



**وزارة الكهرباء والطاقة
الشركة القابضة لكهرباء مصر**

لائحة

نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر

الصادرة

بقرار وزير الكهرباء والطاقة رقم (٥٤٦) لسنة ٢٠٠١

بتاريخ ٢٠٠١/١١/٢١

والمعدلة

بقرار رئيس مجلس الإدارة رقم (١٢٠) لسنة ٢٠٠٨

بتاريخ ٢٠٠٨/٦/١٥

اهداء

تتقدم ادارة الشركة للشئون المالية والادارية للعاملين بالشركة فى مجال تطوير نظم الادارة بادارات الشركة المختلفة عن طريق نشر وتوسيع نظام المعرفة باللوائح والمبادئ التى تحكم شئون العاملين بالشركة.

ويسرها ان تقدم لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر الصادرة بقرار السيد الدكتور / وزير الكهرباء والطاقة رقم (٥٤٦) لسنة ٢٠٠١ والقرارات المعدلة له وذلك على احدث تعديل لها.

ولايسع ادارة الشركة للشئون المالية والادارية الا ان تتقدم للسيد الدكتور مهندس / رئيس مجلس الادارة والسادة الاعضاء المتفرغون عظيم شكرها وفائق امتنانها نيابة عن جميع العاملين بالشركة على ما بذلوه سيادتهم من جهد فى خدمة العمل والعاملين فى تطوير انظمة ولوائح الشركة للعاملين بها فى هذا المجال وان يكون لهذا الجهد اثره الفعال لتحقيق الاهداف المرجوة منه ودفع عجلة الانتاج.

والله الموفق....

عضو مجلس الادارة المتفرغ

للشئون المالية والادارية

محاسب

"صلاح الدين عوض منصور"



قرار
رئيس مجلس الإدارة
رقم (١٢٠) لسنة ٢٠٠٨
صادر بتاريخ ١٥/٥/٢٠٠٨

رئيس مجلس الإدارة :-

- بعد الإطلاع على القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية ،
- وعلى قرار وزير الكهرباء والطاقة رقم ٥٤٦ لسنة ٢٠٠١ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر ،
- وعلى قرار مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته الخامسة لسنة ٢٠٠٨ بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١٤ بالموافقة على التعديلات المقترحة بالمواد (٧ ، ١٦ ، ١٩ ، ٢٢ ، ٢٤ ، ٢٧ ، ج ٢٩ ، ٤١ ، ٤١ ، ٤٦ ، مكرر ، ٥٠ ، ٥١ ، ٧٥) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر .

قرر

مادة ١ تعديل المواد (٧ ، ١٦ ، ١٩ ، ٢٢ ، ٢٤ ، ٢٧ ، ج ٢٩ ، ٤١ ، ٤١ ، ٤٦ ، مكرر ، ٥٠ ، ٥١ ، ٧٥) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وذلك على النحو الموضح بالنموذج المرفق .

مادة ٢ ينشر هذا القرار وعلى جميع المختصين تنفيذه .

" رئيس مجلس الإدارة "

دكتور مهندس / محمد محمد عوض
(موقع)



جمهورية مصر العربية

وزارة الكهرباء والطاقة
مكتب الوزير

قرار وزاري

رقم ٦٤ لسنة ٢٠٠١

تصادر بتاريخ ٢٠٠١/١١/٢١

وزير الكهرباء والطاقة

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر وما تلاه من تعديلات .
وعلى القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية .
وعلى القرار الوزاري رقم ١٣٨ لسنة ٢٠٠١ بإصدار النظام الأساسي للشركة القابضة لكهرباء
مصر .

وعلى موافقة مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠٠١/٩/٣٠
علي مشروع لائحة نظام العاملين بالشركة .
وعلى مذكرة رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر المؤرخة
٢٠٠١/١٠/١٨ .

فـيـد

مادة ١: تعتمد لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر المرفقة ويعمل بها اعتبارا من تاريخ
صدور هذا القرار .

مادة ٢: ينشر هذا القرار وعلى جميع المختصين تنفيذه .

وزير الكهرباء والطاقة

"دكتور مهدي / علي فهمي الصمدي"

" فهرس "

.....

