ALEXBANK | بنك الإسكندرية

لائحة العاملين
وفقا لقانون العمل
رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣

صورة طبق الأصل

الباب الأول

فى الوظائف والتعيين والترقية

صورة طبق الأصل

الفصل الاول : فى الوظائف

مادة ١ تتكون الوظائف بالبنك من المجموعات الوظيفية الآتية :

أ- مجموعة وظائف الادارة العليا .

ب- مجموعة الوظائف المصرفية والفنية .

ج- مجموعة الوظائف الحرفية و الحراسة .

د- مجموعة وظائف الخدمات المساعدة .

ويضع مجلس الادارة جدولا بوظائف البنك وفقا للمجموعات الوظيفية المشار اليها وكذلك جدولا لتوصيف هذه الوظائف وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها .

الفصل الثانى : فى الاستخدام

مادة ٢ يحرر لمن يتم الموافقة على التحاقه بخدمة البنك عقد عمل وفقاً للنموذج المعمول به وبالمدة التى تحددها ادارة البنك عند شغل الوظيفة ويجب ان تتوافر فى المتقدم الشروط الاتية :-

أ- أن يكون متمتعا بجنسية جمهورية مصر العربية .

ب- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

ج- أن يكون مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة المطلوب شغلها وأن يجتاز بنجاح الاختبارات التى قد يرى البنك اجراؤها .

د- الا يكون قد سبق الحكم عليه نهائياً بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو مايماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة ماسة بالشرف أو الامانة او الاداب العامة ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة .

هـ- ألا يكون قد فصل من الخدمة بحكم أو بقرار تأديبي نهائى أو احيل للتقاعد المبكر الاختيارى .

و- أن تثبت لياقته الصحية بمعرفة الجهة الطبية المختصة .

ز- ألا يقل سنه عند التعيين عن ١٨ سنة .

ح- أن يتقدم بمسوغات التعيين اللازمة .

ويجوز فى حالات خاصة وبقرار من رئيس مجلس الادارة أو نائبه . الاعفاء من

	الشرطين الواردين بالبندين و ، ز .
مادة ٣	يعلن البنك عن الوظائف الخالية به وشروط شغلها والاختبارات التى يتعين على المتقدمين اجتيازها ، ويكون الاعلان فى أى من وسائل الاعلام ، أو فى مقر البنك ويجوز الاستعانة بأحد المكاتب الاستشارية لدراسة الطلبات المقدمة وابداء الرأى والتوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف .
مادة ٤	يرتب من اجتازوا الامتحان أو الاختبار فى قوائم على أساس الاسبقية فى النتيجة وعند التساوى يفضل الأعلى مؤهلا فالاقدم تخرجا فالاعلى تقديرا فى ذات تاريخ التخرج فالأكبر سنا . وتظل القوائم المشار اليها سارية لمدة سنة من تاريخ اعتمادها ويجوز لرئيس مجلس الادارة أن يقرر استمرار صلاحيتها بعد تلك المدة
مادة ٥	استثناء من احكام المادتين ٣ ، ٤ يجوز الالتحاق بخدمة البنك بغير اعلان أو اختبار فى الاحوال الآتيه : أ - اذا توافرت فى المتقدم للالتحاق بالبنك مؤهلات أو خبرات أو قدرات متميزة لاتتوافر بالقدر الكافى فى غيره . ب - فى الحالات التى يرى فيها رئيس مجلس الادارة عدم ملاءمة الاعلان عن الوظيفة المطلوبة وعدم الحاجة لاختبار المتقدم اليها وذلك لاعتبارات يقدرها . ج - اذا أعيد التحاق من كان له مدة خدمة سابقة بالبنك فى ذات وظيفته السابقة ؛ أو فى وظيفة اخرى مماثلة وبذات أجره أو بأجر بداية التعيين أو ببداية مربوط الوظيفة المعاد تعيينه فيها ، أيهما اكبر . وذلك بشرط ألا يقل تقدير كفايته فى تقريره الدورى الاخير قبل تركه الخدمة عن ممتاز .
مادة ٦	فيما عدا من يعينون بخدمة البنك بقرار من رئيس الجمهورية يكون الالتحاق بخدمة البنك فى وظائف مجموعة وظائف الادارة العليا بقرار من مجلس الادارة بناء على ترشيح من رئيس مجلس الادارة ، ويكون الالتحاق بخدمة البنك فى وظائف المجموعات الوظيفية الاخرى بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه بناء على ترشيح اللجنة المختصة .

مادة ٧ يكون الالتحاق بخدمة البنك فى وظائف البنك تحت الاختبار لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ استلام العمل ،

ويعد الرئيس المباشر تقريرين شهريين عن العامل المعين تحت الاختبار — على النموذج المعد لهذا الغرض — ويعتمد من المدير المختص ، ويعرض هذين التقريرين على لجنة شئون العاملين قبل نهاية فترة الاختبار بأسبوع على الاقل أو على رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه فى حالة عدم انعقاد اللجنة للنظر فى مدى صلاحية العامل من عدمه ، ويتعين أن يؤخذ فى الاعتبار عند النظر في صلاحية العامل . فضلا عن التقارير المنوه عنها نتائج التدريب النظرى والعملى ومايؤديه من اختبارات ان وجدت .

وللبنك فى أى وقت خلال فترة الاختبار انهاء عقد استخدام العامل اذا ثبت عدم صلاحيته للعمل بالبنك .

ولاتحسب ضمن فترة الاختبار الايام التى ينقطع فيها العامل عن العمل لعذر يقدره المدير المسئول .

ولايسرى حكم هذه المادة على الفئات التالية :

أ — المعينون بقرار من رئيس الجمهورية .

ب — الملحقون بالعمل بقرار من مجلس الادارة .

مادة ٨ (١) تبدأ مدة استخدام العامل ويستحق أجره وجميع المزايا المقررة للعاملين بالبنك اعتبارا من تاريخ استلام العمل .

وعلى العامل الذى صدر قرار استخدامه أن يستلم عمله فى خلال مدة لاتجاوز شهر من تاريخ ابلاغه بالقرار بخطاب موصى عليه بعلم الوصول .

فاذا انقضت هذه المهلة دون تسلمه العمل اعتبر قرار استخدامه كأن لم يكن مالم

يتقدم لتسلم العمل فى خلال شهر على الاكثر من تاريخ انقضاء المهلة المذكورة فى الفقرة السابقة بشرط أن يبدى عذرا يقبله البنك .

(٢) تعتبر الاقدمية فى الوظيفة من تاريخ الالتحاق بها ، فاذا اشتمل قرار الاستخدام على أكثر من عامل اعتبرت الاقدمية كما يلى :

أ – اذا كان الاستخدام لاول مرة تتحدد الاقدمية بين المستخدمين حسب الاسبقية فى تاريخ استلام العمل ثم الاعلى فى درجة الاختيار .

ب – اذا أعيد التحاق العامل فى وظيفة من مجموعة اخرى ، تحتسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ اعادة الالتحاق ولايعتد بمدد الخبرة بالمجموعة الوظيفية الاولى فيما عدا مايقرره مجلس الادارة فى هذا الشأن .

مادة ٩

يجوز بقرار من مجلس الادارة بناء على اقتراح من رئيس مجلس الادارة . استخدام العاملين ذوى الخبرات والكفاءات والتخصصات المتميزة بأجر يجاوز أول مربوط الوظيفة المعين عليها أو الاجر المحدد للمؤهل .

الفصل الثالث : فى الترقية

مادة ١٠

لاتكون الترقية الى وظائف مجموعة وظائف الادارة العليا والوظائف الاشرافية بالمجموعات الوظيفية الاخرى الا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمى للبنك أو لوظيفة مماثلة منشاة من السلطة المختصة .

مادة ١١

يشترط للترقية استيفاء العامل الاشتراطات والمواصفات المقررة لشغل الوظيفة المرقى اليها بالاضافة الى توافر الضوابط والمعايير التى تتقرر فى هذا الشأن . فضلا عن اجتيازه بنجاح ما قد يتقرر من دورات تدريبية أو اختبارات وتكون الترقية بقرار من السلطة المختصة ومن تاريخ صدور هذا القرار أو من التاريخ المحدد به .

ويمنح العامل المرقى بداية ربط الوظيفة المرقى اليها او علاوة من علاواتها أيهما اكبر وذلك اعتبارا من تاريخ الترقية . ولايخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية فى ميعادها .

