

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

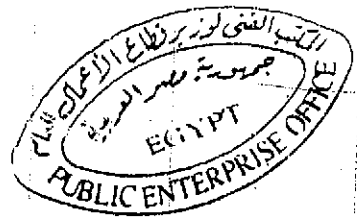
مقدمة في
طبعة ثالثة رقم ١٠٥٩٥ لسنة ١٩٦٦ في المنكوز
بجدة ٢٣/١١/١٩٦٦. اولي وقف تنفيذ .

الشركة المصرية لتجارة الجملة

لائحة

نظام العاملين

بالشركة المصرية لتجارة الجملة



الشركة المصرية لتجارة الجملة

المحتوى

١	الاحكام العامة	الباب الأول
٢	فى علاقات العمل	الباب الثانى
٢	فى الوظائف	الفصل الاول
٤	فى التعيين	الفصل الثانى
٨	مواعيد العمل والاجازات	الفصل الثالث
١١	فى قياس كفاية الاداء	الفصل الرابع
١٢	فى الترقية	الفصل الخامس
١٥	فى الاجور والعلاوات	الفصل السادس
١٦	فى البدلات والمزايا العينية والنقدية والحوافز	الفصل السابع
١٨	بدل السفر ومصروفات الانتقال	الفصل الثامن
٢٣	فى الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية	الفصل التاسع
٢٤	فى النقل والندب والاعارة	الفصل العاشر
٢٦	فى التدريب والبعثات	الباب الثالث
٢٦	واجبات العاملين والتحقيق معهم وتاديبهم	الباب الرابع
٢٠	فى انتهاء الخدمة	الباب الخامس
٢٢	الاحكام الضمانية والانتقالية	الباب السادس
٢٢	الاحكام الختامية	الفصل الاول
٢٢	الاحكام الانتقالية	الفصل الثانى
٢٥	جدول الاجور	- المرفقات



بسم الله الرحمن الرحيم

الباب الأول (الأحكام العامة)

مادة (١) - تسرى أحكام هذه اللائحة على كل من يشغل وظيفة وارده في جدول الوظائف المعتمد بالشركة وتسرى أحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية وقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهذه اللائحة.

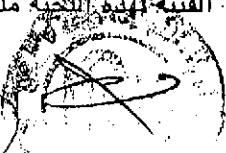
- وتعتبر القواعد التي تصدرها الشركة بتنظيم العمل بها جزءاً متمماً لأحكام هذه اللائحة، وفيما لا يتعارض مع نصوصها .

مادة (٢) - في تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المحددة قرينها :-

مجلس الادارة	مجلس ادارة الشركة
رئيس مجلس الادارة	رئيس مجلس ادارة الشركة
العضو المنتدب	عضو مجلس الادارة المنتدب
المدير	من يشغل وظيفة من الوظائف القيادية أو الاشرافية .
العامل	كل من يشغل وظيفة وارده في جدول الوظائف المعتمد.

مادة (٣) - يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذه اللائحة بالتقويم الميلادي .

مادة (٤) - تشكل بقرار من العضو المنتدب لجنة لشئون العاملين ويحدد قرار التشكيل اجراءات عمل هذه اللجنة وتتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم واحد من اعضاء اللجنة النقابية يختارة مجلس ادارتها وتجتمع مرة كل شهر على الأقل بناء على دعوة من رئيسها أو من العضو المنتدب وتصدر توصياتها بأغلبية الاراء فاذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس - ويتولى أعمال الأمانة الفنية للجنة مدير شئون العاملين أو من يحل



محله دون - أن يكون له صوت معدود .

وتختص هذه اللجنة بالنسبة للعاملين من غير شاغلي الوظائف القيادية والاشرفية بالنظر فى تعيين ونقل وترقية العاملين واستحقاقهم العلاوة الدورية والتشجيعية واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم .

كما تختص بالنظر فيما يرى العضو المنتدب عرضة عليها من موضوعات وترسل اللجنة توصياتها الى العضو المنتدب خلال اسبوع لاعتمادها - فاذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال شهر من تاريخ ارسالها اليه - اعتبرت نافذة - اما اذا - اعترض عليها كلها أو بعضها فعليه أن يبدى كتابة الاسباب المبررة لذلك ويعيدها الى اللجنة للنظر فيها على ضوء هذه الاسباب ويحدد لها أجلا لايتجاوز شهر لاعادة النظر فيها - فاذا انقضى هذا الاجل دون أن تبدى اللجنة رأيها اعتبر راية نافذة - فاذا تمسكت اللجنة برأيها خلال هذا الاجل فعليها أن تعيد توصياتها الى العضو المنتدب للعرض على مجلس الادارة ليتخذ مايراه بشأنها ويعتبر قرار المجلس فى هذه الحالة نهائيا .

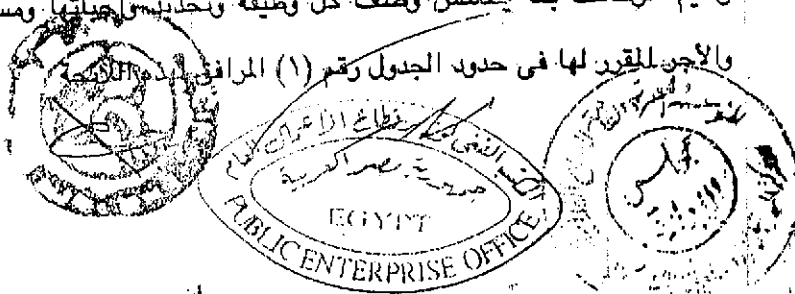
الباب الثانى

فى علاقات العمل

الفصل الاول

فى الوظائف

مادة (٥) - تضع الشركة هيكلًا تنظيميًا يتفق مع طبيعته أنشطتها وأهدافها كما تضع جدول توصيف وتقييم الوظائف بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد مسؤولياتها ومسئولياتها وشروط شغلها



ويعتمد الهيكل التنظيمي وجدول الوظائف من مجلس الإدارة وله أن يعيد النظر في الهيكل التنظيمي أو في جدول الوظائف كلما إقتضت مصلحة العمل ذلك .

وفي جميع الأحوال يراعى الالتزام بالحد الأدنى للأجور المقرر قانونا وبالنسبة المقرره للأجور الى رقم الأعمال ونسبة الأجور الى القيمة المضافة ولما تحققة الشركة من أرباح .

مادة (٦) :- تقسم وظائف الشركة الى المستويات الوظيفية التالية :-

أ- الوظائف القيادية :- وتشمل وظائف مديري العموم - رئيس قطاع - رئيس قطاعات ومن في مستواهم .

ب- الوظائف الاشرافية :- وتشمل وظيفة مديري الادارات .

ج- الوظائف التنفيذية :- وتشمل باقى الوظائف الأدنى .

د- الوظائف الحرفية والمعاونة :- وتشمل السائقون - الحرفيون - عمال الطباعة - عمال التليفون - عمال التمريض - السعاة - عمال الحراسة - عمال الفروع والمخازن - التابعون .

مادة (٧) - يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الاعارة وذلك فى حدود الضوابط والاجراءات الواردة بهذه اللائحة .

مادة (٨) - للعضو المنتدب أن يتعاقد بصفة مؤقتة مع الخبراء المصريين أو الاجانب فى المهام أو الأعمال المؤقتة التى تتطلب خبرات أو تخصصات نادرة غير متوفرة .

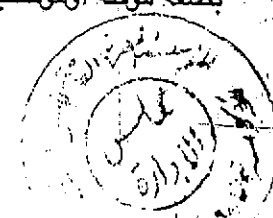
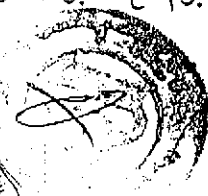
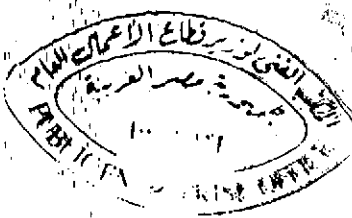
وتحدد مكافآتهم بما لا يتجاوز الحد الاقصى المقرر بجدول الأجور بالشركة فاذا جازت .

المكافأة هذا الحد كان التعاقد بعد موافقة مجلس الإدارة .