رقم ١

الباب الأول

الأحكام العامة

الباب الثاني

في علاقة العمل وانتهاكها

الفصل الأول

الوظائف

الفصل الثاني

التعيين

الفصل الثالث

قياس كفاية الأداء

الفصل الرابع

الترقية

الفصل الخامس

الأجور والعلاوات

الفصل السادس

البدلات والمزايا النقدية والعينية والتعويضات

الفصل السابع

الحوافز والرعاية الصحية والاجتماعية

الفصل الثامن

النقل والتدريب والاعارة والبعثات والتدريب

الفصل التاسع

مواعيد العمل والاجازات

الفصل العاشر

واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم
والتحقيق والتأديب

أولاً : واجبات العاملين والأعمال المحظورة
عليهم

ثانياً : التحقيق مع العاملين وتأديبهم

انتهاء الخدمة

الفصل الحادي عشر

أحكام ختامية وانتقالية

الباب الثالث

القرارات التنفيذية الخاصة بقواعد وأحكام اللائحة

ملاحق

٤٠

الباب الأول

الشركة القابضة للكهرباء والمياه
مكة نارية رئيس مجلس الإدارة
والرئيس التنفيذي
التاريخ: ١١/١١/١٤٣٥ هـ

قرار
رئيس مجلس الإدارة
رقم (٧١) لسنة ٢٠١١
صادر بتاريخ ٨٩ / ٤ / ٢٠١١

رئيس مجلس الإدارة :

- بعد الإطلاع على القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر الى شركة مساهمة مصرية .
- وعلى النظام الأساسى للشركة القابضة لكهرباء مصر .
- وعلى القرار الوزارى رقم ٥٤٦ لسنة ٢٠٠١ الصادر بتاريخ ٢١/١١/٢٠٠١ بإعتماد لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر .
- وعلى قرار رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠٢ بشأن قواعد إعادة تعيين العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو مؤهلات أعلى أثناء الخدمة .
- وعلى قرار مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته الثالثة لسنة ٢٠١١ المنعقدة بتاريخ ٤/٤/٢٠١١ بالموافقة على تعديل القرار رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠٢ .

مادة (١) : يعادل قرار السيد الدكتور مهندس/ رئيس مجلس الإدارة رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٢ بشأن قواعد إعادة تعيين العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ليكون على النحو التالي:

يجوز لرئيس مجلس الإدارة وفقاً لاحتياجات العمل ومقتضياته وبعد العرض على لجنة شؤون العاملين تعيين أو إعادة تعيين العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو على مؤهلات أعلى قبل أو أثناء الخدمة بالشركة في الوظائف التي تتفق وهذه المؤهلات وذلك طبقاً للقواعد التالية :

أولاً : بالنسبة للعاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسي الذي كانوا يحملونه وقت تعيينهم ، وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة المؤقتة على مؤهلات أعلى يجوز إعادة تعيينهم في إحدى وظائف بداية التعيين الشاغرة بالشركة والتي تتفق وهذه المؤهلات متى توافرت فيهم الشروط اللازمة ليشغلها وفقاً لجداول التوظيف والترتيب المعمول بها بالشركة مع استثنائهم من شرطى الإعلان والإمتحان اللازم لشغل هذه الوظائف ، ويمنح العامل بداية ربط الفئة المعين عليها مضافاً إليها علاوة بقيمة العلاوة الدورية أو مرتبه السابق مضافاً إليه تلك العلاوة أيهما أكبر حتى ولو تجاوز بها نهاية الربط على أن تحدد أقدميته في درجة الوظيفة المعين عليها إعتباراً من تاريخ صدور قرار إعادة تعيينه .



ثانياً : بالنسبة للعاملين الحاصلين على مؤهلات عالية أثناء الخدمة يتم مايلي :

١- إذا كان العامل يشغل وظيفة فنية أو كتابية بدرجة أقل من درجة بداية التعيين بالمؤهل العالي فيجوز إعادة تعيينه بالمؤهل العالي على درجة بداية التعيين مع منحه بداية ربط الفئة المقررة للوظيفة ، وعلاوة بقيمة العلاوة الدورية وقت الحصول على المؤهل أو الاحتفاظ بمرتبه مضافاً إليه تلك العلاوة أيهما أكبر ولو تجاوز بها نهاية ربط هذه الفئة ، وتحدد أقدميته في درجة الوظيفة المعاد تعيينه عليها من تاريخ صدور قرار إعادة التعيين .

٢- إذا كان العامل يشغل وظيفة من الدرجة الثالثة الفنية أو الكتابية فيجوز إعادة تعيينه بالمؤهل العالي على وظيفة من الدرجة الثالثة التخصصية مع منحه علاوة بقيمة العلاوة الدورية وقت الحصول على المؤهل العالي ولو تجاوز بها نهاية الربط المقررة للوظيفة مع احتساب نصف المدة التي قضاها في العمل الفني أو الكتابي في أقدمية تلك الدرجة التخصصية بحد أقصى خمس سنوات بشرط أن يتفق المؤهل وطبيعة العمل الفني أو الكتابي السابق مع المؤهل العالي ، أما في حالة عدم إتفاق المؤهل وطبيعة العمل السابق مع المؤهل العالي فيتم تعيينه على إحدى وظائف مجموعة التنمية الإدارية بشرط استمراره في العمل الفني أو الكتابي السابق مع تقديم إقرار كتابي منه بذلك ، ويتم إرجاع أقدميته في درجة الوظيفة التخصصية التي أعيد تعيينه عليها إلى تاريخ حصوله على المؤهل العالي بشرط ألا تزيد المدة عن خمس سنوات ، ويتم التحقق من ذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين ويراعى في الحالتين أن يعتد بالمدة المحسوبة في الأقدمية والأخذ بها عند الترقية إلى الدرجة الأعلى .

