

٣١٩٣

٢٧/٥/٩٥

بسم الله الرحمن الرحيم



وزير قطاع الأعمال العام

وزير الدولة للتنمية الإدارية

ورشون البينة

قرار
وزير قطاع الأعمال العام
والدولة للتنمية الإدارية وشئون البيدة
رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٥

وزير قطاع الأعمال العام

- بعد الاطلاع على الدستور .
- وعلى القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ باصدار قانون قطاع الأعمال العام .
- وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٠ لسنة ١٩٩١ باصدار اللائحة التنفيذية لقانون شركات قطاع الأعمال العام .
- وعلى كتاب شركة الانشاءات وتوزيع القوى الكهربائية رقم ٧٢ بتاريخ ١٩٩٥/٧/٩ بموافقة مجلس إدارة شركة توزيع كهرباء جنوب الدلتا بجاسة ١٩٩٥/٧/٨ بالاشتراك مع النقابة العامة للمرافق على مشروع لائحة العاملين بالشركة .

قرار
(المادة الأولى)

تعتمد لائحة نظام العاملين بشركة توزيع كهرباء جنوب الدلتا

(المادة الثانية)

على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار اعتباراً من ١٩٩٥/٧/٢٨

وزير قطاع الأعمال العام

وزير الدولة للتنمية الإدارية وشئون البيدة

(دكتور / عاطف محمد)

مدير سكرتارية قطاع الأعمال العام ووزير الدولة للتنمية الإدارية وشئون البيدة

من ٢١ ص ١٤١٦

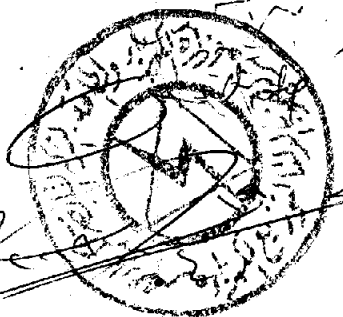
الموافق ٢٠ يوليو سنة ١٩٩٥

وكل أول انواراه

صورة مرسلة الى السيد

٢٩ يوليو ١٩٩٥

الوزير العام	الوزير العام
الوزير العام	الوزير العام
الوزير العام	الوزير العام
الوزير العام	الوزير العام
الوزير العام	الوزير العام
الوزير العام	الوزير العام
الوزير العام	الوزير العام
الوزير العام	الوزير العام
الوزير العام	الوزير العام
الوزير العام	الوزير العام



المس

رقم الصفحة	
٢	الباب الأول: الأحكام العامة
٦	الباب الثاني: في علاقة العمل وإنتهائها
٧	الفصل الأول : في الوظائف
١٠	الفصل الثاني : في التمييز
١٧	الفصل الثالث : في قياس كفاية الأداء
٢٦	الفصل الرابع : في الترقية
٢٤	الفصل الخامس : في الأجور والملاوات
٢٧	الفصل السادس : في البدلات والمزايا المادية والمهنية والتعويضات
٣٠	الفصل السابع : في بدل السفر ومصروفات الانتقال
٣٨	الفصل الثامن : في الحوافز والرعاية الصحية والخدمات الإجتماعية
٤١	الفصل التاسع : في النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب
٤٤	الفصل العاشر : في مواعيد العمل والإجازات
٤٩	الفصل الحادي عشر : في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم والتحقيق والتاديب
٥٨	الفصل الثاني عشر : في إنتهاء الخدمة
٦٣	الفصل الثالث عشر : في الأحكام الإنتقالية

٩

الباب الأول
الامم العام

١

المادة الأولى

الاحكام العامة

مادة (١)

تسري احكام هذه اللائحة على العاملين بالشركة . وتسري احكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية وقانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهذه اللائحة .

مادة (٢)

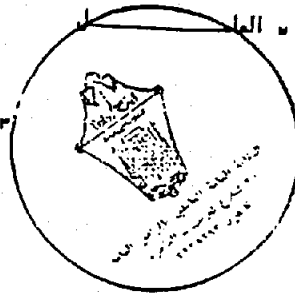
يصدر العضو المنتدب القرارات التنفيذية اللازمة لوضع هذه اللائحة موضع التنفيذ . وتعتبر هذه القرارات جزءا متما لا احكام هذه اللائحة .

مادة (٣)

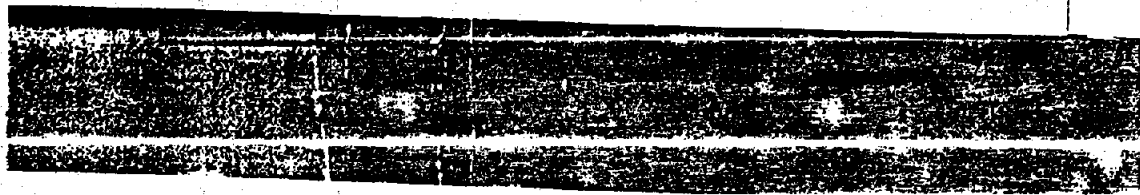
في تطبيق احكام هذه اللائحة يقصد بالكلمات والمبارات التالية المعاني المحددة
قريبها :-

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| مجلس إدارة الشركة | مجلس الإدارة |
| رئيس مجلس إدارة الشركة | رئيس مجلس الإدارة |
| العضو المنتدب المتفرغ للإدارة | العضو المنتدب |
| من يشغل وظيفة من الوظائف | المدير |
| انتقادية | العامل |
| كل من يشغل وظيفة واردة في جدول | |
| الوظائف المتمم | |

٩٥١٦/٢٨
مختار المرحوم
رئيس اللجنة
شركة العامة للتأمين
١٩٩١

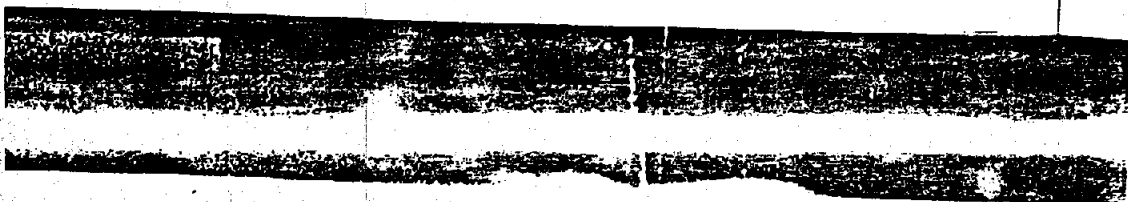


الكتاب الثاني
في ملاقة العمل وإتقانها



١٤

الفصل الاول
في الوظائف



١١

مادة (د)

يكون حكام المدد المنصوص عليها في هذه اللائحة بالتقويم الميلادي .

مادة (هـ)

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

وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها أو من العضو المنتدب وتصدر توصياتها بأغلبية الآراء - فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس .

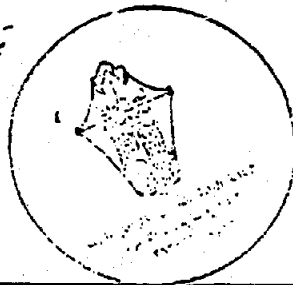
ويتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم بمهامه دون أن يكون له صوت معدود .

وتختص هذه اللجنة بالنسبة للعاملين من غير شاغل الوظائف القيادية بالنظر في تعيين وترقية العاملين ونقلهم من وإلى الشركة ومحو الجزاءات الموقفة عليهم وإستحقاقهم السلاوات الدورية وإعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم ، كما تختص بالنظر فيما يرى العضو المنتدب عرضه عليها من موضوعات .

وترسل اللجنة توصياتها إلى العضو المنتدب خلال أسبوع لإعتمادها فإذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال شهر من تاريخ إرسالها إليه اعتبرت نافذة ، أما إذا اعترض عليها كلها أو بعضها فعليه أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعمدها للجنة للنظر فيها على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا لا يتجاوز شهرا لإعادة النظر فيها ، فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدى اللجنة رأيها اعتبر رأيها نافذا ، فإذا تمسك اللجنة برأيها خلال هذا الأجل فعليه أن يمدد توصياتها إلى المجلس المنتدب ليتخذ ما يراه مناسبا ، ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائيا .

تمت المراجعة بقدرته
رئيس النقابة العامة للعاملين
مدرسي

٩٩٥/٦/٩٨



١٢

مادة (٦)

تسرى في شأن العضو المنتدب احكام لائحة العلاج الطبي والرعاية الصحية ونظم الخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية المقررة بالشركة ما لم تقرر السلطة المختصة مزايلا افضل .

مادة (٧)

تعلن القرارات التي تصدر في شئون العاملين طبقا للقواعد التي يحددها العضو المنتدب .

١٩٥٨/٧/٢٨

تحت المراجعة
تحت المراجعة العامة للمراجعة

محمد

١٥

المجلد الأول

في الوظائف

مادة (٨ د)

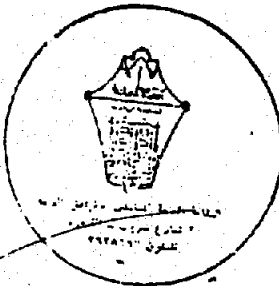
تضع الشركة هيكل تنظيمي لها تتفق مع سياسة أنشطتها وأهدافها ومتطلبات العمل بها ، ويحقق القدرة على المحاسبة عن الإنجازات ويكفل التدرج الهرمي في المهارة والتناسب بين الوظائف التنفيذية والوظائف القيادية ، كما تضع الشركة جداول توصيف وتقييم الوظائف بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها في حدود الجدول رقم (١) المرافق لهذه اللائحة .

ويعتمد الهيكل التنظيمي وجداول الوظائف من مجلس الإدارة وله أن يعيد النظر في الهيكل التنظيمي أو في جداول الوظائف كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك .

مادة (٩ د)

تقسم وظائف الشركة إلى ما يأتي :-

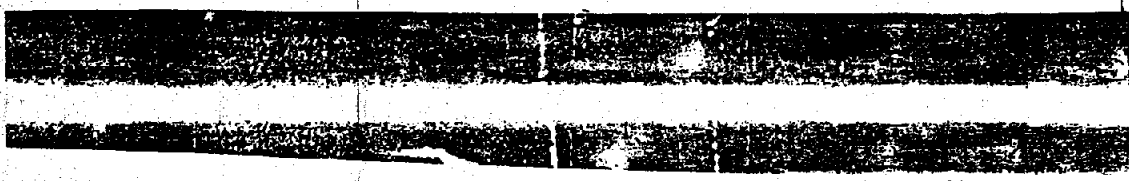
- الوظائف القيادية والتنظيرية -
- الوظائف الإدارية -
- الوظائف التنفيذية -
- الوظائف الحرفية وأعمالها -



تحت المراجعة والتدقيق
مجلس الشورى العام للمرافق

٩٠/٦/٥١
مدرسي

الفصل الثاني
في التعيين



١٧

الفصل الثاني

في التعيين

مادة ١١ د

مع مراعاة احكام البانء د ٢٣ من هذه اللائحة يكون التعيين في الوظائف القيادية والنظيرة بقرار من المعضو المنتدب بعد موافقة مجلس الإدارة .

ويكون التعيين في باقى الوظائف بقرار من المعضو المنتدب بعد العرض على لجنة شئون العاملين .

وفى جميع الاحوال لا يجوز التعيين الا على وظيفة خالصة وواردة بجداول الوظائف المعمدة .

مادة ١٢ د

يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالإعلان عن الوظائف الخالصة 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 :-

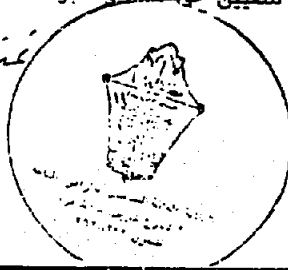
د ا) إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقاً للمؤهل الأعلى ، وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى مرتبة فى الحصول على الشهادة الدراسية ، فالأقدم تخرجاً ، فالأكبر سناً .

د ب) إذا كانت الخبرة هى المطلوبة فيكون التعيين طبقاً للخبرة .

وإستثناء من احكام الفقرة الأولى - يجوز التعيين بغير إعلان أو إمتحان إذا توافرت فى المتقدم للتعين مؤهلات أو خبرات متميزة أو نادرة لا تتوافر بالقدر الكافى فى غيره .

تمت المراجعة
رئيس اللجنة العامة
مدير

٩٥/٦/٢٨



ملامة (١٣)

يكون التمييز في الوظائف التي تشغل بإمتحان حسب
الترتيب النهائي لنتائج الإمتحان ، وعند التساوى في الترتيب
فالأعلى تقديرا عند الحصول على المؤهل فالأقدم تخرجاً وعند
التساوى يقدم الأكبر

ملامة (١٤)

يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف :-

(١٠) ان يكون متمتعاً بالجنسية المصرية .

(٢) ان يكون محمود السيرة حسن السمعة :

(٣) الا يكون قد سبق الحكم عليه بمقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات او ما يعادلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة او بمقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف او الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
وإذا كان قد حكم عليه بـمرة واحدة فلا يحول ذلك دون التمييز إلا
إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسيب من واقع اسباب الحكم ان
ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة او طبيعة العمل

(١) الا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار او حكم تاديسي نهائى ما لم تمض على صدوره اربع سنوات على الاقل .

(هـ) ان يكون مستوفيا لشترائط شغل الوظيفة وفقا لجدول الوظائف وبطاعات وصفها .

(٢٦) ان تثبت لياقته محيا بمعرفة الجهة الطبية التي يحددها المصو المنتخب ويجوز الإعفاء من هذا الشرط بقرار منه أو من يفوضه .

(v) ان يجتاز الامتحان المقرر لمنفل الوظيفة .

(٨) الايقاع كمنه عن ثمانية عشر سنة .

(٩) إجادة القراءة والكتابة .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

موسمی

99012/CA



الفصل الثامن
في المواظ ورعاية الصحة
والخدمات الإجتماعية

مادة د ١٥

على المرشح للتميين أن يستوفى جميع المسوغات اللازمة لتميينه وفقا لما تحدده السلطة المختصة بالتمييين خلال خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ إبلاغه بكتاب موسى عليه مصحوبا بملء الوصول وإلا اعتبر ترشيحه كان لم يكن ما لم يقدم مبررات يقبلها المصو المنتدب أو من يفوضه .

كما يعتبر الترشيح كان لم يكن إذا لم يتقدم المرشح لإستلام العمل خلال الخمسة عشر يوما التالية على تاريخ إبلاغه بالحضور بكتاب موسى عليه ما لم يكن محظرا أو مستبقي بالقوات المسلحة .

مادة د ١٦

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

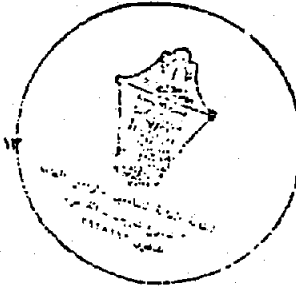
مادة د ١٧

فيما عدا شغلوا 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 يضمها الرئيس المباشر ويعتمدها المدير المختص أنهيت خدمته دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار .

ولا يجوز وضع العامل تحت الإختبار أكثر من مرة واحدة

تمت المراجعة بعقيدته
رئيس النقابة العامة للمعلمين

١٥/٦/٩١ مرسى



مادة ١٨

يجوز للمضو المنتدب وفقا لاحتياجات العمل تعيين العامل الذي يحصل على مؤهل أو مؤهل أعلى أثناء الخدمة في وظيفة تتناسب مع مؤهله الجديد مع احتفاظه بالأجر الذي كان يتقاضاه أو بداية رتبة الوظيفة المعين عليها أيهما أكبر وذلك بناء على طلب كتابي منه وذلك في أدنى درجات التعيين بالنسبة للمؤهل الجديد .

وتحسب لمن يعين من حملة المؤهلات العالية - بعد تعيينه أقدمية تساوي نصف المدة التي قضاها في السلم الفني أو المكتبي قبل التعيين بالمؤهل العالي وذلك بعد العرض على لجنة شؤون العاملين .

أما بالنسبة للعاملين الشاغلين لوظائف بالدرجتين الأولى والثانية الذين يحصلون على مؤهل عال أثناء الخدمة فيجوز للمضو المنتدب منحهم علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التي يشغلونها وقت الحصول على المؤهل ولو تجاوزوا نهاية رتبة الدرجة .

وفي جميع الأحوال يسرى ذلك على من حصلوا على مؤهل أو مؤهل أعلى بعد العمل بهذه اللائحة ويكون منحهم هذه العلاوة من تاريخ صدور القرار بمنحها .

مادة ١٩

يشترط لتعيين الحاصلين على مؤهلات علمية أجنبية من إحدى الجامعات أو المعاهد أو المدارس الأجنبية أن يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية أو تقييمها علميا قرار من الجهة المختصة .

مادة ٢٠

يجوز إعادة تعيين العامل بإحدى الوظائف الأعلى مباشرة المعلن عنها بالشركة بشرط أن تتوافر فيه شروط شغلها وأن يجتاز اختباراتها بنجاح . وفقا للقواعد التي يمتد بها العضو المنتدب .

وتحسب أقدميته في الوظيفة الجديدة من تاريخ تعيينه فيها ويمنح بداية أجرها أو يحتفظ له بمرتبه الذي كان يتقاضاه أيهما أكبر ، ولا يخل ذلك بمبدأ استحقاق العلاوة الدورية وتعتبر مدة خدمته متممة .

تمت الجرافة
مدير المرافق
١٥/٦/٨٨



٢١
مادة (٣١)

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

ويحتفظ للعامل بأجره السابق أو بداية ربط الدرجة المعاد تعيينه عليها أيهما
أكبر ، كما يحتفظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية .

مادة (٣٢)

ينشأ لكل عامل ملف أو أكثر تودع فيه البيانات والأوراق والمعلومات الخاصة به .

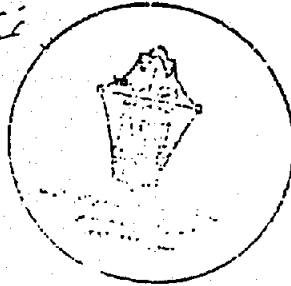
مادة (٣٣)

(أ) تشكل بقرار من العضو المنتدب لجنة دائمة لشغل الوظائف القيادية والنظرية
تختص بالترشيح لشغل الوظائف القيادية والنظرية الشاغرة ، وتتكون اللجنة من
عدد فردي من الأعضاء لا يقل عن ثلاثة من العاملين في الشركة أو غيرهم ،
ويراعى في اختيارهم أن يكونوا من الكفاءات المشهود لهم بالنجاح في عملها ،
وأن تتناسب درجات وظائفهم مع مستوى الوظائف المطلوب شغلها ، ويحدد
القرار الصادر بتشكيل اللجنة نظام وإجراءات العمل بها .

(ب) مع عدم الإخلال بأحكام هذه اللائحة يراعى فيما يتم اختيارهم لشغل وظيفة
قيادية أن يكونوا من الأكثر قدرة على إدارة العمل وتحقيق الإنجازات المطلوبة
وفقا لتاريخهم الوظيفي وأن يجتازوا بنجاح الدورة التدريبية التي تنهجها
الشركة لمن يتم ترشيحهم .