كما يجوز له الاستعانة بعماله مؤقتة أو موسمية ويحدد فى العقد المكافأة أو الأجر تبعا

لمستوى خبره - ويصدر بنماذج العقود التى تبرم مع الخبراء الوطنيين أو الاجانب والعاملين

بصفة مؤقتة أو موسمية قرار من مجلس الإدارة



الفصل الثاني فى التعيين



مادة (٩) - يكون التعيين فى الوظائف بالشركة كما يلى :-

أ- الوظائف القيادية يكون التعيين والترقية فيها بموافقة مجلس الادارة بناء على عرض العضو المنتدب بعد عرضها على اللجنة التى يشكلها مجلس الادارة لاختيار أفضل العناصر .

ب- الوظائف الاشرافية يكون التعيين فيها والترقية بقرار من العضو المنتدب بعد العرض على لجنة يشكلها سيادته لهذا الغرض لاختيار أفضل العناصر على أن يكون من بين أعضائها عضو تختاره اللجنة النقابية .

ج- يكون التعيين فى باقى الوظائف والترقية بقرار من العضو المنتدب بعد العرض على لجنة شئون العاملين .

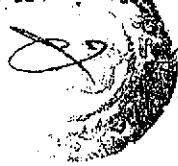
وفى جميع الاحوال لايجوز التعيين او الترقية الا على وظيفة خالية واردة بجدول الوظائف المعتمد .

مادة (١٠) - يضع العضو المنتدب القواعد الخاصة بالاعلان عن الوظائف الخالية واجراءات التعيين فيها كما يحدد الوظائف التى تشغل بامتحان وتلك التى تشغل بدون امتحان .

* ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون امتحان على الوجه الاتى :-

أ- اذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقا للمؤهل الأعلى وعند التساوى فى المؤهل تكون الاولوية للأعلى مرتبة فى الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً .

ب- اذا كانت الخبرة هى المطلوبة فيكون التعيين طبقاً لمدة الخبرة .



مادة (١١) - يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بامتحان بحسب الاسبقية الوارده فى الترتيب النهائى لنتائج الامتحان - وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأعلى تقديرا عند الحصول على المؤهل فالأقدم تخرجاً وعند التساوى يقدم الأكبر سناً .

مادة (١٢) - يشترط فيمن يعين فى إحدى الوظائف :-

١- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل .

٢- أن يكون محمود السير حسن السمعة .

٣- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قوانين العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أوبعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره - وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول ذلك دون التعيين إلا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع اسباب الحكم أن ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .

٤- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبى نهائى ما لم يمضى على صدوره اربع سنوات على الأقل .

٥- أن يكون مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة وفقاً لجدول الوظائف وبطاقات وصفها .

٦- أن تثبت لياقته صحياً بمعرفة الجهة الطبية التى يحددها العضو المنتخب .

٧- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

٨- ألا يقل سنه عن ثمانية عشر عاماً ولا يزيد عن ٤٥ سنة عند التقدم للتعيين لأول مرة بالشركة فيما عدا الوظائف القيادية .

٩- اجادة القراءة والكتابة لغير الحاصلين على مؤهلات دراسية .

مادة (١٣) - على المرشح للتعيين أن يستوفى جميع المسوغات اللازمة لتعيينه وفقاً لما تحدده - السلطة المختصة بالتعيين خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ ابلاغه بكتاب موصى عليه



مصحوبا بعلم الوصول بتقديمها وألا اعتبر ترشيحة كأن لم يكن .

كما يعتبر الترشيح كأن لم يكن إذا لم يتقدم المرشح للتعين لاستلام العمل خلال الخمسة عشر يوما التالية على تاريخ إبلاغه بالحضور بكتاب موصى عليه بعلم الوصول . ما لم يكن مجندا أو مستقبيا بالقوات المسلحة .

مادة (١٤) : يجوز للعضو المنتدب بناء على عرض لجنة شئون العاملين تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات لازمة لشغل الوظائف الخالية بالشركة متى توافرت فيهم شروط شغلها مع استثنائهم من شرطى الاعلان والامتحان اللزمين لشغل هذه الوظائف .

ويمنح العامل الذى يعاد تعيينه وفقا لحكم الفقرة السابقة أول . مربوط الوظيفة المعين عليها . وفقا لجدول الأجور المرافق لهذه اللائحة . وإلا احتفظ له بالأجر الذى كان يتقاضاه فى وظيفة السابقة إذا كان يزيد . على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعاد تعيينه فيها . مادامت مدة خدمة متصلة .

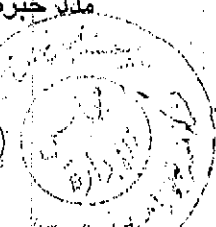
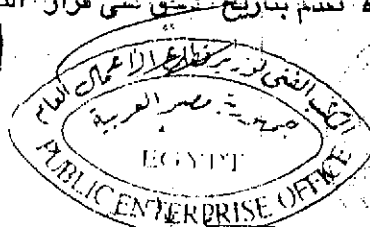
مادة (١٥) - تحتسب مدة الخبرة المكتسبة علميا وما يترتب عليها من احتساب الأقدمية الافتراضية والزيادة فى أجر بداية التعيين وذلك إذا توافرت فى العامل عند التعيين الشروط الآتية :-

١- حصول العامل على مؤهل دراسى أعلى من المؤهل الذى تستلزمه شروط شغل الوظيفة ولا يعتد فى هذا الشأن إلا بالمؤهلات الصادر بتقييمها علميا قرار من السلطة المختصة بذلك .

٢- أن يتفق هذا المؤهل مع طبيعة المعين عليها العامل وفقا لما تقرره لجنة شئون العاملين .

٣- تحتسب كل سنة دراسية قضاها العامل بنجاح للحصول على المؤهل الدراسى الأعلى كسنة فى حساب مدة الخبرة العلمية وتحتسب هذه المدة فى أقدمية درجة الوظيفة كما يزداد الأجر بما يعادل علاوة دورية عن كل سنة من مدة الخبرة المحسوبة وذلك عند التعيين ويحد أقصى علاوتين من فئة علاوة الوظيفة المعين عليها .

٤- يتم احتساب هذه المدة واعتمادها من لجنة شئون العاملين عند بدء التعيين ولا يعتد بأي



مادة (١٦) - يجوز تعيين بما يجاوز بداية الاجر المقرر للوظيفة وذلك فى الحالات التى تتوافر فيها لمن يشغل الوظيفة مدة الخبرة ترفع من مستوى الاداء بالشروط والاوزاع التالية :

١- أن تكون الخبرة فى مجالات عمل تتصل بطبيعة الوظيفة المرشح للتعيين بها . العامل بشكل مباشر .

٢- تضاف الى بداية الاجر عن كل سنة من السنوات التى تزيد بها مدة خبرة العامل عن المدة الواجب توافرها لشغل هذه الوظيفة علاوة اونسبة منها تحدد علي اساس ماصرف فعلا من علاوات خلال هذه المدة .

٣- يكون الحد الأقصى للعلاوات التى تمنح وفقا للبند السابق بمقدار خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة .

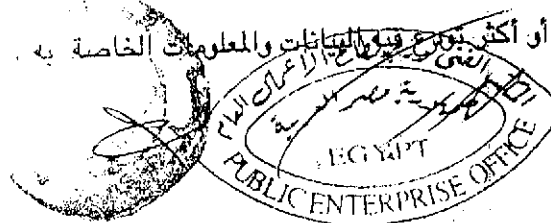
٤- يكون تحديد الاجر على هذا الوجه بقرار من الجهة المختصة بالتعيين .

٥- يراعى عند احتساب مدة الخبرة السابقة ألا تكون قبل سن الثامنة عشر .

مادة (١٧) - فيما عدا الوظائف القيادية يوضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة لا تزيد عن ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل وتقرر صلاحيته خلال تلك الفترة وإذا ثبت عدم صلاحيته وفقا للتقارير التى يضعها الرئيس المباشر ويعتمدها المدير المختص انتهت خدمته دون حاجة الى تنبيه أو انذار - ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة .

مادة (١٨) : استثناء من المادة (١٠) يجوز إعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أوفى وظيفه أخرى مماثلة بذات اجره الاصلى الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدى الذى قضاه فى وظيفته السابقة فى الاقدمية وذلك اذا توافرت فيه الشروط المطلوبه لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها على أن يكون التقرير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة جيد على الأقل وذلك وفقا للضوابط والشروط الاخرى التى يحددها العضو المنتدب .