٢- إذا كان العامل يشغل وظيفة من الدرجة الأولى أو الثانية الفنية أو الكتابية في هذه الحالة له الاختيار بين أمرين :

أ- إما أن يستمر في شغل وظيفته الفنية أو الكتابية بنفس الدرجة مع منحه علاوتين بقيمة العلاوة الدورية للوظيفة التي يشغلها وقت الحصول على المؤهل العالي ولو تجاوز بها نهاية ربط الفئة المقررة له .
ب- وإما أن يعاد تعيينه بالمؤهل العالي بناء على طلب كتابي منه في الدرجة الثالثة التخصصية ، وفي هذه الحالة يحتفظ له بمرتبه الذي يتقاضاه مع منحه علاوة بقيمة العلاوة الدورية في تاريخ شغله للدرجة الثالثة الفنية أو الكتابية ولو تجاوز بها نهاية ربط هذه الفئة مع احتساب نصف المدة التي قضاها في العمل الفني أو الكتابي في أقدمية الوظيفة التي أعيد تعيينه عليها بحد أقصى خمس سنوات بشرط أن يتفق المؤهل وطبيعة العمل الفني أو الكتابي السابق مع المؤهل العالي ، أما في حالة عدم إتفاق المؤهل وطبيعة العمل السابق مع المؤهل العالي فيتم تعيينه على إحدى وظائف التنمية الإدارية ،



بشروط إستمراره فى العمل الفنى أو الكتابى السابق مع تقديم إقرار كتابى منه بذلك ، ويتم إرجاع أقدميته فى درجة الوظيفة التخصصية التى أعيد تعيينه عليها إلى تاريخ حصوله على المؤهل العالى بشرط ألا تزيد المدة عن خمس سنوات ، ويتم التحقق من ذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين ، ويراعى فى الحالتين أن يعتمد بالمدة المحسوبة فى الأقدمية والأخذ بها عند الترقية إلى الدرجة الأعلى .

٤- تسرى هذه القواعد على الحالات التى سيتم تسويتها إعتباراً من تاريخ صدورها ، كما تسرى أيضاً على الحالات التى سبق تسويتها فى ظل القواعد التى كانت مطبقة بالشركة القابضة لكهرباء مصر قبل صدور هذه القواعد ، ولا يجوز الإستناد إلى التسويات التى ستتم وفقاً لهذه القواعد للطعن على قرارات الترقيات الصادرة قبل تاريخ العمل بها ، وفى كلا الحالتين لا يترتب على تطبيق هذه القواعد صرف أية فروق مالية عن سنوات سابقة .

مادة (٢) ، ينشر هذا القرار وعلى جميع المختصين تنفيذه .

رئيس مجلس الإدارة

" دكتور مهندس محمد محمد عوض "

٢٠١١

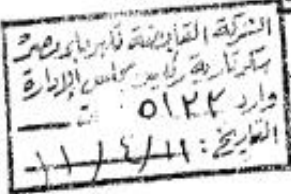
الاسماد / محمد مكي

Ministry of Electricity & Energy
Egyptian Electricity Holding Company
Chairman



وزارة الكهرباء والطاقة
الشركة القابضة لكهرباء مصر
رئيس مجلس الإدارة

قرار
رئيس مجلس الإدارة ورئيس الجمعية العامة للشركات
رقم (٩) لسنة ٢٠١١
صادر بتاريخ ٢٠١١/٤/٩



رئيس مجلس الإدارة :

- بعد الإطلاع على القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر الى شركة مساهمة مصرية .
- وعلى النظام الأساسي للشركة القابضة لكهرباء مصر .
- وعلى قرارات رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر ورئيس الجمعية العامة للشركات أرقام من ٢٥ إلى ٣٧ بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ بالموافقة على إصدار لائحة نظام العاملين الموحدة بشركات الكهرباء التابعة (الإنتاج والنقل والتوزيع) .
- وعلى موافقة مجالس إدارات شركات الكهرباء التابعة على تعديل المادة (١٧) من لائحة نظام العاملين
- وعلى قرار مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته الثالثة لسنة ٢٠١١ المنعقدة بتاريخ ٢٠١١/٤/٤ .

