف الشركة .

وللعضو المنتدب تقرير بدل إنتقال ثابت للعاملين الذين تستدعى وظائفهم إستعمال إحدى وسائل النقل إستعمالا دوريا ومتواصلا وذلك بالفئات التى يحددها وبحد اقصى ٩٠ جنيها لرئيس القطاعات ، ٧٥ جنيها لرئيس القطاع ، ٥٠ جنيها للمدير العام .

وفى جميع الأحوال لا يجوز للعامل الذى يصرف إليه بدل إنتقال ثابت إستعمال وسائل الإنتقال الخاصة بالشركة فى المهام الرسمية ، كما لا يجوز إسترداد مصروفات الإنتقال الفعلية عن هذه المهام فى الدائرة المقررة عنها ومع ذلك يجوز له إستخدام وسائل الإنتقال الخاصة بالشركة من منزله إلى مقر الشركة وبالعكس بنظام المجموعة مقابل سداد الإشتراك الشهرى الذى تقرره الشركة .

مادة (٥٥)

للعضو المنتدب او من يفوضه صرف تذاكر إشتراك على خطوط المواصلات العامة على نفقة الشركة للعامل الذى تستدعى اعمال وظيفته التنقل المستمر والمتكرر .

مادة (٥٦)

تحدد درجات ركوب العامل فى وسائل الإنتقال على النحو التالى :-

اولا: القطارات :-

(١) قطارات الديزل :-

درجة أولى ممتازة او فاخرة لشاغلى الوظائف القيادية
درجة ثانية ممتازة لشاغلى باقى الوظائف

(٢) قطارات النوم :-

لشاغلى الوظائف القيادية المبيت بعربات النوم - على ان يخفض بدل السفر فى هذه الحالة عن الليالى التى يقضونها فى القطارات بمقدار الربع إذا لم تشمل الوجبات الغذائية وبمقدار النصف إذا شملت الوجبات .

ثانيا: البواخر البحرية :-

(١) الدرجة الأولى الممتازة لشاغلى الوظائف القيادية
(٢) الدرجة الأولى لشاغلى الوظائف الإشرافية والتنفيذية
(٣) الدرجة الثانية للعاملين غير السابق ذكرهم فى البندين (١) ، (٢) السابقين .

ثالثا: سيارات الأجرة (التاكسى) :-

لشاغلى الوظائف الإشرافية فما فوقها إستعمال سيارات الأجرة (التاكسى) فى إنتقالاتهم كلما سمحت ضرورات العمل ذلك ولم يتيسر إستعمالهم لسيارات الشركة وبإعتماد الرئيس المباشر لكل منهم .

تمت المراجعة وتعتبر اللائحة
رئيس الكتابة العامة للمراقبة

ولشاغلى الوظائف القيادية التصريح لمرؤوسيهم بإستعمال سيارات الأجرة إذا دعت لذلك ضرورة عاجلة أو إذا كانوا مكلفين بنقل مبالغ نقدية تزيد على مائتى جنيه او مستندات لها طابع السرية او الأهمية .

رابعا: الطائـــرات :-

- الإنتقال داخل البلاد :-

لشاغلـى الوظائـف القياديـة إستعمال الطائرات للإنتقال (داخل البلاد) فى المهام العاجلة .

- الإنتقال إلى خارج البلاد والعودة :-

لشاغلى جميع الوظائف السفر بالطائرات إلى الخارج والعودة بالدرجة السياحية بناء على موافقة العضو المنتدب .

ولرئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب وأعضاء مجلس الإدارة المعينين السفر بالطائرات إلى الخارج والعودة بالدرجة الأولى ويسرى ذلك على المرافقين لهم فى ذات الرحلة .

وكذلك يكون للمرافقين للوفود الأجنبية والشخصيات الهامة والعملاء الذين تتكفل الشركة بمصاريف إقامتهم أو إنتقالهم السفر والإنتقال بنفس الدرجة التى يسافر بها الزوار والوفود .

مادة (٥٧)

تتحمل الشركة مصاريف نقل جثمان العامل المتوفى من الجهة التى يعمل بها إلى الجهة التى ترغب اسرته دفنه بها ويجوز بموافقة العضو المنتدب تطبيق ذلك على اسرة العامل من الدرجة الأولى .

كما يستحق افراد عائلة العامل المتوفى الذين يقيمون معه وكان يعولهم ويضطرون إلى تغيير محل إقامتهم المعتاد بسبب وفاته مصاريف الإنتقال وبدل النقل الذى كان يستحقه عند إنتهاء خدمته وذلك خلال سنة من تاريخ الوفاة .

كما تتحمل الشركة الرسوم الصحية المقررة على نقل الجثمان وشحن الصندوق المبطن بالزنك الذى يوضع فيه عقب التحنيط ، كما تتحمل مصروفات التحنيط واتعاب الطبيب الذى يقوم بهذه العملية .

كما تطبق الأحكام السابقة إذا توفى الموفد بالخارج اثناء آدائه مهمة رسمية للشـــــركة .