مادة (١٩) - ينشأ لكل عامل ملف أو أكثر يوضع فيه البيانات والمعلومات الخاصة به .



الفصل الثالث (في مواعيد العمل والإجازات)

مادة (٢٠) - يحدد العضو المنتدب أيام العمل في الأسبوع وساعاته بما يتفق وطبيعة عمل الشركة والاهداف المنوط به تحقيقها مع مراعاة القوانين الصادرة بهذا الشأن .

مادة (٢١) - لايجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها في حدود الاجازات المقررة في المواد التالية .

مادة (٢٢) - للعامل الحق في اجازة بأجر كامل في أيام عطلات الاعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بشأنها قرار من وزير القوى العاملة والتشغيل ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف اذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياما عوضا عنها وتسرى بالنسبة للاعياد الدينية لغير المسلمين الاحكام العامة الصادرة في هذا الشأن .

مادة (٢٣) - يستحق العامل الاجازات الاتية :-

- ١- اجازة عارضة بأجر كامل لمدة سبعة ايام في السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه طلب الحصول على أي اجازات أخرى ولا تحسب ضمن الاجازة السنوية المقررة بشرط ألا تزيد عن يومين متتاليين في المرة الواحدة وتعتمد من جهة رئاسته في يوم عودته مباشرة
- ٢- اجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام العطلات والمناسبات الرسمية وذلك على النحو التالي :-

أ- ١٥ يوم عن السنة الاولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلامه العمل .

ب- ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة على الأقل .

ج- ٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة

د- ٤٥ يوما لمن بلغ سن الخمسين سنة



ويحتفظ للعاملين بالمناطق النائية بما كانوا يحصلون عليه من ميزة زيادة الإجازة السنوية سبعة أيام في السنة وتحدد مواعيد الإجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفة ولايجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويحتفظ العامل برصيد إجازاته الاعتيادية على أنه لايجوز أن يحصل العامل على إجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ٦٠ يوما في السنة بخلاف الإجازة السنوية المستحقة له عن تلك السنة . وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية بقدر أيام العمل المقررة في أيام الأسبوع .

ولايجوز صرف مقابل نقدي عن الإجازات الاعتيادية التي لم يقم العامل بها إلا عند انتهاء خدمته بالشركة لأي سبب من الأسباب ويحد أقصى ثلاثة شهور من الأجر الشامل طبقا لمفهوم قانون التأمين الاجتماعي .

مادة (٢٤) - يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية التي يحددها العضو المنتدب وذلك في الحدود التالية :-

- ١- ثلاثة أشهر بأجر يعادل ١٠٠٪ من الأجر الخاضع للتأمينات الاجتماعية .
- ٢- ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الخاضع للتأمينات الاجتماعية .
- ٣- ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠٪ من الأجر الخاضع للتأمينات الاجتماعية ، ٧٥٪ من الأجر الخاضع للتأمينات الاجتماعية لمن يجاوز سن الخمسين .

ويجوز للجهة الطبية التي يحددها العضو المنتدب زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ويرجع في تحديد أنواع هذه الأمراض إلى الجهة المختصة .

ويجوز للمدير المختص بناء على طلب العامل تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو بأجر مخفض إلى إجازة اعتيادية إن كان له وفوقها .

مادة (٢٥) - يسري على العاملين الخاضعين لأحكام هذه اللائحة الأحكام القانونية المنظمة للأمراض المزمنة .



مادة (٢٦) - لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بدون أجر لدى الغير خلال إجازاته المقررة بالمواد السابقة وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للشركة أن تحرمه أو تسترد ما دفعته إليه من أجر عن مدة الإجازة مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي في جميع الأحوال .

مادة (٢٧) - للعاملة بقاء على طلبها الحق في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامان في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية واستثناء من أحكام المادتين ١٢٥ ، ١٢٦ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الشركة بأشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوى ٢٥٪ من المرتب الذي تستحقه من تاريخ بدء الإجازة وذلك وفقا لاختيارها .

مادة (٢٨) - يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل لا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :-

- ١- لإداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر مرة واحدة طوال مدة خدمته .
- ٢- للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .
- ٣- للجهة الطبية المختصة منع العامل المخالط لمريض بمرض معدى من مزاولة عمله المدة المناسبة ولا تحسب هذه المدة من إجازة العامل ويصرف أجره كاملا عنها .
- ٤- للعامل الذي يصاب بإصابه عمل وذلك للمدة التي تحددها الجهة الطبية - المختصة مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له .

مادة (٢٩) - لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعي للاحتياط إجازة من أي نوع مما سبق طوال مدة وجوده في القوات المسلحة .

مادة (٣٠) - إذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره مدة غيابة وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية .

مادة (٣١) - تعتبر السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الإجازات التي تمنح للعاملين .



مادة (٣٢) - يمنح الزوج أو الزوجة بقرار من العضو المنتدب أجازة بدون مرتب اذا رخص لأحدهما بالسفر الى الخارج لمدة ٦ شهور على الأقل ولا يجوز أن تجاوز الاجازة مدة بقاء المتبوع بالخارج .

مادة (٣٣) - يجوز للعضو المنتدب أو من يفوضه منح أجازة خاصة بدون مرتب بناء علي طلب العامل للأسباب التي يبيدها العامل وتقديرها السلطة المختصة حسب مقتضيات العمل وظروفه وفقا للقواعد والشروط التي يضعها العضو المنتدب .

مادة (٣٤) - يجوز للعضو المنتدب منح أجازة خاصة بدون مرتب بناء علي طلب العامل المنتسب لأحدى الكليات أو المعاهد عن أيام الامتحان الفعلية بشرط تقديم المستند الدال على ذلك .

الفصل الرابع في قياس كفاية الاداء

مادة (٣٥) - يصدر العضو المنتدب قرارا بقواعد ومعايير ونماذج أعداد تقارير النشاط الدورية وتتخذ التقارير أساسا لقياس كفاية اداء العاملين عدا شاغلي الوظائف القيادية .

مادة (٣٦) - يتم قياس كفاية اداء العاملين بالشركة مرة واحدة خلال العام ويكون تقرير قياس الكفاية لكل عامل شاملا أنتاجه وسلوكه وتدريبه خلال العام وتقرير كفايته طبقا للمراتب والدرجات الاتية :

ممتاز : ٩٠ درجة فأكثر

جيد : ٧٥ درجة الى أقل من ٩٠ درجة

متوسط : ٥٠ درجة الى أقل من ٧٥ درجة

ضعيف : أقل من ٥٠ درجة

ويجب أن يكون التقرير بمرتبه ممتاز أو جيد أو متوسط أو ضعيف

التي أدت اليه ولا يعتمد إلا باستيفاء ذلك



مادة (٣٧) - يتولى الرئيس المباشر أعداد تقارير النشاط الدورية على أن تعتمد من المدير المختص ويجب أخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوي أدائهم أقل من مستوى الاداء العادى (أقل من ٥٠ درجة) بأوجه النقص فى هذا الاداء أولا بأول .

مادة (٣٨) - تتولى إدارة شؤون العاملين أخطار العامل بتقرير كفايته فور أعماده من لجنة شؤون العاملين وله أن يتظلم من العضو المنتدب خلال عشرين يوما من تاريخ توقيعه بالاستلام ويتم البت فى التظلم بمعرفة لجنة للتظلمات تشكل لهذا الغرض بقرار من العضو المنتدب على أن يكون من بين أعضائها عضوا تختاره اللجنة النقابية . ويجب البت فى التظلم وأبلغ العامل بالنتيجة خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه ويكون القرار الصادر فى هذا الشأن نهائيا .

مادة (٣٩) - لايجوز تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز خلال سنة التقدير فى الأحوال التالية :
١- العامل الذى اتاحت له فرصة التدريب وتخلف عنها دون عذر مقبول أو لم يجتز التدريب بنجاح .

ب- العامل الذى وقع عليه جزاء تأديبى يتجاوز ثلاثة أيام .

مادة (٤٠) - العامل الذى حقق عجزا قدره ١٠٠٠ جنيه فأكثر خلال العام ولم يقم بسداده خلال شهر من تاريخ تحقيقه تقدر كفايته بمرتبة ضعيف .

مادة (٤١) - فى حالة ندب العامل أو تكليفه داخل الجمهورية تختص بوضع التقرير النهائى عنه الجهة التى قضى فيها المدة الأكبر من سنة التقرير .