قرار

مادة (١) : يعدل نص المادة (١٧) من لائحة نظام العاملين بشركات الكهرباء التابعة ليكون على النحو التالي :

يجوز لرئيس مجلس الإدارة وفقاً لاحتياجات العمل ومقتضياته وبعد العرض على لجنة شئون العاملين تعيين أو إعادة تعيين العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو على مؤهلات أعلى قبل أو أثناء الخدمة بالشركة في الوظائف التي تتفق وهذه المؤهلات وذلك طبقاً للقواعد التالية :

أولاً : بالنسبة للعاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسي الذي كانوا يحملونه وقت تعيينهم ، وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة المؤقتة على مؤهلات أعلى يجوز إعادة تعيينهم في إحدى وظائف بداية التعيين الشاغرة بالشركة والتي تتفق وهذه المؤهلات متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغلها وفقاً لجداول التوظيف والترتيب المعمول بها بالشركة مع إستثنائهم من شروط الإعلان والإمتحان اللازم لشغل هذه الوظائف ، ويمنح العامل بداية ربط الفئة المعين عليها مضافاً إليها علاوة بقيمة العلاوة الدورية أو مرتبه السابق مضافاً إليه تلك العلاوة أيهما أكبر حتى ولو تجاوز بها نهاية الربط على أن تحدد أقدميته في درجة الوظيفة المعين عليها إعتباراً من تاريخ صدور قرار إعادة تعيينه .



أحدى وظائف التنمية الإدارية ، بشرط إستمراره فى العمل
الفنى أو الكتابى السابق مع تقديم إقرار كتابى منه بذلك ، ويتم
إرجاع أقدميته فى درجة الوظيفة التخصصية التى أعيد تعيينه
إليها إلى تاريخ حصوله على المؤهل العالى بشرط ألا تزيد المدة
عن خمس سنوات ، ويتم التحقق من ذلك بعد العرض على لجنة
شئون العاملين ، ويراعى فى الحالتين أن يعتد بالمدة المحسوبة فى
الأقدمية والأخذ بها عند الترقية إلى الدرجة الأعلى .

٤- تسرى هذه القواعد على الحالات التى سيتم تسويتها إعتباراً من تاريخ
صدورها ، كما تسرى أيضاً على الحالات التى سبق تسويتها فى ظل
القواعد التى كانت مطبقة بشركات الكهرباء التابعة قبل صدور هذه
القواعد ، ولا يجوز الإستناد إلى التسويات التى ستتم وفقاً لهذه
القواعد للطعن على قرارات الترقيات الصادرة قبل تاريخ العمل بها ،
وفى كلا الحالتين لا يترتب على تطبيق هذه القواعد صرف أية فروق
مالية عن سنوات سابقة .

مادة (٢) ، ينشر هذا القرار وعلى جميع المختصين تنفيذه .

رئيس مجلس الإدارة
ورئيس الجمعية العامة للشركات

" دكتور مهندس / محمد محمد عوض "

٢٠١١



السيد المهندس / رئيس مجلس إدارة
شركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء

تحية طيبة ... وبعد ...

أتشرف بالإحاطة بأن مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر عند نظر جدول أعمال الجلسة الرابعة لسنة ٢٠١١ المنعقدة بتاريخ ٢٧/٤/٢٠١١ قد قرر مايلي :

تصويب الفقرة (٢) والفقرة (٣/ب) من البند ثانياً من قواعد تعيين أو إعادة تعيين العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركات الكهرباء التابعة الحاصلين على مؤهلات دراسية أو على مؤهلات أعلى قبل وأثناء الخدمة الواردة بكل من القرارين الإداريين رقمي (٧٢ ، ٧١) الصادرين بتاريخ ٢٠١١/٤/٩ وذلك بحذف العبارة التالية من كلا الفقرتين ويتم إرجاع أقدميته في درجة الوظيفة التخصصية التي أعيد تعيينه عليها إلى تاريخ حصوله على المؤهل العالي بشرط ألا تزيد المدة عن خمس سنوات .

وبناء على ذلك فإنه يتم احتساب نصف المدة التي قضها العامل في العمل الفني أو الكتابي في أقدمية الدرجة الثالثة التخصصية التي أعيد تعيينه عليها بعد أقصى خمس سنوات ، ويسرى ذلك على العاملين المذكورين بالفقرة (٢) والفقرة (٣/ب) من البند ثانياً من القواعد المشار إليها بعاليه وذلك على النحو الموضح بالمرفق .

برجاء التفضل بالتفويه نحو مراعاة تصويب القرار الإداري رقم (٧٢) لسنة ٢٠١١ وذلك على النحو الموضح بعاليه .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ...