تمت بإدارة لجنة الترقية
رئيس اللجنة العامة للمراجعة

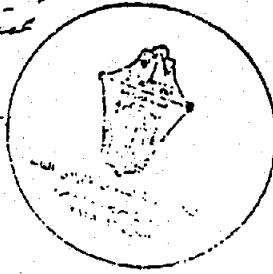
٦/٢٨
مديري ٩٩٥



٢٢

ج ، يكون شغل الوظيفة القيادية بالتميين لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى طبقاً لأحكام هذه اللائحة ، وتنتهي مدة تولي الوظيفة القيادية بانقضاء المدة المحددة في قرار شغل العامل لها أو بلوغ سن الإحالة للمعاش إيهما أقل ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بتجديدها أو مدتها قبل إنقضاءها بستين يوماً على الأقل من تاريخ انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة ، وفي حالة عدم التجديد ينقل العامل إلى وظيفة أخرى غير قيادية لا تقل عن مستواها الوظيفي بمرتبه الذي كان يتقاضاه مضافاً إليه البدلات المقررة للوظيفة المنقول إليها ، ويكون النقل بقرار من السلطة المختصة بالتميين .

تمت المراجعة
رئيس نقابة العاملين
محمود
٩٥/٧٢٨



الفصل الثالث

قياس كفاية الاداء

مادة ٢٤ د

يصدر المصنو المنتدب قرار بتواعد ومعايير ونماذج إعداد تقارير النشاط الدور التي تضمها لجنة شؤون العاملين ، ويجب ان تتدخ من هذه النماذج تقسيم العاملين إلى مجموعتين : مجموعة متميزة يكون تقدير كفايتها بمرتبة ممتاز او 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 او متوسط او ضعيف حسب الأحوال .

وتتخذ هذه التقارير اساسا لقياس كفاية أداء العاملين . ١. ٢. شاغلي الوظائف القيادية والنظمية .

مادة ٢٥ د

مع مراعاة ما ورد بالمادة السابقة يكون قياس كفاية أداء العاملين بالشركة عن الفترة من اول يناير حتى نهاية ديسمبر من كل عام مرة واحدة على الأقل ويصدر 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 ان يكون التقرير بمرتبة متوسط او ضعيف مسببا وصحدا عناصر القصور او الضعف التي ادت إليه ولا يعتمد إلا باستثناء ذلك .

تمت لزامه وتمت الموافقة
بموافقة العامة لمراتبه



٢٠١٦/٥/٨

مادة ٤٦

لا يجوز تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز في سنة التقرير في الحالات الآتية :-

د ا العامل الذي اتبعت له فرصة التدريب وتختلف عنها دون عذر مقبول أو لم يجتز التدريب بنجاح .

د ب العامل الذي وقع عليه جزاء تأديبي يتجاوز عقوبة الإنذار .

مادة ٤٧

يتولى الرئيس المباشر إعداد تقرير قياس الكفاية عن الأداء السنوي للعامل ، ثم يعرض على المدير المختص لإبائه ملاحظاته كتابة على التقرير ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لاعتماده قبل نهاية شهر مارس من كل عام .

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

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

مادة ٤٨

مع عدم الإخلال بما جاء بالمادة ٤٦ من هذه اللائحة يكون تقدير كفاية العاملين في بعض الحالات كما يلي :-

د ا العامل العامل داخل الجمهورية أو المنقول من وإلى الشركة تختص بوضع التقرير أنتمى له الجهة التي قضى بها المدة الأكبر من السنة التي يوضع عنها التقرير .

تمت المراجعة
نائب نقابة العامة
١٦/٢٨
٩٠

د ب « العامل المجند أو المستدعي أو المستقبلي تقدر كفايته بمرتبة . . . جدا
حكما فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة
ممتاز حكما

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

د د « في حالة إعالة العامل خارج الجمهورية أو التصريح له بإجازة خاصة بدون
مرتب يمتد بالتأخير السابق وضعه عنه إذا كانت المدة التي قضاها العامل
بالعمل قبل قيامه بالإعارة أو الإجازة تقل عن ستة أشهر خلال سنة
التقرير

ولا . وضع تقرير للماند من الإعارة أو الإجازة الخاصة بدون مرتب
إلا إذا كانت المدة التي قضاها بالعمل تزيد على ستة أشهر خلال سنة
التقرير

د هـ « أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين وأعضاء اللجنة النقابية د إن وجدوا ،
تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة كفاية كل منهم في السنة
السابقة على انتخابهم .

د و « العامل الموقوف عن العمل وفقا إحتياطيا يؤجل وضع تقرير كفايته إلى
أن يتحدد موقفه بصفة نهائية وفي حالة براءته تقدر كفايته بنفس تقرير
كفاية العام السابق على الوقف .
وفي حالة الإدانة تقدر بمرتبة متوسط أو ضعيف بمعرفة المدير
المختص ما لم يكن قد أنهت خدمته .

مادة د ٢٩

تنتهي خدمة العامل الذي تقدر كفايته بمرتبة ضعيف في سنتين متتاليتين دون
حاجة إلى تنبيه أو إنذار وذلك اعتبارا من تاريخ البت في التظلم من آخر تقرير
لكفايته .

تمت المراجعة وتمت المراجعة
بمدير الشؤون العامة

م. م. م.
٩٥٧/٢٨

الهيكل الرابع

في الترقية

مادة (٣٠)

مع مراعاة ما ورد بأحكام المادة (٣٣) من هذه اللائحة . تكون الترقية إلى الوظيفة الأعلى بنسبة ١٠٠٠ بالاختيار من الوظيفة التي تسبقها مباشرة وبمراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها .

مادة (٣١)

تعد إدارة شئون العاملين في بداية السنة المالية بياناً بالوظائف الشاغرة والوارد بالهيكل الوظيفي للشركة والتي يمكن شغلها بالترقية كما تعد بياناً بالعاملين المستوفين لاشتراطات شغل هذه الوظائف وبمراعاة ما يلي :-

- د ا) لا يقل تقرير العامل عن العاملين الآخرين عن مرتبة جيد جداً .
- د ب) لا يكون العامل المرشح للترقية في اجازة بدون مرتب او إعارة لمدة تزيد على ستة أشهر .
- د ج) اجتياز الدورات التدريبية التي تنبئها الشركة بنجاح .

مادة (٣٣)

مع مراعاة بأحكام 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 المقررة للوظيفة المرقى إليها او علاوة من علاواتها ايها اكبر - ولا يخل ذلك بموعد استحقاق العلاوة الدورية .

٩٥/٢/٢٨
تمت لأجله
رئيس النقابة العامة للمعلمين



٢٨

مادة ٣٣ د

لا يجوز ترقية العامل في الحالات الآتية :-

د ا) العائد من اجازة بدون مرتب او إغارة لمدة تزيد على ستة أشهر قبل
مضى سنة من تاريخ عودته وإستلامه العمل ، ويسرى ذلك على المنقول
إلى الشركة .

د م) المحال إلى المحاكمة الجنائية او الموقوف عن العمل مدة الإحالة او
الوقف وفي هذه الحالة تجهز للعامل الوظيفة لمدة سنة ، فإذا إستطاعت
المدة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدائته او وقع عليه جزاء الإنذار او
الغرامة التي لا تتجاوز قيمتها اجر ثلاثة أيام او الوقف عن العمل مدة
لا تتجاوز ثلاثة أيام وجب عند ترقيته إحتساب أقدميته في الوظيفة
المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة
الجنائية ويمنع أجرها من هذا التاريخ .

د ج) العامل الموقف عليه عقوبة من العقوبات التأديبية الآتية ما لم يتم محوها :-

د ا) الغرامة الترتيبية قيمتها على اجر ثلاثة أيام .

د ب) الوقف عن العمل لذات المدة .

د ج) الحرمان من العلاوة كلياً او جزئياً او اى جزاء آخر اشد .

ولا تدخل الغرامات الإنضباطية التي توقع على العاملين تطبيقاً
لنظام الحضور والانصراف في مفهوم الجزاءات التأديبية التي توقع عن
مخالفات العمل ما لم يوقع على العامل أحد الجزاءات المشار إليها
بالإضافة إلى الغرامة .

تمت المراجعة وتمت الموافقة
رئيس النقابة العامة للمعلمين
محمود حسن
٩٠/٦/٥٨



الفصل الخامس

في الأجور والعلاوات

مادة (٣٤)

مع مراعاة ما ورد بأحكام المادة (١٦) من هذه اللائحة يحدد أجر العامل عند تعيينه بداية الربط المقرر للوظيفة وفقا لجدول الأجور المرفق ، مع سريان احتساب القوانين الصادرة بشأن العلاوات الخاصة وضمها إلى الأجور الأساسية أو المنح التي تنفذها عاملين .

و . زام بأن لا الأدنى للأجور المقرر قانونا ، وبالنسبة المقررة للأجود إلى رقم الأد . ما تحققه الشركة من أرباح .

ويستحق العامل أجره من تاريخ تسلمه العمل ما لم يكن مستقبلي بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه .

مادة (٣٥)

يقرر مجلس الإدارة ، ختام كل سنة مالية مبدأ إستحقاق العاملين للملاوة الدورية أو نسبة منها أو عدم إستحقاقها من العام التالي وذلك في ضوء المركز المالي للشركة وما تحقق من أهداف . وفي جميع الأحوال يجب أن يعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العامة للشركة .

مادة (٣٦)

مع مراعاة حكم المادة السابقة يستحق العامل الملاوة الدورية المقررة للوظيفة التي يشغلها طبقا لما هو مبين بجدول الأجور رقم (١) المرفق أو النسبة المقررة من هذه الملاوة في أول السنة المالية التالية لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ إستحقاق الملاوة الدورية السابقة وبما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه بدون فاصل زمني وفقا لأحكام هذه اللائحة .