وبالنسبة للعامل المجند أو المستدعى أو المستبقى تقدر كفايته بمرتبة جيد حكما فإذا كان تقرير كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكما .

وبالنسبة للعامل القائم بأجازة بدون مرتب تقدر كفايته بمتوسط التقريرين السابقين على الاجازة وبالنسبة للعامل المريض اذا زادت مدة مرضه على ثمانية شهور تقدر كفايته بمرتبة جيد حكما أو بمرتبة كفايته عن العام السابق أيهما أفضل .

وبالنسبة لأعضاء المنظمات النقابية وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة تقدير كفايتهم فى السنة السابقة على انتخابهم بالمنظمات النقابية .



وتعتمد لجنة شئون العاملين تقارير الكفاية ولها أن تعدلها بقرار مسبب .

مادة (٤٢) - يعرض أمر العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين للنظر في نقلة الي وظيفة أكثر ملائمة لقدراته أو اقتراح إنهاء خدمته وترفع اللجنة تقريرها للعضو المنتدب لاعتمادة .

وتنتهى خدمة العامل الذي يقدم عنه تقرير ثالث بمرتبة ضعيف وذلك اعتبارا من اليوم التالى لاعتماد التقرير نهائيا نظام الاعمال العامة



الفصل الخامس

فى الترقية

مادة (٤٣) - يعد القطاع الادارى فى بداية السنة المالية بيانا بالوظائف الشاغرة والواردة بالهيكل الوظيفى للشركة والتي يمكن شغلها بالترقية من بين العاملين المستوفين لاشتراطات شغل هذه الوظائف طبقا لبطاقة وصف كل وظيفة وبمرعاة مايلى :-

أ- الحصول على مرتبة ممتاز عن السنتين الاخيرتين بالنسبة للترقية بالاختيار وذلك بالنسبة للعاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية ويستهدى بما يبدية الرؤساء عن المرشحين من عناصر الامتياز ومايتضح من ملفات الخدمة بالنسبة للمرشحين للوظائف القيادية .

ب- ألا يكون العامل المرشح للترقية فى أجازة بدون مرتب .

ج- اجتياز الدورات التدريبية التي تتيحها الشركة بنجاح .

مادة (٤٤) تكون الترقية بالاختيار بنسبة ١٠٠٪ الى وظائف الدرجة الاولى وما يعلوها وفقا للضوابط الواردة بهذه اللائحة والضوابط والقواعد التكميلية التي يضعها مجلس الادارة على أن تراعى الكفاءة والقدرة على تحمل أعباء ومسئوليات الوظيفة المطلوب شغلها ويستهدى فى ذلك بتقارير الكفاية وما يبدية الرؤساء عن المرشحين وماورد بملفات خدمتهم من عناصر الامتياز .

وبالنسبة لوظائف الدرجة الثانية فما دونها تكون الترقية بالاختيار بنسبة ٥٠٪



والأقدمية ٥٠٪ على أن يراعى أن يكون المرشح للترقية بالاختيار حاصلاً على مرتبة ممتازة في تقدير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتازة في السنة السابقة عليها مباشرة على أن يبدأ بمن حصل على ثلاث تقارير دورية بدرجة ممتازة عن الثلاث سنوات الأخيرة ويستكمل العدد ممن حصل على تقريرين بدرجة ممتازة عن السنتين الأخيرتين مع مراعاة الأفضلية عند الترقية بالاختيار لضباط الاحتياط إذا تساوا مع المرشحين من غيرهم .

وعند الترقية بالامتحان تكون بحسب اسبقية النجاح بالترتيب النهائي للامتحان .

مادة (٤٥) تكون الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وفقاً لأحكام هذه اللائحة ويصدر العضو المنتدب قرار الترقية وتعتبر نافذة من تاريخ صدوره ويستحق العامل المرقى بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر ولا يخل ذلك بموعد استحقاق العلاوة الدورية .

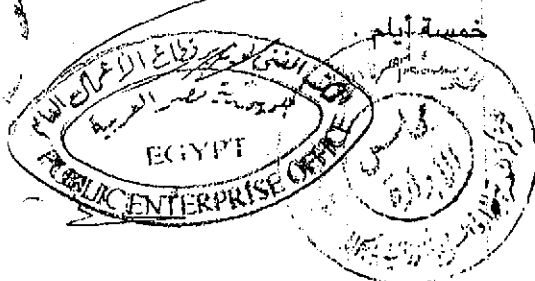
مادة (٤٦) لا يجوز ترقية العامل في الحالتين الآتيتين :-

١- العائد من اجازة بدون مرتب لمدة تزيد عن ستة شهور قبل مضي سنة من تاريخ عودته واستلامه العمل وكذلك المنقول الى الشركة فلا يجوز ترقية إلا بعد مضي سنة من تاريخ نقله .

٢- الحال الى المحاكمة الجنائية أو اللجنة الثلاثية أو الموقوف عن العمل مدة الاحالة أو الوقف وفي هذه الحالة تحجب للعامل وظيفته لمدة سنة فإذا استطاعت المدة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقع عليه جزاء الانذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند تربيته احتساباً أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه . لو لم يحل الى المحاكمة الجنائية ويمنع أجره من هذا التاريخ .

مادة (٤٧) - لا يجوز النظر في ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما بعد إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :-

١- ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة ثلاثة أيام الى أقل من



- ٢- ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام .
- ٣- سنة في حالة توقيع جزاء الحرمان من العلاوة السنوية أجزء منها .
- ٤- سنتان في حالة جزاء الانذار الكتابي بالفصل من الخدمة وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق .

الفصل السادس (فى الأجور والعلاوات)

- مادة (٤٨) مع** مراعاة أحكام القوانين التي صدرت أو تصدر بشأن تقرير أو منح أو ضم علاوات خاصة أو إضافية للعاملين بالدولة تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف وفقاً لما ورد بالجدول رقم (١) المرافق لهذه اللائحة .
- مادة (٤٩) -** يحدد أجر العامل عند تعيينه ببداية ربط الوظيفة المعين عليها طبقاً لجدول الأجور رقم (١) المرافق ويستحق العامل أجره من تاريخ تسلمه العمل مالم يكن مستقبلي بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه .
- مادة (٥٠) -** يقرر مجلس الإدارة فى ختام كل سنة مالية مبدأ استحقاق العاملين للعلاوة الدورية أو نسبة منها أو عدم استحقاقها من العام التالى وذلك فى ضوء المركز المالى للشركة وماتحقق من أهداف وفى جميع الأحوال يجب أن يعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العامة للشركة .
- مادة (٥١) -** مع مراعاة حكم المادة السابقة يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة للوظيفة التى يشغلها طبقاً لما هو مبين بجدول الأجور رقم (١) المرافق أو النسبة المقررة من هذه العلاوة فى أول السنة المالية لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه بدون فاصل زمنى - ويستمر استحقاق العامل للعلاوات الدورية لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ .

- وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمنى يستحق العلاوة فى أول السنة المالية التالية



لاتقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين .

مادة (٥٢) - يحرم العامل الحاصل على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف من الترقية في السنة التالية لسنة التقرير .

مادة (٥٣) - لا يجوز أن يتجاوز الخصم من العامل تنفيذا لجزاء الخصم من الأجر أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

الفصل السابع

(في البدلات والمزايا العينية والنقدية والحوافز)

مادة (٥٤) - يمنح شاغلوا الوظائف الاتية بدل تمثيل بالفئات التالية

١٢٠ جنية . لوظيفة رئيس قطاعات بالدرجة الممتازة ومن في مستواه

١٠٠ جنية . لوظيفة رئيس قطاع بالدرجة العالية ومن في مستواه .

٦٠ جنية لوظيفة مدير عام . بدرجة مدير عام .



ويصرف هذا البديل لشاغلي الوظيفة المقرر لها وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم

بأعبائها .

مادة (٥٥) - يحدد مجلس الإدارة الفئات والقواعد والضوابط المنظمة لصرف البدلات التالية بما لايجاوز الحدود المقررة بقرارات رئيس مجلس الوزراء :

أ- بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة .

ب- بدلات الإقامة والبديل النقدي لتذاكر السفر وبدل الغذاء للعاملين في مناطق تقتضي طبيعة

أعمالهم هذا البديل أثناء إقامتهم في هذه المناطق .