رئيس مجلس الإدارة

"دكتور مهندس / محمد محمد عوض"

م

مادة (١٧)

- يجوز لرئيس مجلس الإدارة وفقا لاحتياجات العمل ويط العرض على لجنة شؤون العاملين تعيين العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية او على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة بالشركة في الوظائف التي تتفق وهذه المؤهلات وذلك طبقا للقواعد التالية :

اولا : بالنسبة للعاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة والعاملون الحاصلون على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسي الذي كانوا يحملونه وقت تعيينهم وكذا العاملون الحاصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى يجوز إعادة تعيينهم في إحدى وظائف بداية التعيين الشاغرة بالشركة والتي تتفق وهذه المؤهلات متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغلها وفقا لجدول التوصيف والترتيب المعمول بها بالشركة مع استثنائهم من شرط الإعلان وشرط الامتحان اللازم لشغل هذه الوظائف ويمنح العامل ^{أول}مربوط الوظيفة المعين عليها مضافا إليه علاوة بقيمة العلاوة الدورية أو مرتبه السابق مضافا إليه تلك العلاوة أيهما أكبر حتى ولو تجاوز بها نهاية الربط على أن تحدد أقدميته في الوظيفة المعين عليها من تاريخ تعيينه .

- ثانيا : بالنسبة للعاملين الحاصلين على مؤهلات عليا أثناء الخدمة :
يجوز وفقا لحاجة العمل ومستوياته إعادة تعيين العاملين الذين يحصلون على مؤهل عالي أثناء الخدمة وفقا للاتى :

١ - إذا كان العامل يشغل وظيفة فنية أو كتابية فئة أقل من فئة بداية التعيين بالمؤهل العالي فيجوز إعادة تعيينه على فئة بداية التعيين لهذا المؤهل مع منحه بداية ربط الفئة المقررة للوظيفة وعلاوة بقيمة العلاوة الدورية أو الاحتفاظ بمرتبه مضافا إليه تلك العلاوة أيهما أكبر ولو تجاوز بها نهاية ربط هذه الفئة .

٢ - إذا كان العامل يشغل وظيفة من الفئة الثالثة الفنية أو الكتابية فيجوز إعادة تعيينه على وظيفة من الفئة الثالثة التخصصية بالمؤهل العالي مع منحه علاوة بقيمة العلاوة الدورية ولو تجاوز بها نهاية الربط المقررة للوظيفة مع احتساب نصف المدة التي قضاها في العمل الفني أو الكتابي في أقدمية تلك الوظيفة بعد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ الحصول على المؤهل العالي .

٣ - إذا كان العامل يشغل وظيفة من الفئة الأولى أو الثانية الفنية أو الكتابية في هذه الحالة له الاختيار بين أمرين :

أ - إما أن يستمر في شغل وظيفته الفنية أو الكتابية مع منحه علاوتين بقيمة العلاوة الدورية ولو تجاوز بهما نهاية ربط الفئة المقررة لوظيفته .

ب - وإما أن يعاد تعيينه بناء على طلب كتابي منه في الفئة الثالثة بالمؤهل العالي وفي هذه الحالة يحتفظ بمرتبه الذي يتقاضاه مع منحه علاوة بقيمة العلاوة الدورية ولو تجاوز بها نهاية ربط هذه الفئة مع ضم نصف المدة التي قضاها في العمل الفني أو الكتابي في أقدمية الوظيفة التي أعيد تعيينه عليها بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ الحصول على المؤهل العالي .

٤ - يشترط في جميع حالات ضم مدد العمل الفني أو الكتابي في أقدمية الوظيفة التي إعيد تعيين العامل عليها وفقاً للقواعد السابقة أن تتفق طبيعة هذا العمل مع الوظيفة المعين عليها بالمؤهل العالي ويتم التحقق من ذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين، كما أنه لا يجوز الطعن على حركات الترقيات الصادرة قبل العمل بلاحة نظام العاملين الحالية بناء على التسويات التي تتم تطبيقاً لذلك ، وتشرى تلك القواعد على جميع العاملين بالشركة .

مادة (١٨)

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

مادة (١٩)

- يجوز إعادة تعيين العامل بإحدى الوظائف الأعلى مباشرة المعطن عنها بالشركة بشرط أن تتوافر فيه شروط شغلها وإن يجتاز اختباراتها بنجاح وفقاً للقواعد التي يعتمد عليها رئيس مجلس الإدارة .
- وتحسب أقدميته في الوظيفة الجديدة من تاريخ تعيينه فيها ويمنح بداية أجرها أو يحتفظ له بمرتبه الذي كان يتقاضاه أيهما لكبر ولا يخل ذلك بموعد استحقاق العلاوة الدورية وتعتبر مدة خدمته متصلة .

مادة (٢٠)

يجوز بدون إعلان بعد موافقة رئيس مجلس الإدارة إعادة تعيين العامل الذي ترك الخدمة في وظيفة سابقة التي كان يشغلها أو وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته تتوافر فيه شروط شغلها على أن يكون ذلك خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته وبشرط ألا يقل تقرير كفايته الأخير عن مرتبة جيد جداً . ويحتفظ للعامل بأجره السابق أو بداية أجر الدرجة المعاد تعيينه عليها أيهما لكبر ، كما يحتفظ له بالمدة التي قضاه في وظيفته السابقة قبل انتهاء خدمته في الأقدمية ، وتعادل أقدميته بعد إسقاط مدة الانقطاع .