تمت اعز عليه بغيره
رئيس النقابة العامة للمدراء

٩٩/٦/٥٨



٣١

مادة ٣٧

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

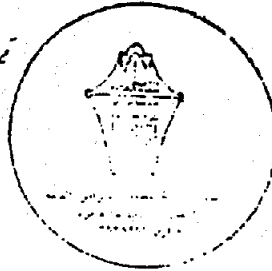
مادة ٣٨

لا يستحق الشاغل لوظيفة من درجة رئيس قطاعات الزيادة المقررة بالقانون ٢٠٣ قيمة عشرة جنيهات شهريا ولمدة خمس مرات باعتبارها مقررة لذوي

الشاغلين . يستحق شاغلو الوظائف الأدنى عند وصول مرتباتهم إلى الربط الثابت

هذه الر

١٩٥٨/٦/٢٥
تحت المراجعة
رئيس اللجنة العامة للبريد
سحر



(٣٦)

المجلد السادس

في البدلات والمزايا العينية والعينية والتعويضات

مادة (٣٦)

يتمتع الموظفون القيادية بدل تمثيل شهري للإنفاق على متطلبات الوظيفة المترتبة على القيادة والإشراف طبقا لما يلي :-

رئيس قطاعات	١٥٠ جنيه
رئيس قطاع	١٣٠ جنيه
مدير عام	٨٠ جنيه

كما يجوز لمجلس الإدارة تقرير بدل تمثيل للموظفين الإشرافية التي يحددها .

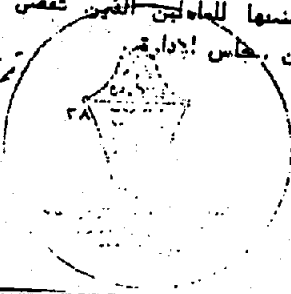
ويصرف هذا البدل لشاغل الوظيفة المقرر لها ، وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعمالها ، ويحدد مجلس الإدارة منح بدل تمثيل للموظفين النظيرة للموظفين القيادية بما لا يجاوز الفئات السابقة .

كما يحدد مجلس الإدارة الفئات والقواعد والضوابط المنظمة لصرف أي بدلات أخرى .

مادة (٣٧)

تضع الشركة بالإشتراك مع ممثل اللجنة النقابية نظاما للمزايا العينية والمزايا النقدية التي يجوز منحها للمساهمين الذين تقضى طبيعة أعمالهم تقرير هذه المزايا ويعتمد هذا النظام من مجلس إدارة الشركة .

تمت المراجعة
بمكتب المراجعة
١٤١٦/٢٨



مادة (٤١)

يستحق العامل مقابلًا عن الأعمال الإضافية التي يكلف بها من الرئيس المختص وذلك طبقًا للقواعد والضوابط التي يصدر بها قرار من العضو المنتدب .

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

مادة (٤٢)

تكون الاختراعات والمصنفات التي يبتكرها العامل أثناء أو بسبب تادية وظيفته ملكًا للشركة وذلك إذا كانت نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها ، وفي جميع الأحوال يكون للعامل الحق في تعيين مادي يتناسب مع العائد الذي حصلت عليه الشركة ويقرره مجلس الإدارة ويرأى في تقديره تشجيع البحث والاختراع وفقًا لما يقرره مجلس الإدارة في كل حالة .

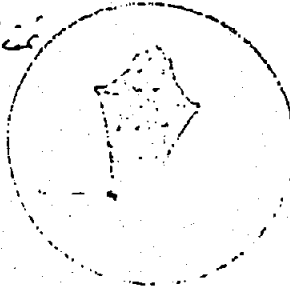
مادة (٤٣)

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

تمت المراجعة والتعداد
رئيس اللجنة العامة للمراجعة

مستقر

١٦/٩/٩١



الفصل السابع

أولاً: بدل السفر

مادة (٤٤)

بدل السفر هو المبلغ الذي يمنح للعامل مقابل النفقات الضرورية التي يتحملها بسبب تغيبه عن الجهة التي بها مقر عمله الرسمي وعن اللبالي التي تنقضى في السفر بسبب النقل أو الإنتداب أو أداء مهام العمل أو القيام بالأعمال التي يكلف بها خارج نطاق عمل الشركة .

مادة (٤٥)

يكون ريفاد المعضو المنتدب في مهام محددة خارج البلاد بموافقة رئيس الجمعية العامة للشركة ، وللمعضو المنتدب سلطة إيفاد العاملين بالشركة للخارج ، كما يكون له أو من يفوضه سلطة التكليف للسفر في مهام داخل البلاد .

وفي جميع الأحوال يجب أن يتضمن التكليف بالسفر تحديد المهمة وجهتها والمدة اللازمة لإنجازها .

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

مادة (٤٦)

تسرى في شأن سفر رئيس مجلس الإدارة والمعضو المنتدب وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين الأحكام المقررة لبدل السفر ومصروفات الانتقال المقررة للعاملين بالشركة ، ويتم معاملتهم على أساس الفئات المقررة للشاغلي أعلى الوظائف القيادية: ما لم تقرر الجمعية العامة للشركة خلاف ذلك ، وفي حالة تكليف أحد أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين في مهمة محددة بمعرفة المجلس بحامل معارضة عضو مجلس الإدارة المنتخبين .

تمت المراجعة وتمت المصادقة
رئيس لجنة المراجعة العامة
م. م. م.

٩٠/٦/٢٩

مادة (٤٧)

يحدد مجلس الإدارة فئات بدل السفر عن اثني عشر بعد الفئات الآتية

داخل الجمهورية		خارج الجمهورية	
بشحنه	فرقة	فرقة	فرقة
والأوروبية	والأوروبية	والأوروبية	والأوروبية
١٢٠	٢٠٠	١٢٥	٢٢٠
١٠٠	١٥٠	١٢٥	٢٥٠
٨٠	١٢٥	١١٠	٢١٠

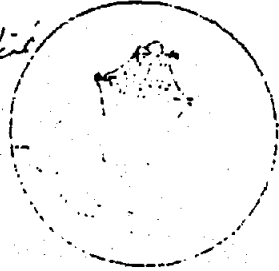
ويحدد مجلس الإدارة مقابل الإقامة الذي يحسب في المأموريات داخل نطاق عمل الشركة بما لا يتجاوز الأحكام المنصوص عليها في هذه اللائحة .

وتسري أحكام فئات بدل السفر والإقامة ومصروفات الانتقال على العاملين المؤقتين والعاملين بحقوق عمل محددة المدة .

مادة (٤٨)

في حالة مبيت العامل في إحدى استراحات الشركة أو في ضيافة إحدى الجهات في الداخل مبيت فقط يخفف بدل السفر بمقدار الربع وفي حالة الإقامة الكاملة « مبيت ومأكل » يحسب نصف بدل السفر .

تمت المراجعة
بمقتضى
١٠/٦/٤١



ويسرى الحكم السابق على العاملين الموفدين للخارج ، وتزداد فئات بدل السفر بنسبة ١٢٥ ٪ في حالة حضور المعارض أو الندوات أو المؤتمرات الخارجية

مادة (٤٩)

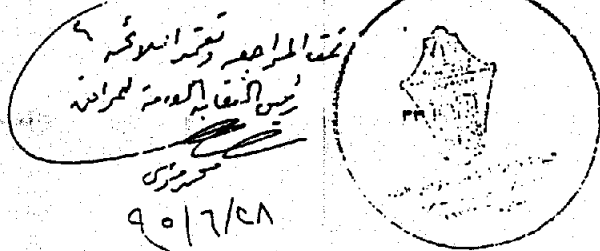
يجوز للسلطة المختصة بالترخيص بالسفر منح العامل الشاغل لوظيفة قيادية تمويضا ماليا لمواجهة نفقات الاستقبال والضيافة بالخارج بما لا يجاوز نصف قيمة إجمالي بدل السفر المستحق عن المهمة وبعد أقصى ٥٠٠ دولار " خمسمائة دولار " .
لهما أن - وذلك دون التقيد بقواعد الصرف المقررة ، ولا يصرف هذا التمويش إلا لرئيس الوفد دون غيره ما لم يكن المكلف بالمهمة منفردا فيصرف إليه .

مادة (٥٠)

يستحق العامل بدل السفر عن المبيت خارج نطاق عمل الشركة ويسري هذا البديل إذا اقتضت المأمورية المكلف بها البقاء بعد انتهاء العمل الرسمي وعودته في نفس اليوم بشرط إنقضاء سبع ساعات بعد انتهاء ميعاد العمل الرسمي بما فيها وقت الذهاب والعودة .

مادة (٥١)

تتحمل اشركة مصاريف استخراج جواز السفر أو تجديده وتأمينات الدخول والخروج والشهادات الصحية ورسوم الطائرة في حالة تكليف العامل بمهام في الخارج .



فصل في مصروفات الانتقال

مادة (٥٢)

مصروفات الانتقال من ما يصرف للعامل نظير ما يتكلفه فعلا من مصاريف بسبب أداء الوظيفة من اجور سفر وانتقال ونقل امتته وحملها .

مادة (٥٣)

يستحق العامل الموفد في مهمة داخل او خارج الجمهورية كافة مصاريف الانتقال الفعلية ويمنح العامل الموفد في مهمة خارج البلاد مصروفات إستعداد للسفر بتقديره ٢٠٠ جنيه ولا تصرف إلا مرة واحدة كل عامين .

مادة (٥٤)

يضع مجلس الإدارة نظاما لاستخدام وسائل الانتقال عابقا لمصروف الشركة .