ج- بدلات وظيفية تقتضيها اداء وظيفة معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة .

مادة (٥٦) - يستحق العامل مقابلا عن الأعمال الاضافية التي يكلف بها من الرئيس المختص وذلك طبقا للقواعد والضوابط التي يصدر بها قرار من العضو المنتدب .

مادة (٥٧) - تمنح اللجان التي يتقرر تشكيلها بقرار من مجلس الادارة أو من العضو المنتدب بدل حضور جلسات يصدر بتحديد ما قرار من السلطة التي قررت تشكيلها .

مادة (٥٨) - للعضو المنتدب تقرير مكافأة تشجيعية للعاملين من داخل الشركة أو خارجها الذين يقدمون خدمات متميزة أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الاداء أو توفير في النفقات أو زيادة إيرادات الشركة .

مادة (٥٩) - للعضو المنتدب منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية المقررة له ولو تجاوز بها نهاية الأجر المقرر للوظيفة وبمراعاة مايلي :

١- أن يكون العامل قد حقق أقتصادا في النفقات أرفعها لمستوي الاداء أو أن تكون كفايته قد حددت بمرتبة ممتازة في العاملين الاخيرين .

٢- ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .

٣- ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠٪ من العدد العاملين بكل درجة ولايمنح منح هذه العلاوة من أستحقاق العلاوة الدورية في موعدها .

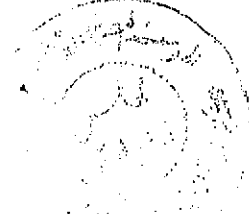
مادة (٦٠) - يجوز للعضو المنتدب منح علاوة تشجيعية للعامل الذي يحصل على مؤهل أعلى يتفق مع طبيعة عمله بالشركة وتحدد فئات العلاوة وشروط منحها بقرار من سيادته .

مادة (٦١) - يضع مجلس الادارة نظاما للحوافز يكفل تحقيق الاهداف وزيادة الانتاج أو رقم الأعمال والأرباح وذلك على أساس معدلات قياسية للاداء طبقا للقواعد والضوابط التي يحددها مع مراعاة مايلي :-

- استمرار تطبيق فئات الحوافز الحالية المطبقة في ١٧/٣/٢٠٠٧ مع زيادة هذه الفئات

ألا اذا تحسنت مؤشرات كل العناصر التالية :-

١- زيادة المبيعات .



٢- أنخفاض التكلفة.

٣- زيادة الربحية أو خفض الخسائر .

٤- أنخفاض نسبة الأجور الى القيمة المضافة .



الفصل الثامن

بدل السفر ومصروفات الانتقال

اولا : بدل السفر :

مادة (٦٢) - يسرى فى شأن سفر رئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة الأحكام المقررة لبدل السفر ومصروفات الانتقال المقررة بهذه اللائحة ويتم معاملتهم على أساس الفئات المقررة لشاغلي الوظائف القيادية مع زيادتها بنسبة ٢٥٪ - ومع مراعاة ماتصدرة الجمعية العامة للشركة فى هذا الشأن .

مادة (٦٣) - يكون تكليف شاغلي الوظائف القيادية بالسفر فى مهام داخل الجمهورية من سلطة العضو المنتدب أو من يفوضه أما باقى العاملين فيكون تكليفهم من سلطة رئيس القطاع أو المدير المختص على أن يتضمن التكليف بالسفر تحديد المهمة والجهة المكلف بالسفر إليها وتحديد المدة اللازمة لإنجاز تلك المهمة .

مادة (٦٤) - للعضو المنتدب سلطة أيفاد العاملين بالشركة فى مهام خارج البلاد مع مراعاة تعليمات الشركة القابضة فى هذا الخصوص .

مادة (٦٥) - بدل السفر هو المبلغ الذى يمنح للعامل مقابل النفقات الضرورية التى يتحملها بسبب تلبية عن الجهة التى بها مقر عمله الاصلى وعن الليالى التى تقضى فى السفر بسبب النقل أو التذب أو أداء مهام العمل أو القيام بالاعمال التى يكلف بها من قبل الشركة - ويحدد العضو المنتدب الضوابط والقواعد المنظمة للصرف .



مادة (٦٦) - يصرف بدل السفر عن كل ليلة على النحو التالي :

الوظيفة	داخل الجمهورية	خارج الجمهورية بالدولار الأمريكى		
		فى الدول العربية والأوربية واستراليا والأمريكيتين	الدول الأفريقية والآسيوية	فى اليابان
شاغلوا الوظائف القيادية	٣٠	٢٠٠	١٦٥	٣٢٠
شاغلوا الوظائف الاشرافية	٢٥	١٥٠	١٢٥	٢٥٠
شاغلوا الوظائف التنفيذية	٢٠	١٣٥	١١٠	٢١٠
شاغلوا الحرفية والخدمات المعاونة	١٥			

ويحدد العضو المنتدب بدل السفر للعاملين بعقود مؤقتة بما لا يجاوز فئات هذا الجدول .

مادة (٦٧) - فى حالة مبيت العامل فى إحدى استراحات الشركة أو فى ضيافة إحدى الجهات فى الداخل

مبيت فقط. يخفض بدل السفر بمقدار الربع وفى حالة الإقامة الكاملة مبيت وماكل يصرف

نصف بدل السفر ويسرى الحكم السابق على العاملين الموفدين للخارج وتزداد فئات بدل السفر

بنسبة ٢٥٪ فى حالة حضور المعارض أو الندوات أو المؤتمرات الخارجية .

مادة (٦٨) يستحق العامل بدل السفر عن المبيت خارج مقر العمل ويصرف نصف هذا البدل اذا اقتضت

المأمورية المكلف بها البقاء بعد انتهاء العمل الرسمي وعودته فى نفس اليوم بشرط انقضاء

سبع ساعات بما فيها وقت الذهاب والعودة .

مادة (٦٩) - تتحمل الشركة مصاريف استخراج جواز السفر وتكاليف تأشيرات الدخول والخروج

والشهادات الصحية ورسوم المغادرة فى حالة تكليف العامل بمأمورية فى الخارج .



٢٠



مصرونات الانتقال

مادة (٧٠) - مصروفات الانتقال هي ما يصرف للعامل نظير ما يتكلفه فعلا بسبب اداء الوظيفة من أجور السفر والانتقال ونقل امتعه وحملها .

مادة (٧١) - يستحق العامل الموفد في مهمة داخل أو خارج الجمهورية كافة مصاريف الانتقال الفعلية .

مادة (٧٢) - يمنح بدل انتقال شهري ثابت للعاملين شاغلي الوظائف الاتية بالفئات التالية :-

٢٠ جنيه رئيس قطاعات ومن في مستواه

٢٥ جنيه رئيس قطاع ومن في مستواه .

٢٠ جنيه مدير عام

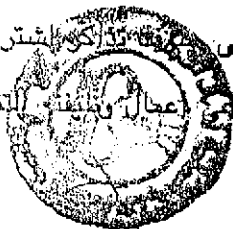
١٠ جنيه مدير ادارة

والعضو المنتدب تقدير بدل انتقال ثابت للعاملين الذين تستدعي وظائفهم استعمال وسائل النقل العامة استعمالا دوريا ومتواصلا وذلك بالفئات التي يحددها .

وفي جميع الاحوال لا يجوز للعامل الذي يصرف له بدل انتقال ثابت استعمال وسائل الانتقال الخاصة بالشركة في المهام الرسمية - كما لا يجوز له استرداد مصروفات الانتقال الفعلية عن هذه المهام في الدائرة المقرر عنها ومع ذلك يجوز له استخدام وسائل الانتقال الخاصة بالشركة من منزله الى مقر الشركة وبالعكس بنظام المجموعة مقابل سداد الاشتراك الشهري الذي تقرره الشركة .

كما يجوز تخصيص سيارات ملاكى بالشركة لاستخدام شاغلي الوظائف القيادية وذلك نظير اشتراك شهري تحده الشركة مع تنازل كل منهم عن بدل الانتقال الشهري الثابت

مادة (٧٣) - للعضو المنتدب أو من يفوضه الموافقة على اشتراك على خطوط المواصلات العامة على نفقة الشركة للعامل الذي تستدعي أعماله ونظيف النقل المستمر المتكرر داخل المدينة .