مادة (٢١)

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

مادة (١٧)

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

ولا يجوز وضع العامل المعين تحت الإختبار أكثر من مرة واحدة .

مادة (١٨)

يجوز للعضو المنتدب المختص وفقا لإحتياجات العمل وبعد العرض على لجنة شئون العاملين تعيين العامل الذي يحصل على مؤهل أو مؤهل أعلى أثناء الخدمة في وظيفة تتناسب مع مؤهله الجديد مع إحتفاظه بالأجر الذي كان يتقاضاه أو بداية ربط الوظيفة المعين عليها أيهما أكبر وذلك بناء على طلب كتابي منه وذلك في أدنى درجات التعيين بالنسبة للمؤهل الجديد .

وتحسب لمن يعين من حملة المؤهلات العليا - بعد تعيينه أقدمية تساوي نصف المدة التي قضاه في العمل الفني أو المكتبي قبل التعيين بالمؤهل العالي وذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين .

أما بالنسبة للعاملين الشاغلين لوظائف بالدرجتين الأولى والثانية الذين يحصلون على مؤهل عال أثناء الخدمة فيجوز بعد العرض على لجنة شئون العاملين منحهم علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التي يشغلونها وقت الحصول على المؤهل ولو تجاوزوا لنهاية ربط الدرجة .

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

اسئله اللوانح (مدير عام المصرية لنقل الكهرباء)
يوم الخميس ٢٠١٣/ ٦/ ١٣

- ما هى السلطات الممنوحة للمدير العام فى توقيع الجزاءات بدون اجراء تحقيق وكيفية توقيع هذه الجزاءات ؟.
- صورة من لوانح المشتريات؛ المخازن؛ الافراد والجزاءات -الماليه وخصوصا بدلات السفر .
- التركيز على اختصاصات مدير الادارة - المدير العام - رئيس القطاع .
- اسلوب توزيع الحوافز .
- التسويات على مستوى الشركة وتوضيحها .
- مشكلة المقابل النقدى لرصيد الاجازات عند انتهاء الخدمة .
- اعمال التسويات التى مرت بالقوانين ومواد اللوانح ارقام ١٨،١٧ .

(الباب الأول)
" الأحكام العامة "

مادة (١)

- تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالشركة ، كما تسرى عليهم أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة .

مادة (٢)

- في تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المحددة قرينها :

مجلس الإدارة	مجلس إدارة الشركة
رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس إدارة الشركة
العضو المتفرغ	عضو مجلس إدارة الشركة المتفرغ للإدارة
السلطة المختصة	رئيس مجلس إدارة الشركة
الوظائف القيادية	الوظائف من وظيفة مدير عام فما فوق
الوظائف الإشرافية	وظائف رئيس قسم ومدير إدارة
العامل	كل من يشغل وظيفة واردة في جداول الوظائف المعتمدة
العامل المؤقت	كل من يعين بالشركة بعقد محدد المدة
الأجر الشامل	ويشمل الأجر الأساسي والعلاوات الخاصة وحافز الإنتاج الدوري والبدلات والمزايا المقررة التي تصرف بصفة دورية شهرياً .

مادة (٣)

- يصدر رئيس مجلس الإدارة القرارات التنفيذية اللازمة لوضع هذه اللائحة موضع التنفيذ وتعتبر هذه القرارات جزءاً متمماً لأحكام هذه اللائحة .

مادة (٤)

- يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذه اللائحة بالتقويم الميلادي .

مادة (٥)

- تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة لجنة لشئون العاملين بديوان عام الشركة تتكون من رئيس وثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم أحد أعضاء اللجنة النقابية يختاره مجلس إدارتها وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها وتصدر قراراتها بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس .

ويكون مدير شئون العاملين أو من يقوم بعمله مقررًا لهذه اللجنة دون أن يكون له صوت معدوم وتختص اللجنة بالنظر في تعيين وترقية العاملين من شاغلي وظائف الدرجة الأولى التكرارية فمن دونها ، كما تختص بمحو الجزاءات ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية وإعتماد تقارير الكفاءات المقدمة عن جميع العاملين من الدرجة الأولى فما دونها ونقلهم وتدريبهم وإعارتهم من وإلى الشركة كما تختص بالنظر فيما يرى رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه عرضه عليها من الموضوعات . وترسل اللجنة قراراتها إلى رئيس مجلس الإدارة خلال أسبوع لإعتمادها فإذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إرسالها إليه اعتبرت نافذة .

أما إذا أعترض عليها كلها أو بعضها فعليه أن يبدى كتابة أسباب إعتراضه ويعيدها للجنة ويحدد له أجلاً لا يتجاوز ثلاثين يوماً لإعادة النظر فيها . فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدى اللجنة رأيها اعتبر نافذاً فإذا تمسكت اللجنة برأيها خلال هذا الأجل فعليها أن تعيد قراراتها إلى رئيس مجلس الإدارة ليتخذ ما يراه بشأنها ، ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائياً .

وتدون محاضر اللجنة في سجل خاص ويشتمل كل محضر على أسماء الحاضرين والموضوعات المعروضة عليها والقرارات التي اتخذت بشأنها ويوقع المحضر من رئيس وأعضاء اللجنة الحاضرين ومقرر اللجنة .

مادة (٦)

- تعلن القرارات التي تصدر في شئون العاملين طبقاً للقواعد التي يحددها رئيس مجلس الإدارة .

الباب الثاني

(الباب الثانى)

" فى علاقة العمل وانتمائنا "

" الفصل الأول "

الوظائف

مادة (٧)

- يضع مجلس الإدارة هيكلًا تنظيميًا للشركة بما يتفق مع طبيعة أنشطتها وأهدافها ومتطلبات العمل بها وبما يكفل التدرج الهرمى والتناسب بين الوظائف التنفيذية والوظائف الإشرافية والوظائف القيادية كما يضع جداول وبطاقات توصيف الوظائف تتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والاجر المقرر لها فى حدود الجدول رقم (١) المرفق بهذه اللائحة .

مادة (٨)

- تقسم وظائف الشركة إلى ما يلى :-
 - ١- الوظائف القيادية والنظرية
 - ٢- الوظائف الإشرافية والتكرارية
 - ٣- الوظائف التنفيذية
 - ٤- الوظائف الحرفية والمعونة

مادة (٩)

- لرئيس مجلس الإدارة أن يتعاقد بصفة مؤقتة مع الخبراء المصريين والأجانب فى المهام أو الأعمال المؤقتة التى تتطلب خبرات خاصة أو تخصصات غير متوافرة وفقاً للضوابط التى يضعها مجلس الإدارة كما يجوز له الإستعانة بعمالة مؤقتة أو عارضة أو موسمية ، ويحدد فى العقد المكافأة أو الأجر تبعاً لمستوى الخبرة .
- ويجب أن تتوافر فى العامل المؤقت عند تعيينه الشروط العامة المنصوص عليها فى المادة (١٣) من هذه اللائحة .
- ويصدر بنماذج العقود التى تبرم مع الخبراء المصريين أو الأجانب والعاملين بصفة مؤقتة أو موسمية أو عارضة قرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة مجلس الإدارة .

" الفصل الثاني "

التعيين

مادة (١٠)

- مع مراعاة أحكام المادة (٢٢) من هذه اللائحة يكون التعيين فى الوظائف القيادية والنظيرية والوظائف الإشرافية من الدرجة الأولى بقرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة مجلس الإدارة .
- ويكون التعيين فى باقى الوظائف بقرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة لجنة شئون العاملين .
- وفى جميع الأحوال لا يجوز التعيين إلا على وظيفة خالية واردة بجدول الوظائف المعتمدة .

مادة (١١)

- يصدر مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالإعلان عن الوظائف الخالية وإجراءات التعيين فيها كما يحدد الوظائف التى تشغل بإختبار وتلك التى تشغل بدون إختبار .
- يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بالإختبار بحسب الأسبقية الواردة فى الترتيب النهائى لنتائج الإختبار ، وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فالأعلى تقديراً فالأقدم تخرجاً وعند التساوى يقدم الأكبر سناً .
- ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون إختبار على الوجه الآتى :-
- أ- إذا كان المؤهل أحد الشروط الواجب توافرها فىمن يشغل الوظيفة فتكون أولوية التعيين طبقاً للمؤهل الأعلى ، وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى تقديراً ، فالأقدم تخرجاً ، فالأكبر سناً .
- ب- إذا كانت الخبرة هى المطلوبة فتكون الأولوية فى التعيين طبقاً لمدد الخبرة الأطول .

مادة (١٢)

- يرتب العاملون بالشركة على أساس التقسيم الوظيفى الذى ينتمى إليه كل منهم وتعتبر الأقدمية فى درجة الوظيفة من تاريخ التعيين فيها ، فإذا إشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل فى درجة وظيفية واحدة أعتبرت الأقدمية كما يلى :-
- أ- إذا كان التعيين لأول مرة تحددت الأقدمية على أساس الأولوية فى التعيين الواردة فى المادة السابقة .
- ب- إذا كان التعيين متضمناً ترقية أعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الدرجة الوظيفية السابقة .

مادة (١٣)

- يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يلي :-
- ١- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية .
 - ٢- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .
 - ٣- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
- وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول ذلك دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن تعين العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .
- ٤- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل
 - ٥- أن يكون مستوفياً لإشترطات شغل الوظيفة وفقاً لجداول الوظائف وبطاقات وصفها .
 - ٦- أن تثبت لياقته صحياً بمعرفة الجهة الطبية التي يحددها رئيس مجلس الإدارة .
 - ٧- أن يجتاز الاختبار المقرر لشغل الوظيفة بنجاح في حالة إشتراط ذلك .
 - ٨- ألا يقل سنه عن ثمانية عشر سنة .
 - ٩- إجادة القراءة والكتابة لغير الحاصلين على مؤهلات .