مادة ١٢

:تكون الترقية وفقا للقواعد والمعايير التى تضعها السلطة المختصة ويعتمدها مجلس الادارة وبشرط ألا يقل تقدير كفاية العامل عن جيد جدا فى السنتين الاخيرتين للترقية للوظائف النمطية ، وأن يكون تقدير الكفاية ممتاز فى السنتين الاخيرتين للترقية الى الوظائف

	الاشرافية او وظائف مجموعة وظائف الادارة العليا ، ويكون شغل الوظيفة بطريق الترقية من الوظيفة التى تسبقها مباشرة . واستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز بموافقة مجلس الادارة بناء على اقتراح رئيس مجلس الادارة ترقية العامل ذى الخبرات أو الكفاءات أو التخصصات المتميزة والنشاط الملحوظ لاكثر من الوظيفة التالية للوظيفة التى يشغلها بوظيفة واحدة بشرط أن يكون العامل مستوفيا الاشتراطات والمواصفات المقررة لشغل الوظيفة المرقى اليها . وتتم الترقيات مرة واحدة خلال العام ومع ذلك يجوز الترقية الى وظائف الادارة العليا والوظائف الاشرافية التى تخلو خلال العام .
مادة ١٣	لا يجوز النظر فى ترقية العامل اذا كان محالا الى التحقيق أو المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية او اذا وقع عليه جزاء اللوم أو الخصم من الاجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام ولايتم النظر فى ترقية العامل لمدة سنة من تاريخ ايقاع الجزاء أو محو الجزاء ايهما أقل .مع الاحتفاظ بترقيته لمدة سنة – ومنحها اليه اذا كان الجزاء لا يزيد عن خمسة ايام – أما فى حالة ادانة العامل بجزاء التنبيه أو الوقف عن العمل أو الخصم لمدة خمسة أيام فأقل يجوز عند ترقيته ارجاع أقدميته فى الوظيفة المرقى اليها ومنحه مرتبها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لولم يحل الى التحقيق أو المحاكمة .

صورة طبق الأصل

الباب الثانى

فى لجان شئون العاملين وتقدير مرتبة الكفاية

صورة طبق الأصل

الفصل الأول : في لجان شئون العاملين

مادة ١٤	يكون للبنك لجنة لشئون العاملين تشكل بقرار من رئيس مجلس الادارة ويكون من بين أعضائها أحد اعضاء اللجنة النقابية يتم اختياره من بين من ترشحهم لذلك تلك اللجنة من بين اعضائها ، وتختص اللجنة بالنظر فى كل مايتعلق بالعاملين شاغلى المجموعات الوظيفية المختلفة — ماعدا مجموعة وظائف الادارة العليا التى تختص بها اللجنة التنفيذية — وعلى الاخص تقدير درجة الكفاية والترقيات ومنح علاوات الجدارة والتعيينات والتنقلات ومايرى رئيس مجلس الادارة عرضه عليها . وتصدر اللجنة توصياتها بأغلبية الاصوات فاذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس .
مادة ١٥	ترفع اللجنة المشار اليها فى المادة السابقة توصياتها الى رئيس مجلس الادارة — أو من يفوضه — لاعتمادها . فاذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ رفع التوصيات اليه ، اعتبرت نافذة ، أما اذا اعترض عليها — كلها أو بعضها — فعلى اللجنة أن تعيد النظر فيما اعترض عليه كتابة وذلك خلال خمسة عشر يوما ، فان اقتنعت عدلت توصياتها ، أما اذا تمسكت اللجنة بتوصياتها كان لرئيس مجلس الادارة — أو من يفوضه — أن يتخذ مايراه بشأن هذه التوصيات ويكون قراره فى هذه الحالة نهائيا . فاذا لم تجتمع اللجنة لاعادة النظر فى الموضوعات المعترض عليها خلال المدة المشار اليها ، أو لم تصدر توصياتها بشأنها خلال تلك المدة ، اعتبرت تعديلات رئيس مجلس الادارة — أو من يفوضه — نافذة ونهائية .

الفصل الثانى فى تقدير مرتبة الكفاية

مادة ١٧

يحرر عن العامل تقرير دورى سنوى شامل لانتاجه وسلوكه وتدريبه لتقدير درجة كفايته وذلك باحدى المراتب الآتيه :

ممتاز	أكثر من ٩٠ الى ١٠٠
جيد جدا	أكثر من ٨٠ الى ٩٠
جيد	أكثر من ٦٠ الى ٨٠
متوسط	أكثر من ٤٠ الى ٦٠
ضعيف	٤٠ فأقل

وتكون التقارير وفقا للنماذج التى تعد لهذا الغرض ويقرها مجلس الادارة .

مادة ١٨

يعد التقرير السنوى الدورى عن المدة من أول ابريل حتى آخر مارس من العام الذى يليه .

مادة ١٩

يخضع لنظام التقارير السنوية الدورية جميع العاملين باستثناء شاغلى مجموعة وظائف الادارة العليا طبقاً لجدول وظائف البنك .

مادة ٢٠

يعد التقرير الدورى كتابة بواسطة الرئيس المباشر ويعتمد من المدير المختص ويكتفى بتقرير الاخير متى كان هو الرئيس المباشر مع اطلاع العامل والتوقيع بالعلم عليه ، ثم يعرض التقرير على لجنة شئون العاملين المختصة لتقدير درجة الكفاية طبقا للقواعد التى تراها ، ويتعين على اللجنة توضيح مبررات أية تعديلات ترى ادخالها على مرتبة الكفاية المعروض بها التقرير .

ويجب على اللجنة المختصة البت فى التقارير السنوية الدورية قبل نهاية يونيه من كل عام .

مادة ٢١

فى حالة تجنيد العامل تقدر كفايته بمرتبة جيد جدا حكما ، فاذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بممتاز حكما أما العامل المستبقى أو المستدعى للاحتياط فتقدر كفايته بمرتبة ممتاز حكما .

وبالنسبة للعامل المكلف أو المنتدب للعمل خارج البنك أو المعار أو الحاصل على اجازة بدون مرتب أو اجازة مرضية لمدة أكثر من ستة أشهر ، فتقدر كفايته على اساس متوسط آخر تقريرين أعدا عنه فى البنك .

	وفيما يتعلق باعضاء المنظمات النقابية فتقدر مرتبة كفايتهم بما لايقل عن مرتبة كفايتهم فى السنة السابقة على انتخابهم بالمنظمات المشار اليها .
مادة ٢١	يخطر العامل الذى قدرت درجة كفايته بدرجة متوسط فأقل كتابة بأوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله . ويجوز له أن يتظلم كتابة الى المدير العام المختص من هذا التقرير خلال اسبوعين من تاريخ اخطاره به . وعلى المدير العام المختص رفع هذا التظلم مشفوعا برأيه الى رئيس مجلس الادارة — أو من يفوضه — وذلك خلال اسبوعين من تاريخ تقديمه اليه ، ويصدر رئيس مجلس الادارة — أو من يفوضه — قراره فى هذا التظلم فى ميعاد لايتجاوز اسبوعين من تاريخ رفعه اليه ، ويكون قراره فيه نهائيا .
مادة ٢٢	ويجوز بقرار من رئيس مجلس الادارة نقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة متوسط الى عمل آخر يتلائم مع استعداده ، واذا قدم عن العامل تقريران متتاليان بدرجة ضعيف جاز انهاء خدمته وفقا للاجراءات المنصوص عليها فى قانون العمل ويستثنى من ذلك اذا كان التقدير الممنوح للعامل ضعيف حكماً .

مهندس أشرف الأصيل

بسكرتارية مجلس الرئيس
والمجلس الأعلى المصرى
للمؤسسات
المجلس الأعلى المصرى للمؤسسات القاهرة
توقيع الاستلام
رقم مسلسل
التاريخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٢

الباب الثالث

فى الاجور

الفصل الاول : فى الاجور

مادة ٢٣

مع عدم الاخلال بحكم المادة ٩ يحدد اجر العامل الملتحق بخدمة البنك بادنى وظائف مجموعات الوظائف المختلفة على اساس الوظيفة التى التحق بها وفقا لما يلى :-

	جنيها شهريا
المؤهل العالى	٦٥
المؤهل فوق المتوسط (سنتان بعد المؤهل المتوسط)	٥٧
المؤهل فوق المتوسط (سنة بعد المؤهل المتوسط)	٥٤
المؤهل المتوسط	٥١
الوظائف الحرفية والحراسة (بمؤهل اقل من المتوسط)	٤٧
الوظائف الحرفية والحراسة (بدون مؤهل)	٤٥
وظائف الخدمات المساعدة (بمؤهل أقل من المتوسط)	٤٥
وظائف الخدمات المساعدة (بدون مؤهل)	٤٣

الفصل الثانى : فى العلاوات

مادة ٢٤

يقرر مجلس الادارة عند اعتماد الميزانية مبدأ منح العلاوات الدورية للسنة المالية التالية ، ولايجوز أن يقرر منح نسبة من العلاوة للوظائف العليا أكبر منها للوظائف الادنى .

مادة ٢٥

تصرف العلاوة الدورية المقررة للوظائف المختلفة بالبنك بنسبة لاتقل عن ٧٪ من الاجر الاساسى الخاضع لاشتراكات التأمينات الاجتماعية والتى يقررها رئيس مجلس الادارة سنويا وعلى الاساس الآتى بيانه حتى لو تجاوز بها نهاية الربط المالى للوظيفة التى يشغلها :

أ - تصرف ١٠٠٪ من العلاوة للحاصلين على مرتبة كفاية جيد على

صورة طبق الأصل من الأصل
أمين أمن مسئوليه عن البنك المركزى المصرى
فيما ورد بعاليه من بيانات و معلومات
من البنك المركزى المصرى القاهرة
توقيع عضو
٢٠١٢

الاقل .