وللمضو المنتدب تقرير بدل انتقال ثابت للعاملين الذين تستدعي وظائفهم إستعمال إحدى وسائل النقل إستعمالا دوريا ومتواصلا وذلك بالفئات الثم، يحددما ويحدد أقصى ٩٠ عنها لرئيس القطاعات ، ٧٥ عنها لرئيس القطاع ، ٥٠ عنها للمدير العام .

وفي جميع الاحوال لا يجوز للعامل الذي يصرف إليه بدل انتقال ثابت إستعمال وسائل الانتقال الخاصة بالشركة في الموام الرسمية ، كما لا يجوز إسترداد مصروفات الانتقال الفعلية من هذه المهام فن الدائرة المقررة عنها ومع ذلك يجوز له إستخدام وسائل الانتقال الخاصة بالشركة من منزله إلى مقر الشركة وبالعكس بنظام المجموعة مقابل سداد الاشتراك الشهري الذي تقرره الشركة .

هذا المراسم بقراره
رئيس النقابة العامة للمزارعين
مكرم
٧٩٨



مادة ٤٥٥

للمضو المنتدب او من يفوضه صرف تذاكر اشتراك على خطوط المواصلات عامة على نفقة الشركة للعامل الذي يستدعي اعمال وظيفته التنقل المستمر والمتكرر .

مادة ٤٥٦

تحدد درجات ركوب العامل في وسائل الانتقال على النحو التالي :-

أولاً القطارات :-١ د قطارات الديزل :-

درجة أولى ممتازة او فاخرة لشاغلي الوظائف القيادية
درجة ثانية ممتازة لشاغلي باقي الوظائف

٢ د قطارات النوم :-

لشاغلي الوظائف القيادية المبيت بهربات النوم - على ان يخفض بدل السفر في هذه الحالة عن الليالي التي يقضونها في القطارات بمقدار الربع إذا لم تشمل الوجبات الغذائية وبمقدار النصف إذا شملت الوجبات .

ثانياً : الدواجر البحرية :-

١ د الدرجة الاولى الممتازة لشاغلي الوظائف القيادية
٢ د الدرجة الاولى لشاغلي الوظائف الإشرافية والتنفيذية
٣ د الدرجة الثانية للعاملين غير السابق ذكرهم في البندين ١ د ، ٢ د السابقين .

ثالثاً : سيارات الاجرة : العاكسي :-

لشاغلي الوظائف الإشرافية فما فوقها إستعمال سيارات الاجرة (العاكسي) في إنتقالاتهم كلما يستدعيهم العمل ذلك ولم يتيسر إستعمالهم لسيارات الشركة وبإعتداد الرصيد المباشر لكل منهم .

تمت المراجعة وتعددت الأوراق
رئيس نقابة العاملين
١٧/١٢/٨١



ولشاغلي الوظائف القيادية التصريح لمؤوسهم باستعمال سيارات
الأجرة إلا بعد ذلك ضرورة عاجلة أو إذا كانوا مكلفين بنقل مبالغ نقدية
تزيد على مائتي جنيه أو مستندات لها طابع السرية أو الأهمية .

رابعة المطافرات :-

- الإنتقال داخل البلاد -

لشاغلي الوظائف القيادية استعمال المطافرات للإنتقال داخل
البلاد ، في اتهماء العاجلة .

- الإنتقال إلى خارج البلاد والمودة -

لشاغلي جميع الوظائف السفر بالمطافرات إلى الخارج والمودة
بالدرجة السياحية بناء على موافقة المصو المنتخب .

ولرئيس مجلس الإدارة والمصو المنتخب وأعضاء مجلس الإدارة
المعينين السفر بالمطافرات إلى الخارج والمودة بالدرجة الأولى ويسرى
ذلك على المرافقين لهم في ذات الرحلة .

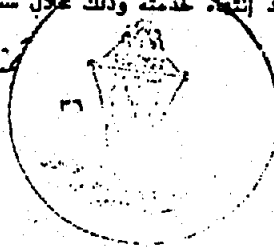
وكذلك يكون للمرافقين للوفود الأجنبية والشخصيات العامة
والعملاء الذين تتكفل الشركة بمصاريف إقامتهم أو إنتقالهم السفر
والإنتقال بنفس الدرجة التي يسافر بها الزوار والوفود .

مادة ٥٧ :-

تتحمل الشركة مصاريف نقل جثمان العامل المتوفى من الجهة التي يعمل بها إلى
الجهة التي ترغب أسرته دفنه بها ويجوز بموافقة المصو المنتخب تطبيق ذلك على
أسرة العامل من الدرجة الأولى .

كما يستحق أفراد عائلة العامل المتوفى الذين يقيمون معه وكان يمولهم
ويضطلون إلى تغيير محل إقامتهم المستاد بسبب وفاته مصاريف الإنتقال وبدل الدال
الذي كان يستحقه عند إنتهاء خدمته وذلك خلال سنة من تاريخ الوفاة .

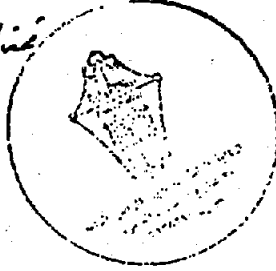
مصر
٩٥/٦/٢٨
مصر



كما تتحمل الشركة الرسوم الصحية المقررة على نقل الجثمان وشحن الصندوق
المبطن بالزئبق الذي يوضع فيه مقبب التحنيط ، كما تتحمل مصروفات التحنيط واتحاف
الطبيب الذي يقوم بهذه العملية .

كما تطبق الأحكام السابقة إذا توفي الموفد بالخارج أثناء أدائه مهمة رسمية
للشركة .

تحت المراجعة تقيت الشركة
مدير تعقيد الكائن لمرافق
مسيرة
٩٠/٦/٥١



الفصل الخامس

في الحوافز والرفاهية الصحية والخدمات الاجتماعية

أولاً : في الحوافز

مادة (٥٨)

تضع الشركة بالإشتراك مع ممثل للجنة النقابية نظاماً للحوافز تكفل تحقيق الأهداف وزيادة الإنتاج أو رقم الأعمال والأرباح وذلك على أساس معدلات قياسية للآداء وتعتمد هذه النظم من مجلس الإدارة .

مادة (٥٩)

للمضو المنتدب تقرير مكافأة تشجيعية للعاملين « بالشركة أو غيرها من الجهات » الذين يقدمون خدمات أو إقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الإنتاج أو توفير في النفقات .

مادة (٦٠)

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

(١) أن يكون العامل قد حقق إقتصاداً في النفقات أو حقق زيادة في الإنتاج أو الإيراد أو قدم أفكاراً ترتب عليها تحسين مواصفات الإنتاج والإرتقاء بجودته .

(٢) أن يكون تقرير كفاءة العامل عن العاملين الآخرين بمرتبة ممتاز .

(٣) ألا يمنح العامل هذه العلاوة لأكثر من مرة كل سنتين .

تمت المراجعة
رئيس اللجنة العامة للمراجعة
٩٠١٦/٢٨

د ٤١) ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠ من عدد العاملين الممتازين .

ولا يمنح منح هذه العلاوة من إستحقاق العلاوة الدورية في مواعيدها .

كما يمنح العامل الذي يحصل أثناء الخدمة على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى (دبلوم دراسات عليا مدة دراسته سنتين أو دبلومين مدة دراسة كل منهما سنة على الأقل أو ماجستير أو دكتوراه) علاوة تشجيعية بصفة العلاوة الدورية في تاريخ إعتقاد المؤهل وفقا للضوابط التي يضعها المصو المنتخب في هذا الشأن .

وفي جميع الأحوال يتم صرف العلاوة التشجيعية إعتبارا من تاريخ صدور قرار المصو المنتخب .

فأما في الرعاية الصحية والاجتماعية

مادة د ٦١

تضع الشركة بالإشتراك مع ممثل اللجنة التنفيذية نظاما للطلاب والطالبات والصحية ، كما تضع نظاما للخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية على ان تعتمد هذه النظم من مجلس الإدارة وبمراعاة ألا تقل المزايا المقررة في هذه النظم عما هو مقرر للعاملين وقت العمل بأحكام هذه اللائحة .

مادة د ٦٢

للجمعية العامة للشركة بناء على إقتراح مجلس الإدارة وضع نظام منحة رعاية الخدمة للعاملين ويحدد القرار الصادر في 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 بأحكام هذه اللائحة .

تمت المراجعة
مدير المراجعة العامة
٩٥/٦/٢٨



٤٧

الفصل التاسع

في النقل والتدب والإعارة والبعثات والتدريب

مادة د ٦٣

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

مادة د 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 د ٦٥

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

مادة د ٦٦

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

تمت المراجعة
رئيس اللجنة العامة للمراجعة

م. م. م.

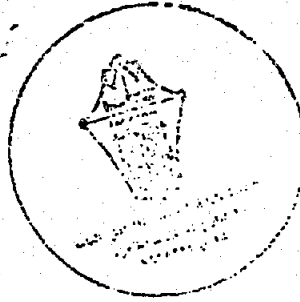
مادة د ٦٧

يكون إيفاد العاملين في بعثات أو منح دراسية أو تدريبية أو إجازة دراسية
باجر أو بدون اجر في الداخل أو الخارج بقرار من العضو المنتدب وفقا للقواعد التي
يضعها مجلس الإدارة في هذا الشأن .

مادة د ٦٨

يضع مجلس الإدارة اللائحة الخاصة بتدريب
العاملين .

تمت المراجعة وتمت الموافقة
رئيس النقابة العامة للمعلمين
محمود
٩٥/٦/٢٨



الفصل الثاني

في مواعيد العمل والإجازات

مادة د ٦٩

يحدد المصو المنتدب أيام العمل في الأسبوع وساعاته بما يتفق وطبيعة عمل الشركة والأهداف المنوطة بها تحقيقاً .