تحت المراجعة وتقدم للاثمة ؟
رئيس النقابة العامة للمراقبة
محمد مرسى
٢٥/٦/٢٨

الفصل الثامن

فى الحوافز والرعاية الصحية والخدمـــات الإجتماعيـــة

الفصل الثامن

فى الحوافز والرعاية الصحية والخدمات الإجتماعية

اولا : فى الحوافز

مادة (٥٨)

تضع الشركة بالإشتراك مع ممثل اللجنة النقابية نظما للحوافز تكفل تحقيق الأهداف وزيادة الإنتاج او رقم الأعمال والأرباح وذلك على اساس معدلات قياسية للأداء وتعتمد هذه النظم من مجلس الإدارة .

مادة (٥٩)

للعضو المنتدب تقرير مكافاة تشجيعية للعاملين (بالشركة او غيرها من الجهات) الذين يقدمون خدمات او إقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل او رفع كفاءة الإنتاج او توفير فى النفقات .

مادة (٦٠)

للعضو المنتدب منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية المقررة له ولو تجاوز بها نهاية الأجر المقرر لوظيفته ، وبمراعاة ما يلى :-

(١) ان يكون العامل قد حقق إقتصادا فى النفقات او حقق زيادة فى الإنتاج او الإيراد او قدم افكارا ترتب عليها تحسين مواصفات الإنتاج والإرتقاء بجودته .

(٢) ان يكون تقرير كفاية العامل عن العامين الأخرين بمرتبة ممتاز .

(٣) الا يمنح العامل هذه العلاوة اكثر من مرة كل سنتين .

(٤) الا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين الممتازين .

ولا يمنع منح هذه العلاوة من إستحقاق العلاوة الدورية فى موعدها .

كما يمنح العامل الذى يحصل اثناء الخدمة على مؤهل اعلى من الدرجة الجامعية الأولى (دبلوم دراسات عليا مدة دراسته سنتين او دبلومين مدة دراسة كل منهما سنة على الأقل او ماجستير او دكتوراه) علاوة تشجيعية بفئة العلاوة الدورية فى تاريخ إعتماد المؤهل وفقا للضوابط التى يضعها العضو المنتدب فى هذا الشأن .

وفى جميع الأحوال يتم صرف العلاوة التشجيعية إعتبارا من تاريخ صدور قرار العضو المنتدب .

ثانيا: فى الرعاية الصحية والإجتماعية

مادة (٦١)

تضع الشركة بالإشتراك مع ممثل اللجنة النقابية نظاما للعلاج الطبى والرعاية الصحية ، كما تضع نظاما للخدمات الإجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية على ان تعتمد هذه النظم من مجلس الإدارة وبمراعاة الا تقل المزايا المقررة فى هذه النظم عما هو مقرر للعاملين وقت العمل باحكام هذه اللائحة .

مادة (٦٢)

للجمعية العامة للشركة بناء على إقتراح مجلس الإدارة وضع نظام منحة نهاية الخدمة للعاملين ويحدد القرار الصادر فى هذا الشأن كيفية إدارة هذا النظام ومصادر تمويله وقواعد وإجراءات الصرف منه وشروط وضوابط إستحقاق المنحة وبما لا يقل عما هو مقرر لهم وقت العمل باحكام هذه اللائحة .

تحت الطرف تحمد الله
رئيس النقابة العامة للمراقبة
محمد مرسى
٢٠١٦/٥/١

النقابة العامة لبترول قطاع الأعمال العام
جمهورية مصر العربية
EGYPT
PUBLIC ENTERPRISE OFFICE

الفصل التاسع

فى النقـــل والندب والإعارة والبعثات والتدريب

الفصل التاسع

فى النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب

مادة (٦٣)

يكون نقل رئيس وحدة الأمن والعاملين بها بقرار من العضو المنتدب دون حاجة لأى إجراء آخر .

مادة (٦٤)

يجوز بقرار من العضو المنتدب أو من يفوضه نقل العامل إلى وظيفة من ذات مستوى وظيفته بالشركة وتتوافر فيه شروط شغلها ، كما يجوز للعضو المنتدب نقل العامل من وإلى الشركة بناء على طلب يقدمه العامل .

مادة (٦٥)

يجوز بقرار من العضو المنتدب ندب العامل إلى وظيفة مماثلة أو إلى وظيفة تعلوها مباشرة بالشركة تتوافر فيه شروط شغلها لمدة سنة قابلة للتجديد .
ويستحق العامل فى هذه الحالة البدلات والميزات المقررة للوظيفة المنتدب عليها .

مادة (٦٦)

يجوز بقرار من العضو المنتدب إعارة العامل من وإلى الشركة وذلك بناء على طلب كتابى منه ، وفى جميع الأحوال تتحمل الجهة المستعيرة بكافة الأعباء المالية للمعار طوال مدة الإعارة .

تمت المراجعة وتعتمد اللائحة
رئيس النقابة العامة للمراقبين
سمير
١٩٩٦/٠٨

٤٣

الجمهورية مصر العربية
EGYPT
PUBLIC BUSINESS

مادة (٦٧)

يكون إيفاد العاملين فى بعثات او منح دراسية او تدريبية او اجازات دراسية باجر او بدون اجر فى الداخل او الخارج بقرار من العضو المنتدب وفقا للقواعد التى يضعها مجلس الإدارة فى هذا الشان .