ب - تصرف ٥٠٪ من العلاوة للحاصلين على مرتبة كفاية متوسط .

ج - لاتستحق علاوة للحاصلين على مرتبة كفاية ضعيف .

ويجوز لرئيس مجلس الادارة حرمان العاملين الذين لاتعد عنهم تقارير دورية المنصوص عليها من بيانات او معلومات من العلاوة أو جزء منها في ضوء مايثبت من عدم قيامهم بعملهم على الوجه الاكمل .

مادة ٣٦ تستحق العلاوة الدورية في المواعيد الآتية :

أ - في أول يوليه التالي لانقضاء سنة من تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة ، ويسري هذا الحكم على من يلتحق بخدمة البنك دون فاصل زمني بين هذا الاستخدام ومدة خدمته السابقة باحدى الجهات المنصوص عليها في المادة (٣٧) .

ب - في أول يوليه التالي لانقضاء سنة على تاريخ الالتحاق بالبنك ،

ج - في أول يوليه التالي لانقضاء سنة لمن يعاد التحاقه بالبنك بفاصل زمني بين هذا الالتحاق ومدة خدمته السابقة .

مادة ٣٧ يجوز منح العامل علاوة جدارة كل سنتين في حدود العلاوة الدورية المقررة حتى ولو تجاوز نهاية الربط المالي للوظيفة التي يشغلها ، وذلك بشرط أن يكون العامل المرشح للحصول على هذه العلاوة قد حصل على مرتبة كفاية بدرجة ممتاز خلال السنتين السابقتين .

ويصدر بمنح علاوة الجدارة قرار من رئيس مجلس الادارة — أو من يفوضه — بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين المختصة بالنسبة للعاملين شاغلي مجموعة الوظائف المصرفية والفنية ومجموعتي الوظائف التاليتين لها . أما وظائف مجموعة الادارة العليا فيكون التقدير بالنسبة لها لرئيس مجلس الادارة .

كما يجوز منح علاوة جدارة خاصة للعامل الذي يحصل أثناء خدمته على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الاولى وفقا للقواعد المنصوص عليها بالقرارات الصادرة من رئيس مجلس الوزراء .

ولايمنع منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية في موعدها .

الفصل الثالث : في البدلات

مادة ٣٨ يصرف للعاملين بالبنك الاجور في نهاية كل شهر وتصرف البدلات الموضحة بهذا الفصل في الحدود وفقا للشروط المبينة فيما بعد أو التي يفوض لرئيس مجلس الادارة في

قرارها وفقا لما هو مبين بالمواد التالية أو بمايتم الاتفاق عليه في عقد الاستخدام المبرم مع العامل .

مادة ٢٩ يمنح جميع العاملين بالبنك راتب مصرفي بواقع ٦٠٪ من الأجر الأصلي ويعتبر من قبيل بدلات طبيعة العمل . وذلك بالشروط الآتية :

أ - أن يكون العامل قائما بمزاولة العمل بالبنك فعلا ، أو مكلفا بالعمل خارج البنك

ب - يجوز الجمع بين الراتب المصرفي والاجر الاضافي أو أية بدلات اخرى .

جـ - يجوز الحرمان من الراتب المصرفي الشهري كليا أو جزئيا اذا ما أخل العامل بالمستوى المناسب لاداء الخدمة أو العمل الموكل اليه أو اذا أخل بالانضباط الواجب ويكون ذلك بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه .

مادة ٣٠ يمنح شاغلو وظائف مجموعة وظائف الادارة العليا والوظائف الاشرافية في المجموعة الوظائف المصرفية والفنية بدل تمثيل بالفئات الموضحة بجدول الوظائف ، ولايخضع هذا البدل لاية ضرائب أو رسوم .

ويجوز بقرار من مجلس الادارة تقرير مصاريف ضيافة لشاغلي بعض الوظائف النمطية .

مادة ٣١ يمنح شاغلو وظائف نائب مدير عام ومايعادلها فأعلى بدل استعمال سيارة بالفئات الموضحة بجدول الوظائف بشرط الا يكون مخصصا لاى منهم سيارة لاستعماله .

مادة ٣٢ يمنح بدل انتقال للعاملين شاغلي وظيفة مدير ادارة فأدنى حتى وظيفة رئيس قسم بالفئات الموضحة بجدول الوظائف .

كما يجوز لرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه منح بدل انتقال ثابت لغيرهم من العاملين الذين يشغلون وظائف تستدعي القيام باعبائها وسائل انتقال بصفة دورية .

مادة ٣٣ تمنح بدلات طبيعة عمل لشاغلي الوظائف التي لها طبيعة خاصة أو التي يقتضي القيام باعمالها التعرض لظروف خاصة أو لاية مخاطر .ويحدد بقرار من رئيس مجلس الادارة الوظائف المشار اليها ومقدار البدل المستحق لكل منها وشروط منحه .

مادة ٣٤ يمنح العاملون بمدن القناة بدل اقامة بواقع ٥٠٪ من المرتب بحد أقصى ٦٠٠ جنيه سنويا على أن تخصم منه قيمة الاعانة المقررة وفقا للقانون ٩٨ لسنة ٧٦ . كما يمنح العاملون بالمناطق النائية بدل اقامة وفقا للفئات التي يصدر بها قرار من مجلس الادارة .

الفصل الرابع : في المكافآت التشجيعية

وحوافز الانتاج

مادة ٢٥	لرئيس مجلس الادارة تقرير مكافآت تشجيعية للعاملين الذين يؤدون خدمات ممتازة أو يبذلون نشاطا ملحوظا .
مادة ٢٦	يصدر مجلس الادارة قواعد صرف حوافز تكفل احساس العاملين بنتائج عملهم واستمرار جهودهم فى تحسين معدلات الكفاية الاقتصادية للبنك .

صورة طبق الأصل

صحة توقيعات بنك الإسكندرية فرع الرئيسي
بمن لدى مسئولية على البنك المركزي المصري
فيما ورد مطابقة من بيانات أو مستندات
من البنك المركزي المصري القاهرة
موقع معتمد
التاريخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٢

الباب الرابع

فى النقل والندب والاعارة والبعثات والمنح والاجازات الدراسية

صورة طبق الأصل

الفصل الاول : فى النقل

فيما عدا الوظائف التى يكون التعيين فيها بقرار من رئيس الجمهورية ، يجوز نقل العامل بالبنك الى وظيفة اخرى معادلة لوظيفته سواء كان ذلك داخل البنك أو الى احدى الجهات الحكومية المركزية أو المحلية أو الهيئات العامة أو القطاع العام والعكس .

ويكون نقل العامل خارج البنك بقرار من السلطة المختصة بالاستخدام أما النقل بين وحدات البنك المختلفة أو اداراته فيكون بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه .

ويكون نقل العامل الى البنك بذات مرتبه الاصلى دون أى بدلات أو اضافات أو مزايا عينية أو نقدية كان يحصل عليها بالجهة المنقول منها .

الفصل الثانى : فى الندب

يجوز لرئيس مجلس الادارة — أو من يفوضه — ندب العامل للقيام مؤقتاً باعمال وظيفة اخرى بالبنك فى ذات مستوى وظيفته او لوظيفة تعلوها مباشرة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدد اخرى وبحد اقصى سنتين اخريين على الايترتب على ذلك أى انتقاص من الحقوق المالية للعامل وفى حالة الندب خارج البنك يكون الندب لمدة سنه قابلة للتجديد لمدد أخرى .

أما فى حالة الندب خارج البنك ، بناء على موافقة العامل فيتحمل البنك بأجره الاصلى فقط دون أية بدلات مع عدم الاخلال بالاحكام المقررة للانتداب فى جهات معينة .

ويكون الندب خارج البنك بناء على موافقة العامل لمدة سنة واحدة غير قابلة للتجديد .

يصرف للعامل المنتدب للعمل بالبنك طول الوقت البدلات المقررة للوظيفة المنتدب لها بالبنك .

صورة طبق الأصل

الفصل الثالث : في الاعارة

مادة ٤٠

يجوز بقرار من رئيس مجلس الادارة — أو من يفوضه — في ضوء مايقتضيه صالح العمل — اعارة العامل — بشرط موافقته على ذلك لاحدى الجهات في الداخل أو الخارج ، على أن يتحمل العامل المعار بكافة الالتزامات المالية المتعلقة به .

ويشترط في الجهات التي يعار اليها العامل ان تكون قاصرة على مراسلي مصرفنا من البنوك وشركات الصرافة بالدول العربية أو المنظمات الدولية .