مادة د ٧٠

لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله % لأجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة في المواد التالية .

مادة د ٧١

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تقرها الدولة .

ويجوز تشييل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا إقتضت الضرورة ذلك أو يفتح أياماً عريش منها .

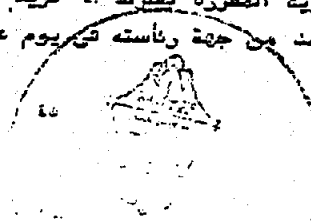
وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين الأحكام العامة الصادرة في هذا الشأن .

مادة د ٧٢

يستحق العامل الإجازات الآتية :-

(١) إجازة عارضة بأجر كامل لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ .
يتمتع به طلب النصول على أي إجازة أخرى ، ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية المقررة بشرط ألا تزيد عن يومين متتالين في المرة الواحدة وتعتمد من جهة رئاسته في يوم عودته مباشرة .

مختار المراجعة
مختار المراجعة



(٢) اجازة اعتيادية سنوية باجر كامل لا يدخل في حسابها عطائد الاعياد والمناسبات الرسمية وذلك على الوجه التالي :-
(١) ١٥ يوما عن السنة الاولى وذلك بعد مضي ستة اشهر من تاريخ استلام التسي.

(ب) ٢٠ يوما لمن امضى ستة كائنة على الاقل .

(ج) ٣٠ يوما لمن امضى ستة عشر سنوات في الخدمة .

(د) ٤٥ يوما لمن بلغ سن الخمسين .

وتحدد نواتج الاجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تقصيرها او تأجيلها او قطعها الا لسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويوافق عليه الرئيس المباشر .

ويحتسب العامل برصيد اجازاته الاعتيادية متى انه لا يجوز ان يحصل على اجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يتجاوز ٦٠ يوما في السنة بخلاف الاجازة السنوية المستحقة . عن تلك السنة .

وفى جميع الاحوال يتعين حصول العامل على اجازة سنوية متصلة بقدر ايام السن المتروكة في الاسبوع .

ويصرف مقابل نقدي عن الاجازات الاعتيادية التي لم يتم بها عند انتهاء خدمته بالشركة لأي سبب من اسباب على اساس متوسط الاجر الشاغل المنصوص عليه في قانون التأسيسات الاجتماعية عن السنة الاخيرة قبل انتهاء خدمته .

مادة ٤٧٣

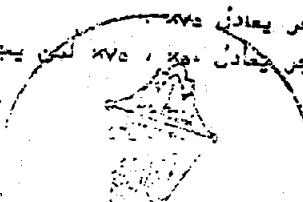
يستحق العامل كل ثلاث سنوات تلي في الخدمة اجازة مرضية تمنح بقرار من اللجنة الطبية التي يحددها العضو المنتدب وذلك في الحدود التالية :-

(١) ثلاثة اشهر باجر يعادل ١٠٠ ٪

(٢) ستة اشهر باجر يعادل ٨٥ ٪

(٣) سنة باجر يعادل ٧٥ ٪ لمن يتجاوز سن الخمسين .

محمد الحارثي
رئيس اللجنة الطبية



ويجوز جهة الضيعة التي يحددها العضو المنتدب زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أن كان العامل مصابا بمرض يحتاج إليه منه إلى علاج طويل ويرجع فيه تحديد أنواع هذه الأمراض إلى الجهة الطبية المختصة .

ويجبون لتقدير مستحسن بناء على طلب العامل تحويل الإعجازات المرضية سواء بالبر أو بحمل أو بغير منقضى إلى أمانة إعتيادية إذا كان له وفر منها .

وتسرع على تأمين الخاصيين لأحكام هذه اللائحة الأحكام القانونية المنظمة للأمراض المزمنة .

مذلة (٧٤)

يجوز إقرار من العضو المنتدب أو من يفوضه الترخيص للعامل بأجازه بدون مرتب معلوم، التي يتبعها العامل وتقديرها، حسب المصلحة.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سماحت بناء على طلبها التمتع في اجازة بدون اجر لرعاية بئها بعد انقاص عامين في السنة الواحدة وثلاث مرات ففوس حياتها الوشيكية .

والمستند من قسم الشاهدين ١٢٤ ، ١٢٦ من قانون الشهود الاجتماعي الصادر
بالتاريخ ٧٤ كما ورد في المرسوم الصادر في ١٢٤٠ من قبل الحكومة
بمقتضى طلبها وبموجب القانون وفق أحكام هذا القانون أو تنفيذه، وإلزامه بموجب
أمرها الصادر في ١٢٤ من مرسوم الذي تضمنه من تاريخ بدء العمل. وذلك وفقاً
للمقتضى.

مئة و ٧٦

يستثنى العامل بجهة خاصة بأجر كامل لا يحسب ضمن الأجوات المقررة في
المراد النسبة وذلك في الفئات التالية :-

د. إمام غريفة السج وتكون تحت ... مرة واحدة خلال مدة خدمته

(٣) تفاسد السق في أجازة وهي مستحسن سنة ثلاث أشهر من تاريخ التوضيح
ورصد ثلاث سنوات طوال حياة الرشيد.

تعمد و قصد
تعمد و قصد

د ٣ : للعامل المظالم لمرض بمرض مدد طوالي ائمة التي شرها ائمة
الطوية .

د ٤ : للعامل اذا يصاب باصابة عمل وذلك للمدة التي تحددها ائمة الطوية
المستتعة من مراعاة احكام القانون رقم د ٧٩ سنة ١٩٧٥ وسنتين
المعدلة .

مادة د ٧٧

تحقق المجد والمستحقين للاحتياط والصريح ان يبره حاسة
بدون مرتب او اجارة خارج الشركة اجارة من ان تزع مما سبق طوال ما وجوده في
القوات المسلحة او الامارة او الاجارة .

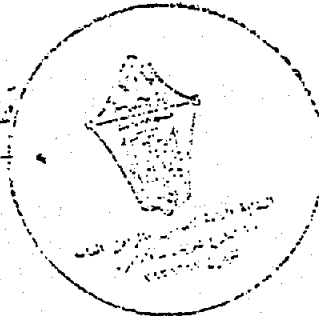
مادة د ٧٨

د ٥ : إنقطع العامل من عمله يجرى من ابره مدة نيابه وذلك مع عدم الإساءة
بالمستحقين .

مادة د ٧٩

سحب المظالم المستحقين من اولي رايون ائمة اخر غير مستحقين ائمة
التي غير مستحقين .

أشرف الشرب
مستحقين
٩٥/٦/٢١



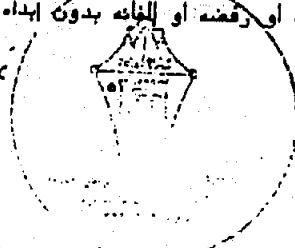
- ٧- ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة السلطات المختصة بالشركة وأن يحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك ..
- ٨- أن يلتزم بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالشركة سواء بمقتضى القانون أو عقود العمل ونظم ولوائح العمل وتعليماته .
- ٩- الالتزام بحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت الأمثل
- ١٠- تقديم إقرار موقع منه يبين فيه حالته الاجتماعية ولساء زوجته وأولاده الذين يعولهم وسن كل منهم .
- ١١- إخطار جهة الإدارة بكل تغيير يطرأ على البيانات الخاصة به كتابة خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ حصوله ولا تعرض للجزاء المترتبة على ذلك .
- ١٢- أن يحمل بطاقته الصادرة من الشركة إن وجدت ولا يسمح له بالدخول إلا إذا كان حاملاً لها .
- ١٣- أن يتواجد في مكان عمله في الموعد المحدد لبدئه وليس له الانصراف قبل الموعد المحدد لإنتهائه .
- ١٤- التعاون مع الزملاء في أداء الأعمال العاجلة اللازمة لتأمين سلامة العمل .
- ١٥- إطلاعة أوامر وتعليمات الرؤساء الخاصة بالعمل وتنفيذها بدقة تامة وعليه إتباع التعليمات والأوامر التي تصدر من جهة الإدارة في أى وقت .
- ١٦- أن يخضع ساعات العمل المقررة لتأدية العمل الموكل إليه .
- ١٧- أن يستثل عند الدخول إلى موقع العمل والخروج منه لنظام التفتيش المقرر إن وجد .

مادة (٨١)

يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة ما يأتي :-

- ١- القيام بأي عمل تجارى أو الإشتغال به إلا بموافقة العضو المنتدب الذي له الحق في منح هذا التيسير أو رفضه أو إلغائه بدون إبداء أسباب .

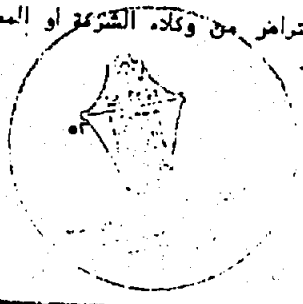
تمت المراجعة وتمت الموافقة
مدير الإدارة العامة
م. م. م. م.