مادة (٦٨)

يضع مجلس الإدارة اللائحة الخاصة بتدريب العاملين .

تحت الطرائق تعتمد اللائحة
رئيس النقابة العامة للعاملين
محمد مرسى
٢٥/٦/٥٨

الفصل العاشر

فى مواعيد العمل والاجازات

الفصل العاشر

فى مواعيد العمل والاجازات

مادة (٦٩)

يحدد العضو المنتدب ايام العمل فى الأسبوع وساعاته بما يتفق وطبيعة عمل الشركة والأهداف المنوط بها تحقيقها .

مادة (٧٠)

لا يجوز للعامل ان ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها فى حدود الأجازات المقررة فى المواد التالية .

مادة (٧١)

للعامل الحق فى اجازة باجر كامل فى ايام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تقررها الدولة .

ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات باجر مضاعف إذا إقتضت الضرورة ذلك او يمنح اياما عوضا عنها .

وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين الأحكام العامة الصادرة فى هذا الشـــــان .

مادة (٧٢)

يستحق العامل الأجازات الآتيـــــة :-

(١) اجازة عارضة باجر كامل لمدة سبعة ايام فى السنة وذلك لسبب طارىء يتعذر معه طلب الحصول على اى اجازة اخرى ، ولا تحسب ضمن الأجازة السنوية المقررة بشرط الا تزيد عن يومين متتالين فى المرة الواحدة وتعتمد من جهة رئاسته فى يوم عودته مباشرة .

(٣) اجازة إعتيادية سنوية باجر كامل لا يدخل فى حسابها عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية وذلك على الوجة التالى :-

[أ] ١٥ يوما عن السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة اشهر من تاريخ إستلام العمل .

[ب] ٢١ يوما لمن امضى سنة كاملة على الأقل .

[ج] ٣٠ يوما لمن امضى مدة عشر سنوات فى الخدمة .

[د] ٤٥ يوما لمن بلغ سن الخمسين .

وتحدد مواعيد الأجازة الإعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تقصيرها او تاجيلها او قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويوافق عليها الرئيس المباشر .

ويحتفظ العامل برصيد اجازاته الإعتيادية على انه لا يجوز ان يحصل على اجازة إعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ٦٠ يوما فى السنة بخلاف الأجازة السنوية المستحقة له عن تلك السنة .

وفى جميع الأحوال يتعين حصول العامل على اجازة سنوية متصلة بقدر ايام العمل المقررة فى الأسبوع .

ويصرف مقابل نقدى عن الأجازات الإعتيادية التى لم يقم بها عند إنتهاء خدمته بالشركة لأى سبب من الأسباب على اساس متوسط الأجر الشامل المنصوص عليه فى قانون التامينات الإجتماعية عن السنة الأخيرة قبل إنتهاء خدمته .

مادة (٧٣)

يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة اجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية التى يحددها العضو المنتدب وذلك فى الحدود التالية :-

[١] ثلاثة اشهر باجر يعادل ١٠٠٪ .
[٢] ستة اشهر باجر يعادل ٧٥٪
[٣] ستة اشهر باجر يعادل ٥٠٪ ، ٧٥٪ لمن يجاوز سن الخمسين .

تمت المراجعة وتحمل الرئيس
رئيس القطاع العام المراقب

EGYPT

ويجوز للجهة الطبية التي يحددها العضو المنتدب زيادة المدة ستة أشهر اخرى بدون اجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ويرجع فى تحديد انواع هذه الأمراض إلى الجهة الطبية المختصة .

ويجوز للمدير المختص بناء على طلب العامل تحويل الاجازات المرضية سواء باجر كامل او باجر مخفض إلى اجازة إعتيادية إذا كان له وفر منها .

وتسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذه اللائحة الأحكام القانونية المنظمة للأمراض المزمنة .

مادة (٧٤)

يجوز بقرار من العضو المنتدب او من يفوضه الترخيص للعامل باجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة .

مادة (٧٥)

للعاملة بناء على طلبها الحق فى اجازة بدون اجر لرعاية طفلها بحد اقصى عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

واستثناء من احكام المادتين ١٣٥ ، ١٣٦ من قانون التامين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الشركة بإشتراكات التامين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق احكام هذا القانون او تمنح العاملة تعويضا عن اجرها يساوى ٣٥٪ من المرتب الذى تستحقه من تاريخ بدء الأجازة وذلك وفقا لإختيارها .

مادة (٧٦)

يستحق العامل اجازة خاصة باجر كامل لا تحسب ضمن الأجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات التالية :-

(١) لآداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر مرة واحدة طوال مدة خدمته .

(٢) للعاملة الحق فى اجازة وضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع وذلك لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

تمت المراجعة وتعديل الصيغة
رئيس النقابة العامة للعاملين
٢٥/٦/٢٨

(٣) للعامل المخالط لمريض بمرض معد طوال المدة التى تقررها الجهة الطبية المختصة .

(٤) للعامل الذى يصاب بإصابة عمل وذلك للمدة التى تحددها الجهة الطبية المختصة مع مراعاة احكام القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدله له .