مادة (٢٤) - تحدد درجات ركوب العامل في وسائل الانتقال على النحو التالي :

أولاً : القطارات :

(١) قطار الديزل -

درجة أولى ممتازة أو فاخرة لشاغلي الوظائف القيادية

درجة ثانية ممتازة لشاغلي الوظائف من الدرجة الثالثة حتى الأولى

درجة ثانية عادية لشاغلي باقى الوظائف

(٢) عربات النوم -

والعاملين المرخص لهم باستعمال الدرجتين الثانية والممتازة والأولى الممتازة -
أو الفاخرة المبيت بعربات النوم عند سفرهم الى محافظات سوهاج - وقنا - وأسوان
والعكس - على أن يخفض بدل السفر في هذه الحالة عن الليالى التى يقضونها في
القطارات بمقدار الربع اذا لم تشمل الوجبات الغذائية وبمقدار النصف اذا شملت
الوجبات واذا كان من بين المرافقين من له حق السفر في درجة أعلى يكون لباقي
المرافقين حق السفر في هذه الدرجة بشرط أن يكون سفرهم جميعاً في وسيلة انتقال
واحدة .

ثانياً : البواخر البحرية -

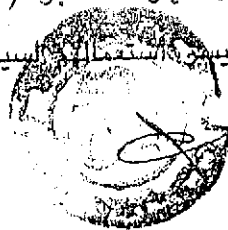
١- الدرجة الاولى الممتازة لشاغلي الوظائف القيادية

٢- الدرجة الاولى لشاغلي الوظائف الاشرافية

٣- الدرجة الثانية للعاملين غير السابق ذكرهم من البندين ١، ٢ السابقين

ثالثاً : سيارات الاجرة (التاكسى) :

لشاغلي وظائف الاشراف فما فوقها استعمال سيارات الاجرة (التاكسى) في
انتقالاتهم كلما دعت ضرورات العمل ذلك ولم يتيسر استعمال سيارات الشركة
وباعتماد الرئيس المباشر لكل منهم .



ولشاغلي الوظائف القيادية التصريح لمروؤسهم باستعمال سيارات الاجرة (التاكسى) اذ دعت ذلك ضرورة عاجلة واذا كانوا مكلفين بنقل مبالغ نقدية تزيد على الف جنيه أو مستندات لها طابع السرية أو الأهمية .

رابعاً: الطائرات:

الانتقال داخل البلاد:-

لشاغلي الوظائف القيادية والاشرفية استعمال الطائرات (داخل البلاد) في المهام العاجلة بموافقة العضو المنتدب .

الانتقال خارج البلاد والعودة:-

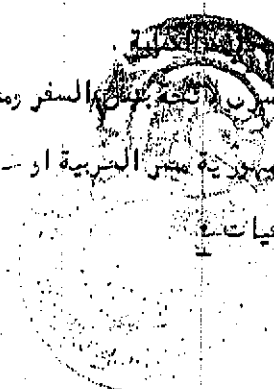
لشاغلي جميع الوظائف السفر بالطائرات الى خارج البلاد والعودة بالدرجة السياحية بناء على موافقة العضو المنتدب ، ويجوز بموافقة سيادته التصريح لشاغلي الوظائف القيادية الركوب بالدرجة الاولى ولرئيس وأعضاء مجلس الادارة السفر بالدرجة الاولى بالطائرات .

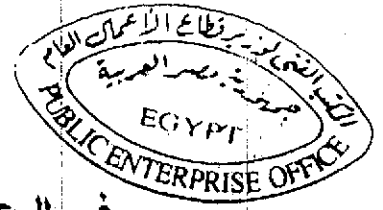
مادة (٧٥) - تتحمل الشركة مصاريف نقل جثمان العامل المتوفي من الجهة التي يعمل بها الى الجهة التي ترغب أسرته في دفنه بها ، وينطبق ذلك على زوج وأبناء العاملين .

كما يستحق أفراد عائلة العامل المتوفى الذين يقيمون معه وكان يعولهم ويضطرون الى تغيير محل إقامتهم المعتاد بسبب وفاته نفس مصاريف الانتقال ويدل النقل الذي كان يستحقه عند انتهاء خدمته وذلك خلال سنة من تاريخ الوفاة .

كما تتحمل الشركة الرسوم المقررة على نقل الجثمان من الخارج وشحن الصندوق المبطن بالزئبق الذي يوضع فيه عقب التحنيط كما تتحمل مصروفات التحنيط وأتعاب الطبيب الذي يقو

وتسريبات السفر ومصرفات الانتقال للعامل الذي يتقرر سفره للمصالح خارج جمهورية مصر العربية أو لغيره من المهن التي يعمل بها والتي تقتضي بالمستشفيات .





الفصل التاسع

فى الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية

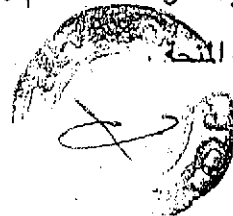
مادة (٧٦) - تلتزم الشركة بتقديم الرعاية الصحية لجميع العاملين الدائمين بها الغير خاضعين لنظام العلاج بالتأمين الصحي أوالمؤفدين فى مهام رسمية خارج مقر الشركة وذلك فى المكان الذى تحدده لهذا الغرض وفقا للضوابط التالية :-

- ١- تكون الجهة الطبية المختصة التى يحددها العضو المنتدب مسئولة عن :
 - تقرير اللياقة للصلاحيحة للتعين والاستمرار فى الخدمة على النموذج المعد لذلك وطبقا للقواعد المقررة .
 - توقيع الكشف الطبى ووصف الدواء وأحالة المريض الى المستشفى المناسب لحالته .
 - تقرير اعتماد الاجازات المرضية التى تمنح للعاملين من غير الجهة الطبية المختصة أوعدم الاعتماد مع ذكر الأسباب .

٢- تتحمل الشركة بالنسبة لجميع العاملين الدائمين بها مصاريف العلاج بما فى ذلك العمليات الجراحية والأقامة بالمستشفيات وقيمة الادوية والعلاج وذلك وفقا للقواعد التى يضعها مجلس الادارة .

مادة (٧٧) - تقدم الشركة الخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية بما لايقبل مما هو مقرر بقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وقانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ٧٥ والقوانين المعدلة لهما .

مادة (٧٨) للجمعية العامة للشركة بناء على اقتراح مجلس الادارة وضع نظام منحة نهاية الخدمة للعاملين بسبب بلوغ السن القانونى للإحالة للمعاش أو بسبب حالات العجز المنهى للخدمة أو بسبب الوفاة ويحدد القرار الصادر فى هذا الشأن كيفية ادارة هذا النظام ومصادر تمويلة وقواعد واجراءات الصرف منه وشروط وضوابط استحقاق المنحة .





الفصل العاشر

فى النقل والنذب والاعارة

اولا: النقل:-

مادة (٧٩) - يجوز لدواعى العمل بقرار من العضو المنتدب بعد العرض على السلطة المختصة بالتعيين النقل الى الشركة فى وظيفة من ذات مستوى وظيفة العامل المنقول وتتوافر فيه شروط شغلها .

مادة (٨٠) - يجوز بموافقة العامل نقلة الى جهة أخرى خارج الشركة بقرار من العضو المنتدب بعد العرض على السلطة المختصة بالتعيين وموافقة الجهة المنقول اليها .

مادة (٨١) - يجوز لدواعى العمل نقل العامل داخل الشركة الى وظيفة مماثلة وتتوافر فيه شروط شغلها بذات الدرجة المالية وذلك وفقا للقواعد التى يحددها العضو المنتدب .

مادة (٨٢) - يكون نقل شاغلى الوظائف القيادية بقرار من العضو المنتدب بعد موافقة مجلس الادارة على أن يتم النقل الى وظيفة مماثلة وتتوافر فيه شروط شغلها .

مادة (٨٣) - يكون نقل العاملين بوحدة الأمن الى أي جهة أخرى داخل الشركة بقرار من العضو المنتدب دون حاجة الى أي إجراء آخر .

★ ثانيا: النذب:-

مادة (٨٤) - يجوز بقرار من العضو المنتدب نذب العامل للقيام مؤقتا بأعباء وظيفة مماثلة وتتوافر فيه شروط شغلها بذات الربط أو الى وظيفة تعلوها مباشرة .