٩٥١٦/٥٨

- ٢- الدخول في المناقصات والمزايدات أو غيرها من أوجه النشاط التي ترتبط أو تتصل بمهام وظيفته .
- ٣- إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل إذا كانت سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك ويظل هذا الالتزام قائما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية .
- ٤- أن يتقبل من الغير هدايا أو مكافآت بسبب الأعمال التي يؤديها بحكم وظيفته .
- ٥- البث بالآلات في حالة حدوث خلل بها أو محاولة إصلاحها .
- ٦- أن يتعد عن مكان عمله مهما كانت الأسباب إلا في فترات الراحة المخصصة له ولا يضيع وقته في الأمور التي لا تتصل بالعمل المكلف به .
- ٧- إنتحال شخصية غير شخصيته أو تقديم شهادات أو مستندات أو توقيعات مزورة .
- ٨- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة من أوراق العمل ولو كان مكلفا به شخصيا .
- ٩- الجمع بين عمله وبين أى عمل آخر إذا كان من شأنه الإخلال بواجباته الوظيفية أو كرامة الوظيفة ومقتضياتها .
- ١٠- القيام بأعمال للغير بأجر أو بدون أجر حتى في غير أوقات العمل الرسمية إلا بموافقة العضو المنتدب أو من يفوضه ، ويستثنى من ذلك القيام بأعمال القومية والحماية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطه بهم صلة قرابة أو نسب حتى الدرجة الرابعة وكذلك القيام بأعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قرابة أو نسب حتى الدرجة الرابعة ، وذلك بشرط أن يخطر الجهة الرئاسية التابع لها .
- ١١- الإشتراك في أوجه نشاط لمشروعات أو المنشآت التي تمارس نشاطا مماثلا أو مرتبطا بالنشاط الذي تمارسه الشركة .
- ١٢- شرب المسكرات أو تعاطي المخدرات أو لعب الميسر في مقار الشركة أو الأندية أو المحال العامة .
- ١٣- الإقراض أو الاقتراض من وكلاء الشركة أو المعتمدين لديها أو ممن يتعاقدون أو يتعاملون معها .

تمت المراجعة وتوقيع المراجعة
مدير المراجعة العامة
١٥/٦/٨٨



١٤- التصريح بمعلومات أو بيانات تتصل بعمل الشركة بغير تصريح سابق من العضو المقدم أو من يفوضه .

١٥- القيام بأى عمل أو إجراء بسبب الإضرار بالشركة أو سمعتها .

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

فاديا: فى التحقيق مع العاملين وفاديه

مادة (٨٣)

يضع مجلس الإدارة لائحة المخالفات والعقوبات التأديبية المقررة لها وإجراءات التحقيق والجهة المختصة بالتحقيق مع العاملين بمراعاة احكام المادة ٨٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته على أن تتضمن القواعد والضوابط والإجراءات المتعلقة بتظلم العاملين من العقوبات الموقعة عليهم أو محوها وتحدد السلطات المختصة بنظرها واعتمادها .

مادة (٨٣)

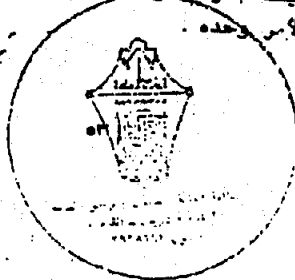
كل عامل يخالف الواجبات والمحظورات المنصوص عليها فى هذه اللائحة أو يخرج على مقتضى الواجب الوظيفى فى أعمال وظيفته يعاقب تأديبياً بإحدى العقوبات المنصوص عليها فى المواد الواردة باللائحة الجزاءات وذلك بما يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التى ارتكبها .

ويعفى العامل من العقوبة إذا ثبت ارتكابه المخالفة كان تنفيذ الأمر مكتوب بذلك من مدير إنيه من رئيسه بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده .

تمت الطرحة وتمت الموافقة
مدير المصنع العام للمراسم

م. م. م.

٦٥/٦/٢٨



مادة (٨٤)

المقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :-

- ١- الإنذار .
- ٢- الفرامسة (الخصم من الأجر) .
- ٣- الوقف عن العمل .
- ٤- الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .
- ٥- الإنذار الكتابي بالفصل .
- ٦- الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية فتكون العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها عليهم هي :-

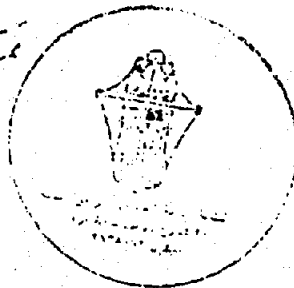
- (١) التنبيه .
- (٢) اللوم .
- (٣) الإنذار الكتابي بالفصل .
- (٤) الفصل من الخدمة .

مادة (٨٥)

تكون سلطة توقيع العقوبات المنصوص عليها في هذه اللائحة كالآتي :-

١- لشاغلي الوظائف القيادية كل في حدود إختصاصه سلطة توقيع العقوبات التالية :-

(١) الإنذار .



تمت المراجعة والتدقيق
مدير المصلحة العامة
سري
١٥/٦/٢٨

جـ (٣) الغرامة بحيث لا تتجاوز قيمتها اجر ثلاثة ايام عن المخالفة الواحدة .

د (٣) الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة ايام عن المخالفة الواحدة .

ب- للمضو المنتخب سلطة توقيع باقى المقوبات الاخرى على العاملين من غير شاغلى الوظائف القيادية وهى :-

(١) الغرامة التى تتجاوز اجر ثلاثة ايام .

(٢) الوقف عن العمل لمدة تتجاوز ثلاثة ايام .

(٣) الحرمان من العلاوة السنوية او جزء منها .

(٤) الإنذار الكتابى بالفصل .

(٥) الفصل من الخدمة .

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

(١) التنبيه .

(٢) اللوم .

(٣) الإنذار الكتابى بالفصل .

(٤) الفصل من الخدمة .

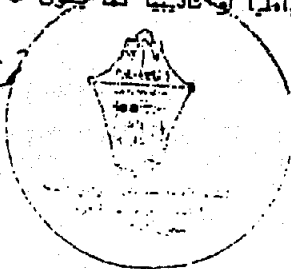
وله سلطة توقيع المقوبات الواردة بالمادة (٨٤) من هذه اللائحة فيما عدا عقوبات الوقف عن العمل او الفصل على عضو اللجنة النقابية او عضو مجلس الإدارة المنتخب .

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

تمت المراجعة بمقتضى اللائحة
رئيس نقابة العامة للمراجعين

مستوفى

٢٠١٠ / ٥٨



مادة (٨٦)

تحس العقوبات التأديبية التي توقع على العاملين بانتضاء الفترات الآتية :-

- ١- ستة أشهر في حالة الإنذار .
 - ٢- سنة في حالة الفرامة أو الوقف عن العمل .
 - ٣- سنتان في حالة الحرمان من جزء من العلاوة السنوية .
 - ٤- ثلاث سنوات في حالة الحرمان من العلاوة السنوية أو الإنذار الكتابي بالفصل .
- ويتم المحو بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي 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 ل شاغلي الوظائف القيادية بقرار من العضو المنتدب .
- ويترتب على محو العقوبة اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل ولا تؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة لها وترفع أوراق العقوبة وكل إشارة إليها وما يتعلق بها من ملف خدمة العامل .

مادة (٨٧)

يجوز فصل العامل إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :-

- (١) إذا إنتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة .
- (٢) إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة بشرط إبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت العلم بوقوع الخطأ .
- (٣) إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة المال ووجهة العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر .

تمت المراجعة وتمت الموافقة
مدير المراجعة العامة للمراجعة

مدير المراجعة

٣٥١٦/٢٨



- (٤) إذا لم يتم العامل بتادية إلتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .
- (٥) إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالشركة .
- (٦) إذا حكم على العامل نهائيا في جنابة أو جنحة ماسة بالشرف والأمانة أو الآداب العامة مع مراعاة حكم المادة (٩٠) من اللائحة .
- (٧) إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بهن أو متاثرا بما تناهاه من مادة مطبوعة .
- (٨) إذا وقع من العامل إعتداء على رئيس أو عضو مجلس الإدارة أو المدير المسئول أو وقع منه إعتداء جسمي على أحد رؤسائه أثناء العمل وبسببه .
- (٩) إذا إلتحق بخدمة إحدى الجهات في الداخل أو في الخارج بغير ترخيص من المصو المنتدب أو من يفوضه .

مادة (٨٨)

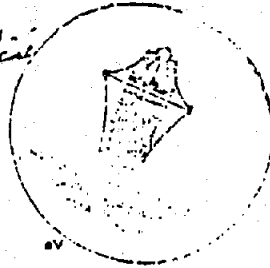
لا يجوز فصل العامل قبل المرض على اللجنة الثلاثية المشار إليها في المادة (٦٣) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ولا اعتبر قرار الفصل كأن لم يكن مع الإلتزام باجر العامل .

مادة (٨٩)

كل عامل يحبس إحتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائي يوقف عن عمله مدة حسنة ويوقف صرف نصف أجره في حالة حسنة إحتياطيا ويوقف صرف أجره بالكامل تنفيذا لحكم جنائي نهائي .

تمت المراجعة وتمت المصادقة
رئيس اللجنة العامة للمراجعة

سرميس
١٧/٩٨



٢٤

الفصل الثاني عشر

في انتهاء الخدمة

مادة ٢٩٠

تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :-

١- فقد الجنسية المصرية أو إنتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى .

٢- بلوغ سن الستين وذلك بمراعاة أحكام قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته المختلفة .

٣- عدم اللياقة للخدمة صحيا .

٤- صدور حكم بات بمقوبة جنائية أو بمقوبة مقيدة للحرية في جريمة مظنة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل ودون إخلال بأحكام قانون العقوبات إذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدي ذلك إلى إنتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .

٥- إنتهاء العمل المؤقت المرض أو الموسم .

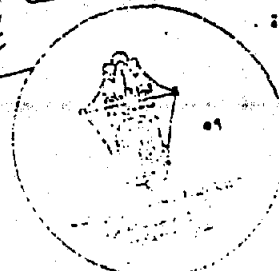
٦- الإستقالة .

٧- الإحالة إلى المعاش أو الفصل .

٨- الوفاة .