مادة (٧٧)

لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعى للإحتياط والمصرح له باجازة خاصة بدون مرتب أو إعارة خارج الشركة اجازة من اى نوع مما سبق طوال مدة وجوده فى الموات المسلحة او الأجازة او الإعارة .

مادة (٧٨)

إذا إنقطع العامل عن عمله يحرم من اجره مدة غيابه وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية التاديبية .

مادة (٧٩)

تعتبر السنة الميلادية من اول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الأجازات التى تمنح للعاملين .

تمت المراجعة وتحت الاشراف
رئيس النقابة العامة للمراقبين
محمد مرسى
٢٨/٦/٩٥

الفصل الحادى عشر

فى واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم والتحقيق والتأديب

الفصل الحادى عشر

فى واجبات العاملين
والأعمال المحظورة عليهم والتحقيق والتأديب

اولا: فى واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة (٨٠)

مع مراعاة احكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته يجب على العامل :-

١- ان يؤدى العمل بنفسه تبعا لتوجيه وإشراف المسئول عن العمل وطبقا لما هو محدد ببطاقة وصف الوظيفة التى يشغلها وفقا لأحكام القانون وانظمة العمل وان يبذل فى تاديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد .

٢- ان يأتمر باوامر المسئول عن العمل والخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه والذى يدخل فى عمله او مهنته إذا لم يكن فى هذه الأوامر ما يخالف العقد او القانون او الآداب ولم يكن فى إطاعتها ما يعرض للخطر .

٣- المحافظة على كرامة الوظيفة وإتباع السلوك اللائق بها .

٤- ان يحرص على وسائل الإنتاج وادوات العمل الموضوعه تحت تصرفه وان يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وان يقوم بجميع الإجراءات اللازمة لحفظها وسلامتها .

٥- ان يحافظ على اسرار العمل .

٦- ان يعمل بإستمرار على تنمية مهاراته وخبراته مهنيا وثقافيا وفقا للنظم والإجراءات التى تحددها لوائح الشركة بالإشتراك مع المنظمات الثقافية المختصة وفى حدود الإمكانيات المتاحة .

تمت المراجعة وتعتمد اللائحة
رئيس الإدارة المركزية للشئون القانونية

EGYPT

٧- الا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة السلطات المختصة بالشركة وان يحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك .

٨- ان يلتزم بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالشركة سواء بمقتضى القانون او عقود العمل ونظم ولوائح العمل وتعليماته .

٩- الإلتزام بحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت الأمثل .

١٠- تقديم إقرار موقع منه يبين فيه حالته الإجتماعية واسماء زوجته واولاده الذين يعولهم وسن كل منهم .

١١- إخطار جهة الإدارة بكل تغيير يطرا على البيانات الخاصة به كتابة خلال مدة لا تتجاوز ثمانية ايام من تاريخ حصوله وإلا تعرض للجزاء المترتب على ذلك .

١٢- ان يحمل بطاقته الصادرة عن الشركة إن وجدت ولا يسمح له بالدخول إلا إذا كان حاملا لها .

١٣- ان يتواجد في مكان عمله في الموعد المحدد لبدئه وليس له الإنصراف قبل الموعد المحدد لإنتهائه .

١٤- التعاون مع الزملاء في آداء الأعمال العاجلة اللازمة لتامين سلامة العمل .

١٥- إطاعة اوامر وتعليمات الرؤساء الخاصة بالعمل وتنفيذها بدقة تامة وعليه إتباع التعليمات والأوامر التي تصدر من جهة الإدارة في اى وقت .

١٦- ان يخصص ساعات العمل المقررة لتادية العمل الموكل إليه .

١٧- ان يمتثل عند الدخول إلى موقع العمل والخروج منه لنظام التفتيش المقرر ان وجد .

مادة (٨١)

يحظر على العامل بالذات او بالواسطة ما ياتي :-

١- القيام باى عمل تجارى او الإشتراك فيه إلا بموافقة العضو المنتدب الذى له الحق في منح هذا التصريح او رفضه او إلغائه بدون إبداء اسباب .

تمت المراجعة وتعتمد اللائحة
رئيس النقابة العامة لمراقبة
مرسى
٩٥١٦/٢٨

٢- الدخول فى المناقصات والمزايدات او غيرها من اوجه النشاط التى ترتبط او تتصل بمهام وظيفته .

٣- إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل إذا كانت سرية بطبيعتها او بمقتضى تعليمات تصدر بذلك ويظل هذا الإلتزام قائما بعد إنتهاء العلاقة الوظيفية .

٤- أن يقبل من الغير هدايا او مكافآت بسبب الأعمال التى يؤديها بحكم وظيفته .

٥- العبث بالآلات فى حالة حدوث خلل بها او محاولة إصلاحها .

٦- أن يبتعد عن مكان عمله مهما كانت الأسباب إلا فى فترات الراحة المخصصة له والا يضيع وقته فى الأمور التى لا تتصل بالعمل المكلف به .

٧- إنتحال شخصية غير شخصيته او تقديم شهادات او مستندات او توقيعات مزورة .