مادة (٨٥) - لا يترتب على قرار النذب أن يحق للعامل سوى المزايا والبدلات المقررة للوظيفة المنتدب اليها طوال فترة نذبه اليها فقط كما يستحق البدلات الجغرافية المقررة للجهة المنتدب للعمل بها وفقا للشروط والقواعد المطبقة على العاملين الاصليين بهاتى الجهات .

(Handwritten signature and stamp)

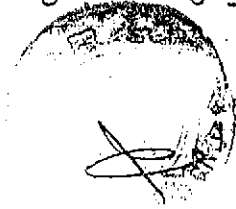
مادة (٨٦) - لا يجوز أن تزيد مدة النديب التي يصرف عنها بدل السفر بجهة واحدة متصلة المدة على ستة أشهر إلا بعد الحصول على موافقة مجلس الإدارة ولمدة أقصاها سنتين مع مراعاة قواعد بدل السفر التي يصدر بها قرار من العضو المنتدب .

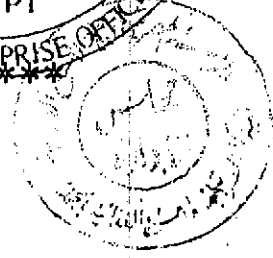
★ ثالثاً: الاعارة :-

مادة (٨٧) - يجوز بقرار من العضو المنتدب بعد موافقة العامل كتابة أعارته للعمل في الداخل ويحدد القرار الصادر بالاعارة مدتها ويكون أجر العامل بكاملة على جانب الجهة المستعيرة وكافة الالتزامات المالية المترتبة على هذه الاعارة .

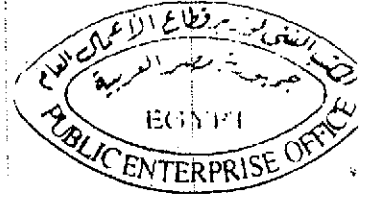
مادة (٨٨) - لا يجوز أعارة أحد الى الشركة إلا في الحالات القصوى لمن تتوافر لديهم خبرات غير موجودة بالشركة وبقرار من العضو المنتدب بعد العرض على السلطة المختصة بالتعيين .

مادة (٨٩) - تراعى الأحكام الواردة في قانون النقابات العمالية وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين فيما يخص حالات النقل والندب والاعارة .





الباب الثالث فى التدريب والبعثات



مادة (٩٠) - يكون أيفاد العاملين فى بعثات أو منح دراسية أو تدريبية أو إجازات دراسية بأجر وبدون أجر فى الداخل أو الخارج بقرار من العضو المنتدب .

مادة (٩١) - يضع العضو المنتدب نظاما لتدريب العاملين وتنمية مهاراتهم لاداء واجبات وظائفهم الحالية والمرشحين لها وفى هذه الحالة يصرف للعامل كافة مستحقاته المالية بأعتباره متواجد بالعمل .

الباب الرابع فى واجبات العاملين والتحقيق معهم وتأديبهم

مادة (٩٢) - يسرى فى شأن واجبات العاملين بالشركة والتحقيق معهم وتأديبهم أحكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل الصادر بالقانون ١٣٧ لسنة ٨١ ويضع مجلس الادارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها واجراءات التحقيق والجهة المختصة بالتحقيق.

مادة (٩٣) - كل عامل يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها أو يخرج على مقتضى الواجب الوظيفى فى أعمال وظيفته أو يخالف أحكام اللوائح والتعليمات أو المنشورات والقرارات أو الكتب الدورية المنظمة للعمل بالشركة أو الأوامر الصادرة اليه الخاصة بالعمل أو يرتكب مخالفة من المخالفات الواردة بلائحة الجزاءات يعاقب تأديبيا طبقا لاحكام لائحة الجزاءات وذلك بما يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التى ارتكبها مع عدم الإخلال بأقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء ولا يعفى العامل من العقوبة استنادا الى أمر رئيسه الا اذا اثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادر من الرئيس بالرغم من تنبيهه

كتابة الى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده .

مادة (٩٤) - لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا ومع ذلك يجوز بالنسبة الى جزائي الانذار أو الخصم من المرتب فترة لا تتجاوز ثلاثة أيام والوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب والتحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونة في المحضر الذي يحوى الجزاء .

مادة (٩٥) الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على جميع العاملين بالشركة هي :-

✓ (١) - الانذار .

✓ (٢) الغرامة أو الخصم من الأجر بما لا يجاوز خمسة أيام .

✓ (٣) الوقف عن العمل .

✓ (٤) الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .

✓ (٥) الانذار الكتابي بالفصل .

✓ (٦) الفصل من الخدمة أو الأحالة للمعاش .

مادة (٩٦) - اذا كانت المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الفصل من الخدمة أو الأحالة للمعاش وجب على الشركة قبل اصدار قرارها أن تتقدم بطلب بذلك الى اللجنة الثلاثية التي أحدثتها المادة ٦٢ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ م .

مادة (٩٧) - للعضو المنتدب بقرار مسبب حفظ التحقيق ويجوز له أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا اذا نسب اليه ارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الامانة أو الاداب العامة أو أي جنحة داخل دائرة العمل وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة الثلاثية المنصوص عليها في المادة ٦٢ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف ومراعاة الأحكام الأخرى المنصوص عليها في المادة ٦٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

وبالنسبة لاعضاء مجلس ادارة التشكيلات الثلاثية و أعضاء مجلس الادارة المنتخبين يكون وقفهم عن العمل بقرار من السلطة المختصة .



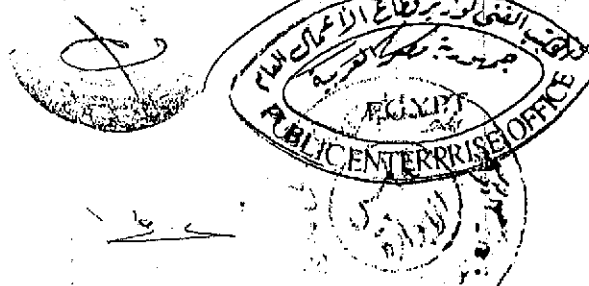
مادة (٩٨) - كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويصرف نصف أجره الاساسي في حالة حبسه احتياطياً وتنفيذاً أو لحكم جنائي غير نهائي ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذاً لحكم جنائي نهائي ويعرض الأمر عند عوذه العامل للى عمله على العضو المنتدب ليقدر مايتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية فإذا أتضح عدم مسؤوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه .

مادة (٩٩) - يكون الاختصاص في توقيع الجزاءات كمايلي :-

- (١) لمجلس الادارة بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية .
 - (٢) للعضو المنتدب بالنسبة لشاغلي الدرجة الاولى فما دونها .
 - (٣) لشاغلي الوظائف القيادية كل في حدود اختصاصه توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لايجاوز ثلاثة أيام بالنسبة لوظائف الدرجة الثانية فما دونها .
- ويكون التظلم من الجزاءات خلال ١٥ يوما من تاريخ العلم بالجزاء للعضو المنتدب ويعرض على لجنة التظلمات التي يشكلها العضو المنتدب لهذا الغرض على أن يكون من بين أعضائها عضو تختاره اللجنة النقابية والتي ترفع أعمالها خلال ثلاثين يوما على الأكثر لمجلس الادارة بالنسبة لتظلمات شاغلي الوظائف القيادية وإلى العضو المنتدب بالنسبة لباقي الوظائف للاعتماد ويكون القرار المعتمد نهائياً ولايخل ذلك بحق العاملين في اللجوء للقضاء وفقاً للقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

مادة (١٠٠) - لاتخل الاحكام الواردة بهذه اللائحة بالضمانات المقررة لاعضاء مجالس ادارة المنظمات النقابية وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين بمقتضى قانون النقابات العمالية رقم ٢٥ لسنة ٧٦ وقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ويختص رئيس الجمعية العامة للشركة بتوقيع جميع الجزاءات التأديبية الواردة بالمادة ٩٥ من هذه اللائحة عليهم عدا عقوبتي الفصل والايقاف عن العمل التي تختص بها السلطة القضائية ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس الجمعية العامة للشركة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل أو علمه بالجزاء .

مادة (١٠١) - يخطر العامل بقرار الجزاء الموقع عليه وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدور القرار



وينفذ جزاء الخصم من الأجر المستحق للعامل اعتباراً من آخر الشهر التالي لتاريخ
إعلانه بالجزاء الموقع عليه في حدود القدر الجائز قانوناً .