ولايجوز منح العامل اعارة الا بعد انقضاء ٥ سنوات على الاقل من تاريخ التحاقه بالعمل بالبنك أو قبل انقضاء ٤ سنوات على تاريخ ترقيته ، ويجوز اعفاء العامل من هذين الشرطين بموافقة رئيس مجلس الادارة .

مادة ٤١

تكون الاعارة لمدة سنة أو اكثر قابلة للتجديد ولمدة اقصاها اربع سنوات ، ويجوز تجاوز هذه المدة في الحالات التي تقتضي ذلك بقرار من مجلس الادارة .

وبالنسبة للاعارة للعمل بالمنظمات الدولية يجوز لمجلس الادارة الموافقة على اعارة العامل لمدة أقل من سنة .

ولايجوز منح العامل اجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة تالية لاعارة أو العكس . كما لايجوز اعادة اعارة العامل ، قبل ان يقضي في عمله مدة لاتقل عن مدة الاجازة بدون مرتب أو مدة الاعارة السابقة مالم يرى مجلس الادارة خلاف ذلك

وتدخل مدة الاعارة في حساب الميزة الافضل بالنسبة للمنتفعين بلائحة مكافآت نهاية الخدمة المعمول بها في البنك وذلك بشرط تحمل العامل المعار بقيمة مساهمة البنك في تمويل النظام الخاص بمكافأة نهاية الخدمة على ان يلتزم بسداد قيمة هذه المساهمة الى البنك كل سنة على الاكثر .

ويجوز ترقية العامل خلال مدة الاعارة . كما لايستحق العلاوة الدورية اذا جاوزت مدة الاعارة ستة أشهر خلال السنة بصرف النظر عن وجوده بالعمل بالبنك من عدمه فى تاريخ منح العلاوة . فاذا كانت مدة الاعارة خلال السنة لاتزيد عن ستة أشهر استحق جزءا من العلاوة يتناسب مع عدد الشهور الكاملة من مدة عمله بالبنك خلال تلك السنة .

مادة ٣٣

يجوز شغل وظيفة المعار . وعند عودته يشغل وظيفته الاصلية اذا كانت خالية أو أى وظيفة اخرى من ذات المستوى تتوافر فيه اشتراطات شغلها والا اسند اليه بصفة مؤقتة عمل وظيفة اخرى تتفق مع خبرته على ان تسوى حالته على أى وظيفة تخلو من ذات مستوى وظيفته الاصلية يتوافر فيه اشتراطات شغلها .

وفى جميع الاحوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التى كان يشغلها قبل الاعارة . وذلك مالم تكن تلك المميزات قد أوقف العمل بها بصفة عامة فى البنك .

مادة ٣٤

يصرف للعامل المعار للعمل بالبنك مرتبه الاصلى فى جهة عمله الاصلية مضافا اليه العلاوات المقررة للوظيفة التى يشغلها بالبنك .

الفصل الرابع : فى البعثات والمنح والاجازات الدراسية

مادة ٣٥

يجوز ايفاد العاملين فى بعثات أو منح للدراسة أو اجازات دراسية بأجر أو بدون أجر فى الداخل أو الخارج سواء لاغراض علمية أو عملية أو تدريبية وذلك وفقا للنظام الذى يعتمده مجلس الادارة فى هذا الشأن متضمنا المعاملة المالية لكل من الحالات المذكورة .

مورة المرسم الاصل

صورة طبق الاصل

الباب الخامس

فى مواعيد العمل واثبات الحضور والانصراف والاجر الاضافى ومقابل الوجبات الغذائية

صورة طبق الأصل

لصالح توفيرات بنك الاسكندرية فرع الرمل

طبقا لما هو مسجل لدينا بالبنك المركزى المصرى

فيما ورد بالبيانات أو المعلومات

عن النشاط المركزى المصرى الخاص

التاريخ: ٢٠ / ١ / ٢٠١٣

الفصل الاول : في مواعيد العمل

مادة ١ : تكون مواعيد العمل بالبنك على النحو التالي :

أ - طوال العام باستثناء شهر رمضان : من الساعة الثامنة صباحا الى الساعة الثالثة مساء .

ب - خلال شهر رمضان : من التاسعة صباحا الى الساعة الثانية مساء طوال أيام الاسبوع .

ج - العطلة الاسبوعية : يومي الجمعة والسبت

مادة ٢ : يجب على العامل الا يغادر مقر العمل قبل انتهاء عمله اليومي المكلف به .

الفصل الثاني : في اثبات الحضور والانصراف

مادة ٣ : يجب على جميع العاملين بالبنك - باستثناء شاغلي مجموعة وظائف الادارة العليا - اثبات حضورهم وانصرافهم بالسجلات المعدة لهذا الغرض .

ويجوز لرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه ان يعفي من التوقيع في السجلات المشار اليها العاملين الذين تقتضي طبيعة عملهم ذلك .

مركز توثيق بنك الاسكندرية في الرئيس
تقرر الذي مسئولية على البنك المركزي المصري
فيما ورد بعالية من بيانات و معلومات
عن البنك المركزي المصري الحاضر
توقيع موظف
التاريخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٢

[illegible] في الاجر الاضافي ومقابل الوجبات الغذائية

[illegible] وظائف مجموعة وظائف الادارة العليا ومديرى الفروع يمنح العامل الاجر الاضافى عن الساعات التى يعملها فيما يجاوز ٣٥ ساعة فى الاسبوع وحد أقصى ٨٠ ساعة شهريا ، ويستثنى من الحد الاقصى المشار اليه العمال الذين يقومون باعمال الحراسة والنظافة والسائقين . بالاضافة لمن يتطلب طبيعه عمله ذلك بشرط موافقة السيد الاستاذ/ رئيس مجلس الادارة .

وفى جميع الاحوال لايجوز أن يزيد الاجر الاضافى شهريا عن ٧٥٪ من الاجر الاصلى .

تسرى فى شأن الاجر الاضافى القواعد الآتية :

أ - يصدر الترخيص المسبق بتشغيل ساعات عمل اضافية من المدير المختص ومديرى الفروع أو من يفوضهم فى ذلك .

ب - لايستحق الاجر الاضافى الا اذا كان بقاء العامل بعد ساعات العمل الرسمية قد اقتضته زيادة طارئة أو غير عادية فى العمل ولم يترتب عن تخلف العامل عن انجاز عمله العادى .

ج - يحسب الاجر الاضافى بما يوازى أجر العامل الاصلى المستحق عن الساعات الاضافية مضافا اليها ٣٥٪ من ساعات العمل النهارية و ٧٥٪ من ساعات العمل الليلية .

فاذا وقع العمل الاضافى فى يوم الراحة الاسبوعية أو فى عطلة رسمية حسبت النسبة المشار اليها فى الفقرة السابقة مضاعفة .

د - اذا تم تشغيل العامل فى ايام العطلات الرسمية يتم صرف اجر يومين من المرتب الاساسى عن كل يوم عمل .

و - اذا وقع التشغيل فى يوم الراحة الاسبوعية لمدة ستة ساعات استحق العامل مثل اجره الاساسى تعويضا عن هذا اليوم ويمنحه البنك يوما آخر راحة عوضا عنه .

يمنح العامل - بالاضافة الى ماقد يستحق له من أجر اضافى - مقابل وجبات غذائية فى الحدود وبالشروط التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الادارة مع مراعاة ماجاء بالبند (ب) من المادة السابقة .

الباب السادس

فى الاجـــازات

صورة الدستور الأول

الفصل الأول : أحكام عامة

مادة ٥٠ الاجازات المقررة هي :

- اجازة سنوية
- اجازة عارضة
- اجازة مرضية
- اجازة خاصة

مادة ٥١ لايجوز للعامل أن ينقطع عن عمله الا لاجازة يستحقها فى حدود الاجازات المقررة بالمادة السابقة ووفقا للقواعد التنظيمية والاجراءات التى تضعها ادارة البنك .

فاذا انقطع العامل على خلاف ماتقدم يحرم من أجره عن مدة غيابه وذلك مع عدم الاخلال بالمسئولية التأديبية .

مادة ٥٢ للعامل الحق فى اجازة بأجر كامل فى ايام العطلات الرسمية التى يعلن عنها البنك .

مادة ٥٣ تحتسب السنة الميلادية من أول يناير حتى آخر ديسمبر اساسا لحساب الاجازات .

مادة ٥٤ تستمر الاجازة بالصفة التى بدأت بها .

وتنقطع الاجازة السنوية اذا تخللتها اجازة عطلات رسمية أو اجازة مرضية أو اجازة وضع أو أيام الراحة الاسبوعية .

مادة ٥٥ لايجوز للعامل ان يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال اجازته المقررة فى المادة (٥١) فاذا ثبت اشتغاله خلالها يحرم من أجره عن مدة الاجازة أو يسترد مادفعه له البنك من أجر مع عدم الاخلال بالمساءلة التأديبية فى جميع الاحوال . ويستثنى من هذا الحظر الحاصلين على اجازة خاصة بدون اجر وفقا للفقرة (أ) من المادة (٧٤) بشرط

اخطار البنك واستيفاء العامل الاجراءات اللازمة في هذا الشأن .