٨- الإحتفاظ لنفسه باصل اية ورقة من اوراق العمل ولو كان مكلفا به شخصيا .

٩- الجمع بين عمله وبين اى عمل آخر إذا كان من شانه الإخلال بواجباته الوظيفية او كرامة الوظيفة ومقتضياتها .

١٠- القيام باعمال للغير باجر او بدون اجر حتى فى غير اوقات العمل الرسمية إلا بموافقة العضو المنتدب او من يفوضه ، ويستثنى من ذلك القيام باعمال القوامة والوصاية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطه بهم صلة قرابة او نسب حتى الدرجة الرابعة وكذلك القيام باعمال الحراسة على الأموال التى يكون شريكا او صاحب مصلحة فيها او مملوكة لمن تربطهم به صلة قرابة او نسب حتى الدرجة الرابعة ، وذلك بشرط أن يخطر الجهة الرئاسية التابع لها .

١١- الإشتراك فى اوجه نشاط المشروعات او المنشآت التى تمارس نشاطا مماثلا او مرتبطا بالنشاط الذى تمارسه الشركة .

١٢- شرب المسكرات او تعاطى المخدرات او لعب الميسر فى مقار الشركة او الأندية او المحال العامة .

١٣- الإقراض او الإقتراض من وكلاء الشركة او المعتمدين لديها او ممن يتعاقدون او يتعاملون معها .

١٤- التصريح بمعلومات او بيانات تتصل بعمل الشركة بغير تصريح سابق من العضو المنتدب او من يفوضه .

١٥- القيام باى عمل او إجراء يسبب الإضرار بالشركة او سمعتها .

١٦- الإتجار داخل اماكن العمل او جمع نقود او إعانات لأى فرد او جهة او لصق الإعلانات او توزيع أوراق ومنشورات لأى غرض او جمع توقيعات او الإشتراك فى تنظيم الإجتماعات داخل مكان العمل إلا بتصريح كتابى من السلطات المختصة .

ثانيا: فى التحقيق مع العاملين وتاديبهم

مادة (٨٣)

يضع مجلس الإدارة لائحة المخالفات والجزاءات التاديبية المقررة لها وإجراءات التحقيق والجهة المختصة بالتحقيق مع العاملين بمراعاة احكام المادة ٥٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته على ان تتضمن القواعد والضوابط والإجراءات المتعلقة بتظلم العاملين من الجزاءات الموقعة عليهم او محوها وتحدد السلطات المختصة بنظرها وإعتمادها .

مادة (٨٣)

كل عامل يخالف الواجبات والمحظورات المنصوص عليها فى هذه اللائحة او يخرج على مقتضى الواجب الوظيفى فى اعمال وظيفته يعاقب تاديبيا بإحدى العقوبات المنصوص عليها فى المواد الواردة بلائحة الجزاءات وذلك بما يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التى إرتكبها .

ويعفى العامل من العقوبة إذا ثبت ان إرتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده .

تحت الطرح وتعتمد الهيئة
رئيس النقابة العامة للمراقبين
محمد مرسى
٩-٥/٦/٢٨

مادة (٨٤)

العقوبات التاديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى :-

١- الإنـــــــذار .

٢- الغرامـــــــة (الخصم من الأجر).

٣- الوقف عن العمل .

٤- الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .

٥- الإنذار الكتابى بالفصل .

٦- الفصل مـــن الخدمة :

اما بالنسبة لشاغلى الوظائف القيادية فتكـون العقوبات التاديبية التى يجوز توقيعها عليهم هى :-

[١] التنبيـــــه .

[٢] اللـــــوم .

[٣] الإنذار الكتابى بالفصل .

[٤] الفصل مـــن الخدمة .

مادة (٨٥)

تكون سلطة توقيع العقوبات المنصوص عليها فى هذه اللائحة كالآتـــى :-

أ- لشاغلى الوظائف القيادية كل فى حدود إختصاصه سلطة توقيع العقوبات التالية :-

[١] الإنـــــذار .

تمت المراجعة وتم المطابقة
رئيس النقابة العامة للمراقبة
٢٨/٦/٢٠٠٥

[٢] الغرامة بحيث لا تتجاوز قيمتها أجر ثلاثة أيام عن المخالفة الواحدة .

[٣] الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام عن المخالفة الواحدة .

ب- للعضو المنتدب سلطة توقيع باقى العقوبات الأخرى على العاملين من غير شاغلى الوظائف القيادية وهى :-

[١] الغرامة التى تجاوز اجر ثلاثة أيام .

[٢] الوقف عن العمل لمدة تجاوز ثلاثة أيام .

[٣] الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .

[٤] الإنذار الكتابى بالفصل .

[٥] الفصل من الخدمة .

ج- كما يكون لمجلس إدارة الشركة سلطة توقيع العقوبات الآتية على شاغلى الوظائف القيادية والنظيرة وهى :-

[١] التنبيه .

[٢] اللوم .

[٣] الإنذار الكتابى بالفصل .

[٤] الفصل من الخدمة .