مادة (١٠٢) - تمحي الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :-

- (١) ستة أشهر في حالة الانذار أو الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام .
- (٢) سنة في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة أكثر من ثلاثة أيام حتى خمسة أيام .
- (٣) سنتان في حالة الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .
- (٤) ثلاثة سنوات في حالة الانذار الكتابي . بالفصل .

ويتم المحو بقرار من العضو المنتدب بعد العرض على لجنة شئون العاملين إذا تبين أن
سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمة
وما يبديه الرؤساء عنه ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا تؤثر
على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق
به من ملف خدمة العامل .

مادة (١٠٣) - تحتفظ الشركة في حساب خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويكون
الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين بها طبقاً
للشروط والأوضاع التي يحددها العضو المنتدب بالاتفاق مع اللجنة النقابية ويكون الصرف في
الأغراض السابقة من ثلثي حصيلة الجزاءات ويورد الثلث الباقي كل ستة شهور إلى المؤسسة
الثقافية العمالية والمؤسسة الاجتماعية العمالية طبقاً للقرارات الصادرة في هذا الشأن .

ولا يدخل في حصيلة الجزاءات المشار إليها ما يخصم من العاملين عن أيام الغياب بدون
إذن أو أيام التمارض أو قيمة ما خصم من العامل نتيجة إتيان أو فقدته لمهمات أو بضائع أي
تقتصر حصيلة الجزاءات على قيمة الجزاء الذي وقع على العامل بدون عذر .



الباب الخامس فى أنتهاء الخدمة

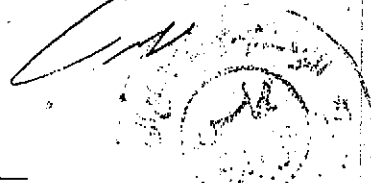


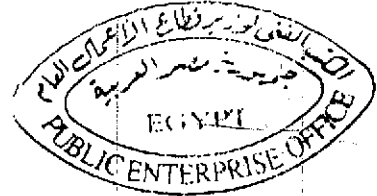
مادة (١٠٤) - تنتهى خدمة العامل لاحد الاسباب الاتية :-

- (١) فقد الجنسية المصرية او انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى .
- (٢) بلوغ سن الستين وذلك بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ٧٥ .
- (٣) عدم اللياقة للخدمة صحيا .
- (٤) صدور حكم بات بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل .
- وبدون اخلال بأحكام قانون العقوبات اذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدي ذلك الى أنتهاء الخدمة إلا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع اسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه فى الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .
- (٥) أنتهاء العمل العرضى أو المؤقت أو الموسمى .
- (٦) الاستقالة .
- (٧) الإحالة الى المعاش أو الفصل .
- (٨) الوفاة .

مادة (١٠٥) - تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة سواء كان ذلك راجعا الى وجود عجز كلى فى اداء العمل الاصلى أو عجز جزئى مستديم متى ثبت عدم وجود أي عمل آخر يمكنه القيام به طبقا لاحكام قانون التأمين الاجتماعى والقرارات الصادر تنفيذها له .

وفى جميع الأحوال لايجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ اجازات المرضية والاعتيادية مالم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار اجازاته





مادة (١٠٦) - للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ولا اعتبرت الاستقالة مقبولة ما لم يكن طلب الاستقالة معلقا على شرط أو مقترن بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه ويجوز خلال هذه المدة أرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الأرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوما السابق الإشارة إليها .

مادة (١٠٧) - يعتبر العامل مقبدا استقالته في الحالتين الآتيتين :

(١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر يقبله العضو المنتدب أو من يفوضه ويجوز لمن قبل العذر أن يقرر عدم حرمان العامل من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك ولا يجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

(٢) إذا انقطع عن عمله دون عذر يقبله العضو المنتدب أو من يفوضه أكثر من عشرين يوما -غير متصله في السنة الميلادية وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة .

ويتعين اذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة سبعة أيام في الحالة الأولى وخمسة عشر يوما في

الحالة الثانية .





مادة (١٠٨) - يصرف للعامل أجره الى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لحد الاسباب المبينه بالمواد السابقة على أنه فى حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملا أو منقوصا بحسب الأحوال ، حتى يستنفذ اجازاته المرضية أو الاعتيادية أو حالته الى المعاش بناء على طلبه وذلك وفقا لما يقرره قانون التأمين الاجتماعى وإذا كان انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو قضاء المدة التى تعتبر الاستقالة مقبولة .

مادة (١٠٩) - يحق للعامل الى ما قبل صدور القرار بقبول الاستقالة أو انقضاء ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه الاستقالة أن يعدل عن استقالته ويجب على الشركة الاستجابة الى رغبته .

مادة (١١٠) - إذا وقع على العامل عقوبة الفصل من الخدمة أو الإحالة الى المعاش أنتهت خدمته من تاريخ صدور القرار مالم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل تعويضا يعادل أجره الى يوم ابلغه بالقرار اذا لم يكن موقوفا عن العمل .

مادة (١١١) - يجوز عند الضرورة القصوي بقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أى من العاملين من شاغلى الوظائف القيادية أصحاب الخبرة الفنية النادرة بالشركة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنتان .

مادة (١١٢) - إذا توفى العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل أجر ثلاثة أشهر لمواجهة نفقات الجنازة بعد ادنى ٣٠٠ جنيه (ثلاثمائة جنيه) للأرملة أو لارشاد الاولاد او لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات كما يستحق منحه تعادل أجر ثلاثة أشهر وذلك بالاضافة الى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة .



- ويتم الصرف فى الحالين على الأجر الشامل -



الباب السادس (الاحكام الختامية والانتقالية)

الفصل الاول

الإحكام الختامية

مادة (١١٣) - يخضع العاملون بالشركة لاحكام قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ٧٥ والقوانين والقرارات المعدلة والمنفذة له .

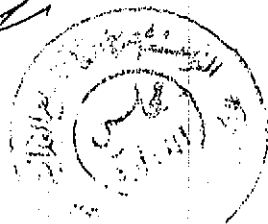
مادة (١١٤) تسرى الاحكام المنصوص عليها بهذه اللائحة على المحامين العاملين بالشركة وذلك فيما لم يرد بشأنه نص فى احكام لائحة النظام الخاص بأعضاء الادارات القانونية التى تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء والى أن تصدر اللائحة تسرى فى شأنهم احكام قانون الادارات القانونية الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ م .

مادة (١١٥) - لمجلس الادارة حق تعديل أي من مواد هذه اللائحة طبقا لما يتفق ومصلحة العمل وذلك بعد موافقة النقابة العامة المختصة واعتماد التعديلات من وزير قطاع الأعمال .

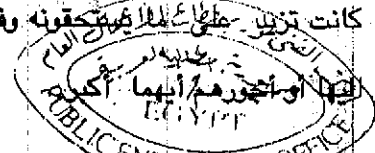
الفصل الثانى

الإحكام الانتقالية

مادة (١١٦) ينقل العاملون بالشركة المخاطبون باحكام قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بذات أوضاعهم الوظيفية الى المستويات الوظيفية الواردة بالمادة السادسة من هذه اللائحة بنفس اقدمياتهم بالدرجات المالية التى يشغلونها حاليا بصفة أصلية تتوفر بشأنهم اشتراطات شغلها على النحو المبين بجدول الوظائف مع احتفاظهم (بصفة



شخصية) بما يحصلون عليه من اجور وبدلات واجازات ومزايا نقدية وعينية وتعويضات ولو كانت تزيد على ما يحق لهم وفقا لها ويمنح العاملون بداية الاجر المقرر للوظائف المنقولين



مادة (١١٧) - يعاد وظائف وتقييم وظائف الشركة وفقا للاوضاع الوظيفية الجديدة المنصوص عليها بهذه

اللائحة فاذا ترتب على اعادة التوصيف والتقييم الغاء أو تعديل في مستوى بعض الوظائف

القائمة ينقل شاغلوا هذه الوظائف الى وظائف أخرى معادلة تتوافر فيهم اشتراطات شغلها

وذلك بقرار من السلطة المختصة .

مادة (١١٨) - يستمر العمل بالقرارات واللوائح السارية وقت اعتماد هذه اللائحة بما لا يتعارض مع

ماورد بها وذلك الى حين وضع النظم والقواعد تنفيذا لاحكام هذه اللائحة .