العامل المنقول الى البنك خلال السنة يؤخذ في الاعتبار عند تحديد الاجازات المستحقة له عنها . مدة خدمته بالجهة المنقول منها والاجازات التي حصل عليها خلالها

ومع عدم الاخلال بحكم الفقرة السابقة يسقط حق العامل في الاجازات التي لم يستنفذها في الجهة المنقول منها .

لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط اجازة سنوية خلال طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة .

الفصل الثاني : في الاجازة السنوية

يستحق العامل اجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل ، وذلك على الوجه الآتي :

أ – ١٥ يوما عن السنة الاولى وذلك بعد انقضاء فترة الاختبار وبنسبة المدة التي يقضيها في خدمة البنك خلال تلك السنة .

ب – ٢١ يوما لمن أمضى في خدمة البنك سنة كاملة .

ج – ٣٠ يوما لمن أمضى في خدمة البنك خمس سنوات .

د – ٤٥ يوما لشاغلي مجموعة وظائف الادارة العليا أو لمن يبلغ سن الخامسة والخمسين .

وتزاد المدد المشار اليها بسبعة ايام للعاملين من أبناء النوبة والسودان وذلك في السنة التي يسافرون فيها الى موطنهم الاصلي ، كما تزاد تلك المدد بـ ١٥ يوما بالنسبة للعاملين بمحافظات سوهاج وقنا واسوان والبحر الاحمر وسيناء والوادي الجديد والصحراء الغربية

لا يستحق العامل اجازة سنوية عن مدد الاجازة أو الاذن بالتغيب أو الانقطاع التي لا يحتسب فيها على أي جزء من مرتبه وذلك متى جاوزت تلك المدد سبعة ايام متصلة أو متقطعة

مادة ٣٢

تحدد مواعيد الاجازات السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه . ولايجوز تقصير أو تأجيل تلك الاجازات أو قطعها الا لاسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويشترط موافقة المدير المختص

ويجب فى جميع الاحوال قيام العامل باجازة سنوية لمدة لاتقل عن خمسة عشر يوما منها خمسة أيام متصلة خلال السنة وترحل فى حالة عدم القيام بها بعد الحصول على موافقة السيد الاستاذ رئيس مجلس الادارة أو نائبه أو من يفوض فى ذلك .

وفى حالة وجود رصيد من الاجازات السنوية غير المستنفذة لايجوز ان يحصل العامل على اجازة سنوية من هذا الرصيد بما يجاوز ستون يوما فى السنة بالاضافة الى الاجازة السنوية المستحقة عن تلك السنة الا بعد موافقة السيد رئيس مجلس الادارة او من يفوضه وبما لايخل بحسن سير العمل .

مادة ٣٣

مع مراعاة ماجاء بالفقرة الثانية من المادة السابقة ، يجوز للعامل أن يطلب كتابة تجزئة اجازاته السنوية ويترخص للمدير المختص فى الموافقة على هذا الطلب متى كانت ظروفه وظروف العمل تسمح بذلك .

مادة ٣٤

يتم وضع برنامج يحدد فيه مواعيد الاجازات السنوية خلال العام حسب مقتضيات العمل ويلائم ظروف العامل الذى يلزم به ، واذا رفض العامل القيام بالاجازة سقط حقه فيها ويتم تسوية المقابل النقدى عن الاجازات السنوية التى لم يقم بها العامل كل ثلاثة سنوات على الاكثر وفى حالة انتهاء خدمته بالبنك بسبب لادخل لارادته فيه مثل بلوغه سن المعاش أو العجز الكامل أو العجز الجزئى المنهى للخدمة أو الوفاة أو التقاعد المبكر الاختيارى

ويقصد بالمقابل النقدى الاجر الشامل متضمنا كافة الرواتب والبدلات والعلاوات المقررة ، فيما عدا بدل الانتقال الثابت وبدل استعمال السيارة ولاتخضع هذه المبالغ لاية ضرائب أو رسوم .

مادة ٣٥

يجوز عند الاقتضاء وفى حالات الضرورة استدعاء العامل من اجازته السنوية لمهمة عاجلة وطارئة ، وعلى العامل أن يعود لعمله فى التاريخ المحدد له فى خطاب الاستدعاء وفى هذه الحالة يتحمل البنك مصاريف وبدل السفر للعامل خلال مدة المهمة وذلك متى كان

يقيم خارج البلد الذى به مقر عمله اثناء تلك الاجازة .

الفصل الثالث : فى الاجازات العارضة

يرخص للعامل باجازة عارضة لمدة لاتزيد على يومين فى المرة الواحدة ولاتتجاوز سبعة أيام خلال السنة وذلك لاسباب طارئة لايستطيع العامل معها ابلاغ رؤسائه بقدمها - وتحسب الاجازة العارضة من ضمن الاجازة السنوية المقررة للعامل .

لايجوز ان تتصل الاجازة العارضة بعطلة رسمية أو باجازة من أى نوع آخر إلا لاسباب قهرية وبشرط اعتماد المدير المختص .

الفصل الرابع : فى الاجازة المرضية

فى غير الجهات التى يسرى فى شأن العاملين فيها نظام التأمين ضد المرض وفقا لاحكام قانون التأمين الاجتماعى يعتبر طبيب البنك هو الجهة الطبية المختصة بالبنك ويعتبر قراره نهائيا فيما يتعلق بالعلاج والاجازات المرضية .

مع عدم الاخلال بالاحكام الخاصة بالامراض المزمنة وما فى حكمها تكون للعامل بعد ثلاث سنوات خدمة فعلية بالبنك اجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية المختصة فى الحدود الآتية :

أ - ثلاث أشهر بكامل الاجر المسدد عنه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .

ب - ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من الاجر المسدد عنه اشتراكات التأمينات الاجتماعية وذلك مالم يقرر رئيس مجلس الادارة صرف كامل الاجر المشار اليه فى الحالات التى تستدعى فيها حالة المريض ذلك بعد أخذ رأى الجهة الطبية المختصة وفقا للقرار الصادر فى كل حالة على حده .

ج - ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠٪ من الاجر المسدد عنه اشتراكات التأمينات الاجتماعية أو ٧٥٪ منه لمن تجاوز سن الخامسة والخمسين .

د - ثلاثة أشهر بدون أجر اذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاء العامل وتجاوز تحويله على البنك المركزي لمجلس الادارة بعد أخذ رأى الجهة الطبية المختصة زيادة مدة ثلاثة أشهر اخرى [illegible] على الاكثر اذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج الشفاء منه الى علاج طويل [illegible]

مادة ٦٩	للعامل الحق فى أن يطلب تحويل الاجازة المرضية سواء بأجر كامل أو بأجر مخفض الى اجازة سنوية اذا كان له رصيد يسمح بذلك التحويل وذلك فى مدة لاتجاوز اسبوع من تاريخ تسلمه العمل .
مادة ٧٠	يجب على العامل المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل كما يجب عليه الالتزام بجميع التعليمات والقواعد التى يضعها البنك فى شأن العلاج الطبى .
مادة ٧١	اذا رغب المريض فى قطع اجازته المرضية والعودة لعمله وجب أن يتم ذلك بناء على طلب كتابى منه وموافقة الجهة الطبية المختصة .
مادة ٧٢	لايصرح للعامل المريض بأحد الامراض المعدية باستلام العمل بعد انتهاء اجازته المرضية قبل ان تفحصه الجهة الطبية المختصة وتقرر شفاءه .

الفصل الخامس : فى الاجازة الخاصة

مادة ٧٣	يستحق العامل اجازة خاصة بأجر كامل ، ولاتحسب ضمن الاجازات المقررة فى المواد السابقة ، وذلك فى الحالات الآتية : أ - لاداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال

حياته الوظيفية .

ب – للعاملة فى حالة الوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر على الا تستنفذ منها قبل الوضع مايزيد على شهر ، وذلك لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

كما يكون للعاملة الحق فى فترتين لارضاع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع لمدة نصف ساعة لكل فترة ، ويجوز للمدير المختص الموافقة على ضم هاتين الفترتين فى فترة واحدة – كما يكون للعاملة الحق فى طلب الحصول على مساهمة البنك فى مصاريف حضانة الطفل و بالنسبة التى يقدرها رئيس مجلس الادارة .

جـ – للعامل الذى يصاب بجرح أو مرض اثناء أو بسبب تأدية وظيفته وذلك للمدة التى تحددها الجهة الطبية المختصة وبمراعاة احكام قوانين التأمين الاجتماعى .

د – للعامل المخالط لمريض بمرض معد وترى الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاولة اعمال وظيفته للمدة التى تحددها .