وله سلطة توقيع العقوبات الواردة بالمادة (٨٤) من هذه اللائحة فيما عدا عقوبتى الوقف عن العمل او الفصل على عضو اللجنة النقابية أو عضو مجلس الإدارة المنتخب .

د- للسلطة القضائية المختصة وقف عضو اللجنة النقابية أو عضو مجلس الإدارة المنتخب عن العمل احتياطيا او تأديبيا كما يكون لها توقيع عقوبة الفصل عليهما .

مادة (٨٦)

تمحى العقوبات التاديبية التى توقع على العاملين بإنقضاء الفترات الآتيـــــة :-

١- ستة أشهر في حالة الإنذار .

٢- سنة فى حالة الغرامة او الوقف عن العمل .

٣- سنتان فى حالة الحرمان من جزء من العلاوة السنوية .

٤- ثلاث سنوات فى حالة الحرمان من العلاوة السنوية او الإنذار الكتابى بالفصل .

ويتم المحو بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلى الوظائف القيادية وذلك إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع العقوبة مرضيان ، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه ويتم المحو بالنسبة لشاغلى الوظائف القيادية بقرار من العضو المنتدب .

ويترتب على محو العقوبة إعتبارها كان لم تكن بالنسبة للمستقبل ولا تؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة لها وترفع أوراق العقوبة وكل إشارة إليها وما يتعلق بها من ملف خدمة العامل .

مادة (٨٧)

يجوز فصل العامل إذا إرتكب خطا جسيما ويعتبر من قبيل الخطا الجسيم الحالات الآتية :-

[١] إذا إنتحل العامل شخصية غير صحيحة او قدم شهادات أو توصيات مزورة .

[٢] إذا إرتكب العامل خطـا نشات عنه خسارة مـادية جسيمة بشرط إبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت العلم بوقوع الخطا .

[٣] إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال وجهة العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة فى مكان [illegible]

[٤] إذا لم يقم العامل بتادية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .

[٥] إذا افشى العامل الأسرار الخاصة بالشركة .

[٦] إذا حكم على العامل نهائيا فى جناية او جنحة ماسة بالشرف والأمانة او الآداب العامة مع مراعاة حكم المادة (٩٠) من اللائحة .

[٧] إذا وجد اثناء العمل فى حالة سكر بين او متاثرا بما تعاطاه من مادة مخـــــدرة .

[٨] إذا وقع من العامل إعتداء على رئيس او عضو مجلس الإدارة او المدير المسئول او وقع منه إعتداء جسيم على احد رؤسائه اثناء العمل وبسببه .

[٩] إذا التحق بخدمة إحدى الجهات فى الداخل او فى الخارج بغير ترخيص من العضو المنتدب او من يفوضه .

مادة (٨٨)

لا يجوز فصل العامل قبل العرض على اللجنة الثلاثية المشار إليها فى المادة (٦٣) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وإلا اعتبر قرار الفصل كان لم يكن مع الإلتزام باجر العامل .

مادة (٨٩)

كل عامل يحبس إحتياطيا او تنفيذا لحكم جنائى يوقف عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف اجره فى حالة حبسه إحتياطيا ويوقف صرف اجره بالكامل تنفيذا لحكم جنائى نهائى .

تمت المراجعة وتعتمد اللائحة
رئيس القطاع العام للمراقبة
محمد موسى
٥/٦/٨٨

٥٩

الفصل الثانى عشر

فى إنتهاء الخدمة

الفصل الثانى عشر

فى إنتهاء الخدمة

مادة (٩٠)

تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :-

١- فقد الجنسية المصرية او إنتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخـــــرى .

٢- بلـوغ سـن السـتين وذلك بمـراعاة احكام قانون التامين الإجتماعـى الصـادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته المختلفة .

٣- عـدم اللياقـة للخدمـة صحيا .

٤- صدور حكم بات بعقوبة جناية او بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف او الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل ودون إخلال باحكام قانون العقوبات إذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدى ذلك إلى إنتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة ان بقاءه فى الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة او طبيعة العمل .

٥- إنتهاء العمل المؤقت العرضى او الموسمى .

٦- الإسـتقالـــــــــة .

٧- الإحالة إلى المعاش او الفصل .

٨- الوفـــــــــــــاة .

تمت المراجعة وتحت الاسم
رئيس النقابة العامة للمراجعة
محمد مرسى
١٥/٦/٢٨

مادة (٩١)

تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة سواء كان ذلك راجعا إلى وجود عجز كلى فى آداء العمل الأصلى او عجز جزئى مستديم متى ثبت عدم وجود اى عمل آخر يمكنه القيام به طبقا لأحكام قانون التامين الإجتماعى والقرارات الصادرة تنفيذا له .

وفى جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة للخدمة صحيا قبل نفاذ اجازاته المرضية والإعتيادية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون إنتظار إنتهاء اجازاتـــــه .

مادة (٩٢)

للعامل ان يقدم إستقالته من وظيفته وتكون الإستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الإستقالة ويجب البت فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الإستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الإستقالة معلقا على شرط او مقترنا بقيد ، وفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار الإستقالة إجابته إلى طلبه ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الإستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك على الا تزيد مدة الإرجاء على اسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوما السابق الإشارة إليها .