تمت المراجعة وتمت المراجعة
مراجعة العامة للمراجعة
مراجعة

١٥/١١/٥٨



مادة د ٩١

ثبت عدم اللياقة للخدمة منحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة سو ان ذلك راجعا إلى وجود عجز كلي في أداء العمل الأصلي أو عجز جزئي مستديم متى ثبت عدم وجود ان عمل آخر يمكنه القيام به طبقا لاحكام قانون التأمين الإجتماعي والقرارات الصادرة تنفيذا له.

وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة للخدمة منحيا قبل نفاذ إجازاته المرضية والإعتيادية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون إنتظار إنتهاء إجازاته.

مادة د ٩٢

للعامل ان يقدم إستقالته من وظيفته وتكون الإستقالة مكتوبة ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الإستقالة ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الإستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الإستقالة معلقا على شرط أو مقترنا بفقد ، وفي هذه الحالة لا تنتهي 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 ألا تزيد مدة الإرجاء على اسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوما السابق الإشارة إليها .

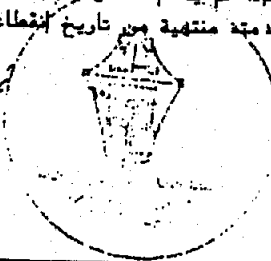
مادة د ٩٣

يعتبر العامل مقدما إستقالته في الحالات الآتية :-

١١١ إذا إنقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان إنقطاعه بعذر يقبله العضو المنتدب أو من يفوضه .

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

تمت المراجعة وتمت المراجعة
بشرف لنفاذ المراجعة للمراجعين
مدير
٢٣/٦/٢٨



(٢) إذا إنقطع عن عمله دون عذر يقبله المصنـو المنتدب أو من يفوضه أكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لإكمال هذه المدة .

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

(٣) إذا إنتهت مدة الإعارة أو الأجازة بدون مرتب ولم يعد العامل لعمله خلال شهر من إنتهاؤها ما لم يقدم خلال الشهر التالي عذرا يقبله المصنـو المنتدب - وتعتبر خدمته منتهية من تاريخ الإنقطاع دون حاجة إلى إنذار

مادة (٩٤)

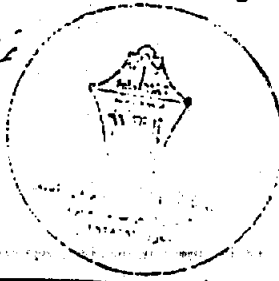
يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمواد السابقة على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملا أو منقوصا حسب الأحوال حتى يستنفذ أجازاته المرضية والإعتيادية أو إحالته إلى المعاش بناء على طلبه وفق ما يقرره قانون التأمين الإجتماعي أو هذه اللائحة ليهما أفضل للعامل .

وإذا كان إنتهاء الخدمة بسبب إستقالة العامل إستحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الإستقالة أو إنقضاء المدة التي تعتبر الإستقالة بعدها مقبولة .

مادة (٩٥)

في حالة صدور حكم جنائي على العامل وفق أحكام البند (٤) من المادة (٩٠) من هذه اللائحة أو فصله ، تنتهي خدمة العامل إعتبارا من تاريخ صدور الحكم أو قرار الفصل ما لم يكن موقفا عن العمل أو منقطعا عنه فتنتهي خدمته من تاريخ وقفه أو إنقطاعه .

تمت المراجعة وتمت المراجعة
مدير المصنـو العام للمراجعين
مدير



٩٩٥/٦/٧١

وفي هذه الحالة يستحق العامل أجره حتى تاريخ صدور الحكم أو قرار الفصل ما دام
يكن موقفاً عن العمل أو منقضا عنه فيستحق أجره حتى تاريخ الوقف أو الانقطاع .
وفي هذه الحالة لا يجوز إسترداد ما سبق صرفه للعامل من
أجره . -

مادة (٩٦)

يجوز لمجلس الإدارة وضع القواعد المنظمة لإنهاء خدمة العامل الذي يطلب إنهاء
خدمته قبل بلوغه سن الستين على أن يعتمد قرار المجلس في هذا الشأن من الجمعية
العامة للشركة .

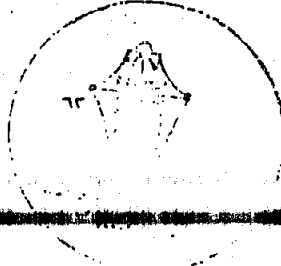
مادة (٩٧)

يجوز عند الضرورة القبول بقرار من رئيس مجلس الإدارة ومنه خرج أي من
العاملين من شاغلي الوظائف القيادية أصحاب الخبرة الفنية النادرة بالشركة لمدة سنة
قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنتان .

مادة (٩٨)

إذا شغى العامل وهو بالخدمة بصرف ما يعادل أجر ثلاثة أشهر على الأجر
الشامل لمواجهته نفقات الجارة بعد انقضاء مدة العمل ما لا يزيد الأولاد أو لمن
يثبت قيامه بصرف هذه النفقات ، كما يستحق منحة تعادل أجر ثلاثة أشهر أخرى
وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق من أيام العما خلال شهر الوفاة .

تحت المراجعة
مقررة الجمعية
رئيسها العامة
مكرم



٩٠١٦/٢٨

الفصل الثالث عشر

في الأحكام الإنتقالية

مادة (٩٩)

ينقل جميع العاملين بالشركة الموجودين بالخدمة في تاريخ اعتماد هذه اللائحة بذات لوائحهم الوظيفية إلى الوظائف المتداولة لوظائفهم التي يشغلونها حاليا والتي تتوافر بشأنهم إشتراطات شغلها على النحو الموضح به جدول الوظائف رقم (٣) المرافق لهذه اللائحة . مع الإحتفاظ لكافة العاملين (بصفة شخصية) بما يحصلون عليه من أجور وبدلات وأجازات ومزايا نقدية وعينية وتحويزات ولو كانت تزيد على ما يستحقونه طبقا لهذه اللائحة .

مادة (١٠٠)

مع مراعاة ما ورد بأحكام المادة (٨) من هذه اللائحة بما يخص توصيف وتقييم وظائف الشركة وفقا للأوضاع الوظيفية الجديدة على أن يكون التوصيف واقديا ويعبر عن الأعمال والمهام التي يقوم بها العامل ومسئوليات وشروط شغل الوظيفة .

إذا ترتب على إعادة التوظيف والتقييم إلغاء أو تعديل في مستوى بعض الوظائف القائمة يلحق شاغلو هذه الوظائف بوظائف أخرى متدالة تتوافر فيهم إشتراطات شغلها وذلك بقرار من اعضاء المنتخب .

مادة (١٠١)

تسري الأحكام المنصوص عليها بهذه اللائحة على الصحاحين اعضاء الإدارة القانونية بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في أحكام لائحة النظام الخاص بهم التي تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

تمت المراجعة وتمت المراجعة
بمكتب التفتيش العام
مكرم



٩٥١٦/٢٨

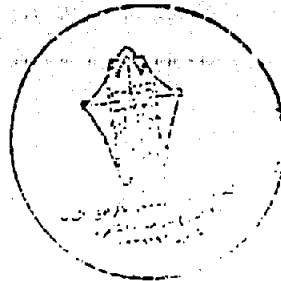
مادة ٢٩٠.٣

يستمر العمل بنظام المكافآت الخاصة المقررة للعاملين بالشركة عند انتهاء الخدمة وقت العمل بهذه الخدمة.

تمت المراجعة وتمت الموافقة
رئيس اللجنة العامة للإفادة

محمد موسى

٩٠١٦/٢٨



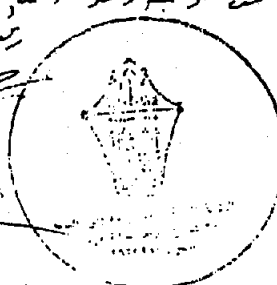
جدول (٢)
بتعادل الوظائف الحالية بالوظائف الجديدة
طبقاً لأحكام اللائحة

وظائف القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨		درجات الوظائف طبقاً لللائحة
درجات الوظائف العليا (بالجنسية)	درجات الوظائف القيادية (بالجنسية)	
ممتازة	٣٧٥,٣٨ - ٣٢٥,٣٨	٤٤٥,٥٠ - ٣٢٥,٣٨
عالية	٢٧٧,٧٥ - ٢١٠,٠٠	٢٧٧,٧٥ - ٢١٠,٠٠
مدير عام	٢٥٩,٥٠ - ١٨٧,٥٠	٢٥٩,٥٠ - ١٨٧,٥٠
درجات الوظائف الإشرافية والتنفيذية والعرفية والخدمات المعاونة		
الأولى	٢٢٦,٥٠ - ١٦٢,٥٠	٢٢٦,٥٠ - ١٦٢,٥٠
الثانية	١٩٩,٠٠ - ١٠٥,٠٠	١٩٩,٠٠ - ١٠٥,٠٠
الثالثة	١٦٣,٠٠ - ٧٢,٠٠	١٦٣,٠٠ - ٧٢,٠٠
الرابعة	١٢٥,٠٠ - ٥٧,٠٠	١٢٥,٠٠ - ٥٧,٠٠
الخامسة	٨٧,٠٠ - ٥١,٠٠	٩٧,٠٠ - ٥٤,٠٠
السادسة	٨٤,٥٠ - ٥٢,٥٠	٨٤,٥٠ - ٥٢,٥٠

تمت المراجعة وتمت الموافقة
رئيس النيابة العامة

محمود

٩٠/٦/٥٨



خمس

عنه إبراهيم بن محمد بن عبد الله
بن الحسين الطائفة المكية

مسألة جزء لا يتجزأ من الجبل

10/2/51

11