مادة ٧٤

يجوز لرئيس مجلس الادارة – أو من يفوضه – بناء على طلب العامل منحه اجازة خاصة بدون اجر فى الحالات التالية :

أ – للزوج أو الزوجة الذى انهى فترة الاختبار اذا رخص لاحدهما بالسفر الى الخارج لمدة سنة قابلة للتجديد ، ويشترط الاتزيد الاجازة بالنسبة للعامل بالبنك الذى يطلب الاجازة لمرافقة زوجته عن ٤ سنوات طوال مدة خدمته الوظيفية . ويجوز لمجلس الادارة مدها فى الحالات التى تستدعى ذلك .

أما بالنسبة للعاملة التى تطلب اجازة لمرافقة زوجها فيكون الحد الاقصى للاجازة هو مدة بقاء الزوج بالخارج بناء على الترخيص الممنوح له من جهة عمله الاصلية .

ب – للعاملة الحق فى الحصول على اجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة سنتين ، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها الوظيفية . على ألا تقل الاجازة فى كل مرة عن ثلاث شهور . وبشرط ألا يزيد سن الطفل عن ١٨ سنة .

جـ – للاسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة حسب مقتضيات العمل وظروفه .

د – لاداء الامتحانات الدراسية .

وتدخل مدة الاجازة بدون أجر فى حساب مدة الميزة الافضل بالنسبة للمنتفعين بلائحة مكافآت نهاية الخدمة المعمول بها فى البنك وذلك بشرط تحمل العامل بقيمة مساهمة البنك فى تمويل النظام الخاص بمكافأة نهاية الخدمة على أن يقوم بسداد قيمة هذه المساهمة الى البنك كل سنة على الاكثر أو عند انتهاء الاجازة أيهما اقل .

ولايجوز ترقية العامل خلال الاجازة المشار اليها ، كما لايستحق العلاوة الدورية اذا زادت مدة الاجازة الخاصة عن ستة أشهر خلال السنة بصرف النظر عن وجوده بالعمل من عدمه فى تاريخ منح العلاوة . فاذا كانت مدة الاجازة الخاصة خلال السنة لاتزيد عن ستة أشهر استحق جزءا من العلاوة يتناسب مع عدد الشهور الكاملة من مدة عمله بالبنك خلال تلك السنة ويستحق العامل العلاوة كاملة اذا لم تجاوز مدة الاجازة الخاصة شهر خلال السنة .

واستثناء من الاحكام السابقة تمنح زوجات اعضاء السلك السياسى المصرى بناء على طلبهن اجازة بدون اجر طوال فترة عمل ازواجهن بسفارات جمهورية مصر العربية بالخارج وتحتسب لهن خلال تلك الاجازة العلاوة الدورية كاملة .

مادة ٧٥

يجوز شغل وظيفة العامل المصرح له باجازة خاصة بدون أجر متى زادت مدتها على ستة أشهر ، وعند عودته يشغل وظيفته الاصلية اذا كانت خالية أو أى وظيفة اخرى من ذات المستوى تتوافر فيه اشتراطات شغلها والا اسند اليه بصفة مؤقتة عمل وظيفة اخرى تتفق مع خبرته على أن تسوى حالته على أى وظيفة تخلو من ذات مستوى وظيفته الاصلية يتوافر فيه اشتراطات شغلها .

وفى جميع الاحوال يحتفظ للعامل المذكور بكافة مميزات الوظيفة التى كان يشغلها قبل حصوله على الاجازة ، وذلك مالم تكن تلك المميزات قد أوقف العمل بها بصفة عامة فى البنك .

الباب السابع

فى واجبات العاملين والاعمال المحظورة عليهم والتحقيق معهم وتأديبهم

الفصل الاول

في واجبات العاملين والاعمال المحظورة عليهم

مادة ٧٦

يجب على العامل مراعاة احكام هذه اللائحة والقرارات والتعليمات المتممة لها وتنفيذها ، وعليه :

١ — أن يؤدى العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانه وأن يخصص وقت العمل الرسمى لاداء واجبات وظيفته . ويجوز تكليف العاملين بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المحدد للعمل اذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .

٢ — أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقا للعرف العام وأن يسلك فى تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب .

٣ — أن يتعاون مع رؤسائه وزملائه فى اداء الواجبات والاعمال المسندة اليهم لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة . وأن يتعامل معهم ومع العملاء وفقا لمقتضيات اللياقة والاحترام وحسن التفاهم .

٤ — أن ينفذ مايصدر اليه من أوامر وتعليمات بدقة وأمانة وذلك فى حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها .

٥ — احترام مواعيد العمل وعدم التغيب عنه الا باذن كتابى من الرئيس المسئول .

٦ — المحافظة على أموال البنك وممتلكاته وصيانة المعدات والمهمات والالآت والدفاتر والملفات والمستندات فى الاماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل .

٧ — ابلاغ البنك بعنوان سكنه وكل تغيير يطرأ عليه أو على حالته الاجتماعية خلال شهر على الاكثر من تاريخ التغيير .

٨ — ابلاغ رئيسه كتابة فور اكتشافه لاية مخالفة تتعلق بأعمال البنك أو نظام العمل به .

مادة ٧٧

يحظر على العامل :

١ — مخالفة القواعد والاحكام المالية المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المعمول بها .

٢ — مخالفة اللوائح والاحكام الخاصة بالمناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات .

٣ — أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن اعمال وظيفته عن طريق الصحف و غير ذلك من طرق النشر الا اذا كان مصرحا له بذلك من المدير العام المختص .

٤ — أن يفشى الامور التى يطلع عليها بحكم وظيفته والتى تعتبر سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك ، ويظل هذا الالتزام قائما حتى بعد ترك العامل للخدمة .

٥ — أن يحتفظ لنفسه بأصل أى ورقة من الاوراق الخاصة بالعمل أو بصورة أى من هذه الاوراق مما ينبغى أن تظل سرية بطبيعتها أو بمقتضى التعليمات . كما يحظر على العامل أن ينزع أى من الاوراق المذكورة من الملفات المخصصة لحفظها ولو كانت خاصة بعمل كلف به .

٦ — اجراء أى كشط أو تغيير فى مكاتبات أو دفاتر البنك أو سجلاته أو مستنداته واذا استدعى الامر اجراء تصحيح فى أى منها فلا يجوز أن يتم ذلك الابعد موافقة الرئيس المختص والتأشير منه على هذا التصحيح .

٧ — الاشتراك فى مناقشات دينية أو طائفية أو سياسية اثناء ساعات العمل .

٨ — أن يلعب القمار فى الاندية أو المحال العامة .

٩ — أن يجمع بين وظيفته وبين اى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة اذا كان من شأن ذلك الاضرار بأداء واجبات الوظيفة او كان لايتفق مع مقتضياتها .

١٠ — ان يؤدى اعمالا للغير بأجر أو مكافأة أو بدونهما ولو فى غير أوقات العمل الرسمية الا باذن خاص من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه ، وفى حدود القانون .

ومع ذلك يجوز ان يتولى العامل بأجر أو بمكافأة اعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية اذا كان المشمول بالقوامة أو الوصاية أو الغائب أو المعين له مساعد قضائى ممن تربطهم به صلة قربى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة . وأن يتولى اعمال الحراسة على الاموال التى يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قربى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة ، وذلك كله بشرط اخطار البنك والا يتعارض ذلك مع طبيعة عمله .

مادة ٧٨ — يحظر على العامل ايضا ، بالذات أو بالوساطة :

	١ — قبول أى مكافأة أو عمولة أو قرض لقاء قيامه بواجبات وظيفته . ٢ — ان يجمع نقودا لاى فرد أو لاية جهة أو أن يوزع منشورات أو يجمع امضاءات ، لاغراض غير مشروعة . ٣ — أن يشترك فى تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون اذن المدير المختص . ٤ — ان يزاول أى اعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له أى مصلحة فى الاعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل باعمال وظيفته أو العمل لدى جهات تمارس نفس نشاط البنك . ٥ — أن يشترك فى تأسيس الشركات أو أن يقبل عضوية مجالس ادارته أو أى عمل فيها الا بترخيص من رئيس مجلس الادارة . ٦ — أن يضارب فى البورصات .
مادة ٧٩	فى حالة مخالفة العامل أى حكم من الاحكام الواردة فى المواد (٧٦) ، (٧٧) ، (٧٨) يعتبر اخلالا منه بواجباته يستوجب مساءلته تأديبيا .

الفصل الثانـــــى

فى التحقيق مع العاملين ومساءلتهم

مادة ٨٠	يصدر قرار من مجلس الادارة بنظام واجراءات التحقيق ولائحة الجزاءات التى تطبق على العاملين بالبنك.