مادة (٩٣)

يعتبر العامل مقدما إستقالته فى الحالات الآتيـــة :-

(١) إذا إنقطـــع عن عمله بغير إذن اكثر من عشرة ايام متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان إنقطاعه بعذر يقبله العضو المنتدب او من يفوضـــــه .

ويجوز لمن قبل العذر ان يقرر عدم حرمان العامل من اجره عن مدة الإنقطاع إذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك وإلا وجب حرمانه من اجره عن هذه المدة ، فإذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الإنقطاع او قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ إنقطاعه عن العمل .

[٣] إذا إنقطع عن عمله دون عذر يقبله العضـــو المنتدب او من يفوضه اكثر من عشرين يوما غير متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لإكتمال هذه المدة .

ويتعين إنذار العامل كتابة بعد إنقطاعه لمدة سبعة أيام فى الحالة الأولى وخمسة عشر يوما فى الحالة الثانية .

[٣] إذا إنتهت مدة الإعارة او الأجازة بدون مرتب ولم يعد العامل لعمله خلال شهر من إنتهائها ما لم يقدم خلال الشهر التالى عذرا يقبله العضو المنتدب ، وتعتبر خدمته منتهية من تاريخ الإنقطاع دون حاجة إلى إنذار .

مادة (٩٤)

يصرف للعامل اجره إلى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمواد السابقة على انه فى حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملا او منقوصا حسب الأحوال حتى يستنفذ اجازاته المرضية والإعتيادية او إحالته إلى المعاش بناء على طلبه وفق ما يقرره قانون التامين الإجتماعى او هذه اللائحة ايهما افضل للعامل .

وإذا كان إنتهاء الخدمة بسبب إستقالة العامل إستحق اجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الإستقالة او إنقضاء المدة التى تعتبر الإستقالة بعدها مقبولة .

مادة (٩٥)

فى حالة صدور حكم جنائى على العامل وفق أحكام البند (٤) من المادة (٩٠) من هذه اللائحة او فصله ، تنتهى خدمة العامل إعتبارا من تاريخ صدور الحكم او قرار الفصل ما لم يكن موقوفا عن العمل او منقطعا عنه فتنتهى خدمته من تاريخ وقفه او إنقطاعـــه .

تحت الملاحظة وتحت الإشراف
رئيس الكنفدرالية العامة للمراقبة
محمد مرسى

الإتحاد النقابى لوزارة قطاع الأعمال العام
جمهورية مصر العربية
EGYPT
PUBLIC ENTERPRISE

وفى هذه الحالة يستحق العامل اجره حتى تاريخ صدور الحكم او قرار الفصل ما لم يكن موقوفا عن العمل او منقطعا عنه فيستحق اجره حتى تاريخ الوقف او الإنقطاع .

وفى هذه الحالة لا يجوز إسترداد ما سبق صرفه للعامل من اجر .

مادة (٩٦)

يجوز لمجلس الإدارة وضع القواعد المنظمة لإنهاء خدمة العامل الذى يطلب إنهاء خدمته قبل بلوغه سن الستين على ان يعتمد قرار المجلس فى هذا الشان من الجمعية العامة للشركة .

مادة (٩٧)

يجوز عند الضرورة القصوى بقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة اى من العاملين من شاغلى الوظائف القيادية اصحاب الخبرة الفنية النادرة بالشركة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة اقصاها سنتان .

مادة (٩٨)

إذا توفى العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل اجر ثلاثة اشهر على الأجر الشامل لمواجهة نفقات الجنازة بحد ادنى ٥٠٠ جنيه للأرمل او لأرشد الأولاد او لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات ، كما يستحق منحة تعادل اجر ثلاثة اشهر اخرى وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن ايام العمل خلال شهر الوفاة .

الفصل الثالث عشر

فى الأحكام الإنتقالية

الفصل الثالث عشر

فى الأحكام الإنتقالية

مادة (٩٩)

ينقل جميع العاملين بالشركة الموجودين بالخدمة فى تاريخ إعتماد هذه اللائحة بذات اوضاعهم الوظيفية إلى الوظائف المعادلة لوظائفهم التى يشغلونها حاليا والتى تتوافر بشانهم إشتراطات شغلها على النحو الموضح بجدول الوظائف رقم (٣) المرافق لهذه اللائحة ، مع الإحتفاظ لكافة العاملين (بصفة شخصية) بما يحصلون عليه من اجور وبدلات واجازات ومزايا نقدية وعينية وتعويضات ولو كانت تزيد على ما يستحقونه طبقا لهذه اللائحة .

مادة (١٠٠)

مع مراعاة ما ورد باحكام المادة (٨) من هذه اللائحة يعاد توصيف وتقييم وظائف الشركة وفقا للأوضاع الوظيفية الجديدة على ان يكون التوصيف واقعيا ويعبر عن الأعمال والمهام التى يقوم بها العامل ومسئولياته وشروط شغل الوظيفة .