صورة لحد الاصل

صورة توقيعات بنك [illegible] الرئيس [illegible] مسئولية على البنك المركزى المصرى [illegible] ورد بطلبة من بيانات او معلومات [illegible] البنك المركزى المصرى القاهرة

الموظف المختص

التاريخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٢

إدارة القضايا والتنفيذ والتحكيم - القاهرة

الباب الثامن

فى انتهاء الخدمة

صورة طبق الأصل

صورة توقيعات بنك الإسكندرية فرع الرئيسى
دون أدنى مسئولية على البنك المركزى المصرى
فيما ورد بها أية من بيانات أو معلومات
عن البنك المركزى المصرى القاهرة
توقيع معتمد
٢٠١٢ / ٦ / ٢٠

مادة ٨١ تنتهى خدمة العامل بأحد الاسباب التالية :

١ — بلوغ سن الستين مع عدم الاخلال باحكام قوانين التأمين الاجتماعية أو بالنسبة لمركز العمل .

ويجوز بقرار من مجلس الادارة فى حالات الضرورة القصوى ما تقتضيه المصالح القائمة العمل وبشرط ثبوت لياقة العامل الصحية التعاقد مع العامل بعد بلوغ السن المقررة لمدة سنة قابلة للتجديد .

وفى الحالات التى يكون التعيين فيها بقرار من سلطة أعلى من مجلس الادارة يكون مد الخدمة بعد بلوغ السن بترشيح من البنك لمدة سنة قابلة للتجديد .

٢ — عدم اللياقة للخدمة صحيا .

٣ — الفصل بحكم أو بقرار تأديبى .

٤ — الاستقالة .

٥ — فقد جنسية جمهورية مصر العربية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الاجنبية .

٦ — الحكم عليه نهائياً بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة ماسة بالشرف أو الامانةاو الاداب العامة ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة

٧ — الانقطاع عن العمل بدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما منفصله خلال السنة الواحدة أو اكثر من عشرة أيام متصلة ، على أن يسبق انتهاء الخدمة بسبب ذلك انذار كتابى يوجه للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الاولى وانقطاعه خمسة ايام فى الحالة الثانية وذلك مالم يقدم العامل ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر قهرى . وتعتبر خدمة العامل منتهية فى الحالة الاولى من اليوم التالى لاكتمال مدة الغياب وفى الحالة الثانية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

ويجوز عدم اعتبار خدمة العامل منتهية اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تاديبية .

٨ — صدور قرار من رئيس مجلس الادارة بانتهاء خدمة العامل بسبب حصوله على تقريرين متتاليين بمرتبة ضعيف .

	٩ — انتهاء مدة العمل المؤقت أو العارض . ١٠ – الوفاه . ١١– التقاعد المبكر الاختيارى .
مادة ٨٢	تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة ولا يجوز انهاء خدمة العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ اجازاته المرضية والاعتيادية مالم يقدم طلبا بانهاء خدمته قبل انتهاء اجازاته .
مادة ٨٣	لايعتد باستقالة العامل الا اذا كانت مكتوبة . ويجب البت فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة مالم يكن طلب الاستقالة معلقا على شرط أو مقترنا بقيد وفى هذه الحالة لاتقبل الاستقالة الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة عدم اجابته الى طلبه . فاذا احيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة الاحالة الى المعاش أو الفصل ويجوز للعامل الذى قبلت استقالته العدول عنها كتابة خلال اسبوع من تاريخ اخطار البنك للعامل بقبول الاستقالة وفى هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم يكن .
مادة ٨٤	يعتبر العامل مستقيلا اذا انتهت مدة الاعارة أو الاجازة الخاصة بدون مرتب الممنوحة له ولم يعد لعمله خلال شهر من انتهائها مالم يقدم عذرا يقبله البنك وتعتبر الخدمة منتهية من تاريخ الانقطاع دون حاجة الى انذار .
مادة ٨٥	يجب على العامل أن يستمر فى عمله الى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة أو الى أن ينقضى الميعاد المبين فى الفقرة الثانية من المادة (٨٣)
مادة ٨٦	اذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق المرتب حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة .
مادة ٨٧	اذا صدر قرار أو حكم على العامل بالفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور القرار أو الحكم مالم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه .

الباب التاسع

فى علاج العاملين والنشاط الثقافى والاجتماعى

الفصل الاول

فى علاج العاملين

مادة ٨٨	مع عدم الاخلال بأحكام قوانين التأمين الاجتماعى يصدر القرار من مجلس الادارة بنظام العلاج الطبى الذى يطبق على العاملين بالبنك .
مادة ٨٩	تشكل بقرار من رئيس مجلس الادارة لجنة للاشراف على نظام العلاج الطبى الذى يعتمده مجلس الادارة لعلاج العاملين الذين لاينطبق فى شأنهم قانون التأمين ضد المرض ومتابعة تنفيذه .
مادة ٩٠	بالنسبة للعاملين الذين ينطبق فى شأنهم قانون التأمين ضد المرض يتحمل البنك بالفرق بين نفقات اقامة العامل بالدرجة المقررة لعلاجه بمستشفيات التأمين ضد المرض وفقا لاحكام ذلك القانون وبين نفقات اقامته بالدرجة المقررة طبقا لنظام العلاج الطبى المعتمد من مجلس الادارة .
مادة ٩١	يجوز بقرار من مجلس الادارة أن يتحمل البنك تكاليف العلاج بالكامل اذا فاجأ المرض احد العاملين الموفدين فى مهمات رسمية أو بعثات تدريبية فى الخارج ومن فى حكمها بشرط أن يقدم العامل تقريرا طبيا مصدقا عليه من سفارة جمهورية مصر العربية فى الدولة التى يتواجد فيها مبينا ان حالته المرضية لم تحتمل التأخير فى العلاج لحين الانتهاء من مهمته أو بعثته ، وعلى أن يعتمد هذا التقرير من الجهة الطبية المختصة ، ولمجلس الادارة التجاوز عن هذا الشرط لاسباب يقدرها
مادة ٩٢	يجوز بقرار من مجلس الادارة الموافقة على أن يتحمل البنك تكاليف علاج العامل فى الخارج اذا تعذر علاجه فى الداخل بناء على تقرير لجنة طبية مشكلة من ثلاثة من اخصائيين البنك .

مادة ٩٣	تشترك اللجنة النقابية فى وضع نظام العلاج الطبى للعاملين بالبنك .
مادة ٩٤	يستمر تمتع العاملين الذين تركوا الخدمة ويتركوها مستقبلا لبلوغ سن المعاش (ستين عاما) أو بسبب العجز الصحى المستديم المنهى للخدمة (كامل / جزئى) بنظام العلاج الطبى المقرر وفقا لهذا الفصل . كما يسرى هذا النص على العاملين الذين استقالوا من خدمة البنك أو يستقيلوا مستقبلا وذلك بالشروط الآتية : ١.ان يكون العامل قد امضى مدة قدرها ٢٠ عاما على الاقل بخدمة البنك . ٢.ان يكون العامل قد بلغ من العمر ٥٥ عاما على الاقل فى تاريخ الاستقالة . ٣ – الا يقوم بمزاولة اى عمل بعد الاستقالة . كما يسرى ايضا هذا النص على حالات التقاعد المبكر الاختيارى ، بشرط الا يقوم العامل بمزاولة أى عمل بعد التقاعد المبكر .

الفصل الثانى

النشاط الرياضى والثقافى والاجتماعى

مادة ٩٥	يهيىء البنك للعاملين به فرصة ممارسة النشاط الرياضى والاجتماعى وفقا للقواعد التى يقررها رئيس مجلس الادارة .
مادة ٩٦	تقوم الادارة المختصة بالبنك بتنظيم النشاط الرياضى والاجتماعى للعاملين به وعلى الاخص تنظيم المحاضرات والندوات العلمية والثقافية والفنية وانشاء اللجان المنظمة

	والمشرفة على هذا النظام بأوجهها المختلفة ، واعداد الرسائل والنشرات الدورية وتنظيم الرحلات واصطياف العاملين سنويا وانشاء مكتبة خاصة بالعاملين تضم المؤلفات فى الموضوعات الاقتصادية والتجارية واعمال البنوك وغيرها .
مادة ٩٧	يساهم البنك فى حدود ٧٠٪ من المصروفات فى حالة قيامه بتهيئة مصايف للعاملين أو تنظيم رحلات أو حفلات ثقافية أو اجتماعية لهم . ويجوز لرئيس مجلس الادارة أن يقرر المساهمة بنسبة أعلى من ذلك .
مادة ٩٨	تشترك اللجنة النقابية فى وضع نظام النشاط الرياضى والثقافى والاجتماعى للعاملين بالبنك .

مهرة لصبر الوصل

إدارة القضايا والتنفيذ والتحقيقات - القاهرة

صورة ترقيمات بنك ... فرع الرئيس
... مسئولية على البنك المركزى المصرى
... عبارة عن بيانات ومعلومات
... البنك المركزى المصرى القاهرة
توقيع معتمد
٢٠١٢ / ١ / ٣

الباب العاشر

فى الاحكام العامة والانتقالية

الفصل الاول

فى الاحكـــام العامـــة

مادة ٩٩	تعتبر القواعد والتعليمات التى يصدرها البنك فيما يتعلق بتنظيم العمل جزءا متمما لاحكام هذه اللائحة .
مادة ١٠٠	يضع مجلس الادارة لائحة خاصة ببدل السفر ومصروفات الانتقال .
مادة ١٠١	يضع مجلس الادارة نظاما خاصا لاقراض العاملين بالبنك والمزايا المتعلقة بالخدمات المصرفية والائتمانية لهم .
مادة ١٠٢	لا يجوز للعامل طلب تعديل الفئة أو النوعية التى بدأ بها حتى اذا حصل على مؤهل اعلى اثناء الخدمة الا اذا طلب البنك الوظيفة باعلان وتقدم لها العامل واجتاز الاختبارات التى تتطلبها الادارة . ويجوز رفع اجر العامل الحاصل على مؤهل اعلى الى ما يوازى الاجر المحدد للمؤهل الذى حصل عليه وفقاً للقواعد التى يقررها مجلس الادارة فى هذا الشأن .
مادة ١٠٣	مع مراعاة الاحكام الخاصة بتوظيف الاجانب ، يجوز اسناد اعمال عرضية أو مؤقتة بالبنك وفقا للقواعد الآتية : أ — أن يكون العمل محددا أو موقوتا بمدة أقصاها سنة يجوز تجديدها مرة واحدة لمدة مماثلة . ب— أن يحتاج العمل الى خبرة لاتتوافر فى العاملين بالبنك أو أن تكون هناك زيادة طارئة فى العمل . جـ— لاتسند الاعمال المؤقتة أو العرضية الى العاملين فى احدى الوظائف الدائمة بجهة حكومية مركزية أو محلية أو باحدى الهيئات العامة أو القطاع العام . ويستثنى من ذلك حالات الاستشارات الفنية أو اعمال الخبرة المتخصصة . د — تسرى على العامل الذى يسند اليه القيام باعمال عرضية أو مؤقتة أحكام هذه اللائحة وذلك فيما لايتعارض مع ماتضمنه عقد عمله . هـ— يكون اسناد الاعمال العرضية أو المؤقتة بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه .

مادة ١٠٤	يستمر العاملون بالبنك فى التمتع بالحقوق المقررة لهم فى التاريخ السابق لتاريخ العمل بهذه اللائحة والتى لم يرد بشأنها نص فيها .
مادة ١٠٥	تسرى احكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على العاملين بالبنك فيما لم يرد به نص فى هذه اللائحة .

صورة لمحمد الدليل

هيئة

الصورة طبق الأصل للأصل الرئيسى
المودع لدى عضو لجنة شئون البنك المركزى المصرى
لشئون الموظفين من بيانات ... عضو
عن البنك المركزى المصرى القاهرة
التوقيع
التاريخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٢

إدارة القضايا والتشريعات
والتحقيقات - القاهرة

ALEXBANK | بنك الإسكندرية

Human Resources Division

قطاع الموارد البشرية

مكتب : عمليات الموارد البشرية

القاهرة في : ٢٠١٥/١/٦

السادة : الشئون القانونية

الدعوي رقم ١٧٧٠ لسنه ٢٠١٣ عمال كلي جنوب القاهرة

والمقامة من السيد / محمد عبدالله احمد مصطفي

ضد مصرفنـــــــــا

بعد التحية ،،

بالإشارة الي خطابكم المؤرخ ٢٠١٤/١٢/٢٥ بشأن الموضوع بعالية ، نتشرف بالإفادة بأن بداية العمل بنظام التقييم عام ٢٠٠٧ وبداية العمل بنظام التقييم المعمول به حالياً هو عام ٢٠٠٨ وقد قدرت درجة كفايته عام ٢٠٠٦ بمرتبة امتياز – وفيما يلي تقييمات السيد/ محمد عبدالله احمد .

السنه	التقييـــــم
عام ٢٠٠٨	(٢) حقق بعض الأهداف
عام ٢٠٠٩	(٣) حقق الأهداف تماماً
عام ٢٠١٠	(٣) حقق الأهداف تماماً
عام ٢٠١١	(٣) حقق الأهداف تماماً
عام ٢٠١٢	(٤) تخطي الأهداف
عام ٢٠١٣	(٤) تخطي الأهداف

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،،،

ابوالعزم جمعه

المدير التنفيذي

إدارة القضايا والتنفيذ والتحقيقات - القاهرة

بطاقة توصيف رقم : ١٦٨٠ / ١/٤٢

مسمى الوظيفة : مدير إدارة الشئون الإدارية بالقاهرة

المجموعة الوظيفية : الإدارة العليا

الربط المالي : ٣٦٤٨/١٦٨٠ جم سنويا

الوصف العام للوظيفة :

- تقع هذه الوظيفة بالمركز الرئيسى بالبنك .
- وتختص بالاشراف على اعمال ادارة الشئون الادارية بالقاهرة والتقسيمات التابعة لها وتنسيق العمل فيما بينها ومتابعة انجازه .
- ويعمل شاغلها تحت التوجية الادارى العام لمدير عام القطاع المختص – او من ينوبه – الذى يراجع اعمالة مراجعة عامة.
- ويشرف شاغل الوظيفة على العاملين بالمستويات الاقل .

واجبات ومسئوليات الوظيفة :

- يرسم سياسة العمل بالادارة وتقسيماتها التنظيمية المختلفة ، وينسق العمل بينها ويتابع تنفيذ ماجاء بنظم عمل البنك من تعليمات بشأنها ويصدر من الاوامر الداخلية ما يكفل انجازالعمل بكفاءة وفاعلية فى ضوء الاختصاصات المنوطة بالادارة .
- يعتمد المسائل المعروضة عليه فى حدود السلطة المالية والادارية المخولة له .
- يطلع على البريد اليومى ويوجه المراسلات فى نطاق اختصاصة ويعرض المراسلات الهامة الواردة والصادرة على المستوى الاعلى.
- يشترك فى اللجان ويمثل البنك فى الاتصالات الخارجية على نفس المستوى الادارى المطابق لوظيفته .
- يوجه العاملين فى نطاق اشرافه بما يساعدهم فى التغلب على مشاكل العمل وايجاد الحلول المناسبة لها وترشيحهم للالتحاق بالدورات التدريبية اللازمة لرفع كفاءتهم فى اداء العمل .
- يشرف على اعداد التقارير والبيانات الدورية المطلوبة وارسالها الى الجهات المعنية فى المواعيد المقررة .
- يعتمد التقارير الدورية عن العاملين بالادارة كما يعتمد اجازاتهم السنوية وكذا خروجهم اثناء ساعات العمل وتشغيلهم ساعات اضافية ويقرر حفزهم .
- يؤدى ما يسند اليه من اعمال اخرى مماثلة .

اشتراطات شغل الوظيفة :

- مؤهل عال مناسب وخبرة فى مجال العمل المصرفى مدة لاتقل عن١٥ سنة بذات المؤهل .
- او مؤهل فوق المتوسط (سنتين) مناسب وخبرة فى مجال العمل المصرفى مدة لاتقل عن ٢٠ سنة بذات المؤهل .
- او مؤهل فوق المتوسط (سنة) مناسب وخبرة فى مجال العمل المصرفى مدة لاتقل عن ٢١ سنة بذات المؤهل.
- او مؤهل متوسط مناسب وخبرة فى مجال العمل المصرفى مدة لاتقل عن ٢٢ سنة بذات المؤهل .
- معرفة شاملة بالنظم والقوانين واللوائح والاسس الفنية التى تحكم العمل واختصاصات واهداف واوجه نشاط البنك .
- قدرة على القيادة والتوجية والتخطيط والمتابعة .
- تدريب ادارى قيادى .

	الدرجات الوظيفية الحالية	الدرجات الوظيفية الجديدة
المديرين	-	رئيس تنفيذي
	مدير عام	مدير تنفيذي اول
	نائب مدير عام	مدير تنفيذي
	-	مدير اول
	مدير الدارة	مدير
	-	نائب مدير اول
المصرفيون	نائب مدير ادارة	نائب مدير
	مراقب	مسئول اول
	رئيس قسم	مسئول
	مصرفي ممتاز	مصرفي متميز
	مصرفي أ	مصرفي اول
	مصرفي ب	مصرفي

بنك الإسكندرية | ALEX BANK
إدارة القضايا والتنفيذ
والتحقيقات - القاهرة

بنك الإسكندرية | ALEX BANK
إدارة القضايا والتنفيذ
والتحقيقات - القاهرة

تقييم الأداء للمساهمة في الاستمرارية (PATHS)

استمارة التقييم: النسب المقدرة لتقديرات الأداء

سلم تقدير الأداء (٥ مستويات)

1	2	3	4	٥
لم يحقق الأهداف	حقق بعض الأهداف	حقق الأهداف تماما	تعدى الأهداف	تميز بشكل استثنائي
5 %	20 %	60 %	10 %	5 %