فإذا ترتب على إعادة التوصيف والتقييم إلغاء او تعديل فى مستوى بعض الوظائف القائمة يلحق شاغلو هذه الوظائف بوظائف أخرى معادلة تتوافر فيهم إشتراطات شغلها وذلك بقرار من العضو المنتدب .

مادة (١٠١)

تسرى الأحكام المنصوص عليها بهذه اللائحة على المحامين أعضاء الإدارة القانونية بالشركة فيما لم يرد بشانه نص خاص فى احكام لائحة النظام الخاص بهم التى تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

تمت المراجعة وتحمل المسئولية

رئيس النقابة العامة للزراعة

مادة (١٠٣)

يستمر العمل بنظم المكافآت الخاصة المقررة للعاملين بالشركة عند إنتهاء الخدمة وقت العمل بهذه اللائحة .

تمت المراجعة وتعتمد اللائحة
رئيس النقابة العامة للمراقبين
محمد مرسي
٢٨/٦/٩٥

المكتب الفني لوزير قطاع الأعمال العام
جمهورية مصر العربية
EGYPT
PUBLIC ENTERPRISE OFFICE

درجات الوظائف	الأجر الشهرى بالجنيه	العلاوة الدورية بالجنيه	القواعد الملحقة بالجدول
الوظائف القيادية			١- أضيفت إلى بداية الربط العلاوات الخاصة التى ضمت إلى المرتبات الأساسية فى ٩٢/٧/١ ، ٩٣/٧/١ ، ٩٤/٧/١ .
رئيس قطاعات	٣٢٥,٣٨ - ٤٤٥,٥٠	١٥,٠٠	
رئيس قطاع	٢١٠,٠٠ - ٢٧٧,٧٥	١٢,٠٠	٢- تسرى أحكام القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ بتقرير علاوة إجتماعية والقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ بتقرير علاوة إجتماعية إضافية .
مدير عام	١٨٧,٥٠ - ٢٥٩,٥٠	٩,٠٠	٣- يسرى القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤ بزيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام .
الوظائف الإشرافية والتنفيذية والحرفية والخدمات المعاونة			
الأولى	١٤٢,٥٠ - ٢٢٦,٥٠	٧,٥٠	٤- يسرى القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٩٠ ، ١٣ لسنة ١٩٩١ ، ٢٩ لسنة ١٩٩٢ ، ١٧٤ لسنة ١٩٩٣ بتقرير علاوات خاصة وضمها للأجور الأساسية ، والقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ بتقرير علاوة خاصة من ١٩٩٤/٧/١ وإطلاق العلاوات الدورية حتى نهاية ربط الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته بمراعاة المادة ٣٦ من هذه اللائحة والقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٥ بتقرير علاوة خاصة إعتبارا من ١٩٩٥/٧/١ .
الثانية	١٠٥,٠٠ - ١٩٩,٠٠	٦,٠٠	
الثالثة	٧٢,٠٠ - ١٦٣,٠٠	٥,٠٠	
الرابعة	٥٧,٠٠ - ١٢٥,٠٠	٤,٠٠	٥- تعتبر الأحكام الواردة بهذه القوانين وما يصدر مستقبلا من قوانين مماثلة جزء لا يتجزء من هذا الجدول
الخامسة	٥٤,٠٠ - ٩٧,٠٠	٣,٠٠	
السادسة	٥٢,٥٠ - ٨٤,٥٠	٣,٠٠	

تحت المراجعة وتمت المطابقة
مفتش الرقابة العامة للمراقبة
محمد مرسى ١٥/٦/٢٨

جدول (٢)

بتعادل الوظائف الـ- الية بالوظائف الجديدة

طبقا لأحكام اللائحة

ظائف القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨		درجات الوظائف طبقا للائحة	
رجات الوظائف العليا	(بالجـنيه)	*درجات الوظائف القيادية*	(بالجـنيه)
ممـتازة	٣٢٥,٣٨ - ٣٧٥,٣٨		٣٢٥,٣٨ - ٤٤٥,٥٠
ـاليـــة	٢١٠,٠٠ - ٢٧٧,٧٥		٢١٠,٠٠ - ٢٧٧,٧٥
دير عـام	١٨٧,٥٠ - ٢٥٩,٥٠		١٨٧,٥٠ - ٢٥٩,٥٠
		درجات الوظائف الإشرافية والتنفيذية والحرفية والخدمات المعاونة	
ـلـى	١٤٢,٥٠ - ٢٢٦,٥٠		١٤٢,٥٠ - ٢٢٦,٥٠
نيـة	١٠٥,٠٠ - ١٩٩,٠٠		١٠٥,٠٠ - ١٩٩,٠٠
ثـة	٧٢,٠٠ - ١٦٣,٠٠		٧٢,٠٠ - ١٦٣,٠٠
ـعـة	٥٧,٠٠ - ١٢٥,٠٠		٥٧,٠٠ - ١٢٥,٠٠
سة	٥٤,٠٠ - ٩٧,٠٠		٥٤,٠٠ - ٩٧,٠٠
سة	٥٢,٥٠ - ٨٤,٥٠		٥٢,٥٠ - ٨٤,٥٠

تمت المراجعة وتعتمد للائحة

رئيس النقابة العامة للمراقبين