مادة (١٤)

- على المرشح للتعين أن يستوفى جميع المسوغات اللازمة لتعيينه وفقاً لما تحدده الشركة خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ إبلاغه بكتاب موسى عليه مصحوباً بعلم الوصول وإلا اعتبر ترشيحه كأن لم يكن ما لم يقدم مبررات يقبلها رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .
- كما يعتبر الترشيح للتعين كأن لم يكن إذا لم يتقدم المرشح لإستلام العمل خلال خمسة عشر يوماً التالية على تاريخ إبلاغه بالحضور بكتاب موسى عليه ما لم يكن مجتهداً أو مستبقى بالقوات المسلحة أو كان لديه عذر قهرى يقبله رئيس مجلس الإدارة حال دون إستلام العمل في ذلك الموعد .

مادة (١٥)

- يصدر مجلس الإدارة نظاماً بقواعد احتساب الخبرة المكتسبة علمياً وعملياً والآثار المترتبة عليهما في الأقدمية والأجر .

مستوفى

مادة (١٦)

- فيما عدا التعيين فى الوظائف القيادية والنظيرة ووظائف رئيس قسم ومير إدارة يوضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة لا تزيد على ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل وتقرر صلاحيته خلال تلك الفترة ، وإذا ثبت عدم صلاحيته خلال تلك الفترة وفقاً للتقارير التى يضعها الرئيس المباشر ويعتمدها المدير المختص أنهيت خدمته دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار ، ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة مع إعتبار فترة العمل المؤقت بالشركة كفترة اختبار لمن يتقرر تعيينه بها .

مادة (١٧)

- يجوز تعيين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة بالشركة فى الوظائف التى تتفق وهذه المؤهلات وذلك طبقاً للقواعد التى يصدرها مجلس الإدارة فى هذا الشأن .

مادة (١٨)

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

مادة (١٩)

- يجوز إعادة تعيين العامل بإحدى الوظائف الأعلى مباشرة المعلن عنها بالشركة بشرط أن تتوافر فيه شروط شغلها وأن يجتاز إختباراتها بنجاح ، وفقاً للقواعد التى يعتمدها رئيس مجلس الإدارة .
- وتحسب أقدميته فى الوظيفة الجديدة من تاريخ تعيينه فيها ويمنح بداية أجرها أو يحتفظ له بمرتبه الذى كان يتقاضاه بالإضافة إلى علاوة بقيمة العلاوة الدورية أيهما أكبر ، ولا يخل ذلك بموعد إستحقاق العلاوة الدورية وتعتبر مدة خدمته متصلة .

مادة (٢٠)

- يجوز بدون إعلان بعد موافقة رئيس مجلس الإدارة إعادة تعيين العامل الذى ترك الخدمة فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته تتوافر فيه شروط شغلها على أن يكون ذلك خلال سنة من تاريخ إنتهاء خدمته وبشرط ألا يقل تقرير كفايته الأخير عن مرتبة جيد جداً .
- ويحتفظ للعامل بأجره السابق أو بداية الدرجة المعاد تعيينه عليها أيهما أكبر ، كما يحتفظ له بالمدة التى قضاها فى وظيفته السابقة قبل إنتهاء خدمته فى الأقدمية ، وتعادل أقدميته بعد إسقاط مدة الإنقطاع .

مادة (٢١)

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

مادة (٢٢)

- أ - يكون التعيين فى الوظائف القيادية والنظيرة والوظائف الإشرافية بمسمى رئيس قسم أو مدير إدارة عن طريق الإعلان وتشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة لجنة دائمة تتكون من عدد فردى من الأعضاء لا يقل عن ثلاثة من العاملين فى الشركة أو خارجها لاختيار شاغلى الوظائف القيادية والإشرافية بمسمى رئيس قسم أو مدير إدارة ويراعى فى إختيارهم أن يكونوا من الكفاءات المشهود لها بالنجاح فى عملها ، على أن يعاونها فى أداء عملها أمانة فنية تشكل لهذا الغرض .
- ب- تتولى الأمانة الفنية تلقى طلبات المتقدمين لشغل الوظائف المشار إليها والمتضمنة أهم الإجازات والتاريخ الوظيفى لكل متقدم .
- ج- تتولى الأمانة الفنية التنسيق مع مركز إعداد القادة لقطاع الكهرباء لتقييم الإستعداد القيادى والإشرافى للمتقدمين
- د- تعرض الأمانة الفنية أهم الإجازات والتاريخ الوظيفى ونتيجة التقييم لكل من المتقدمين على اللجنة الدائمة المشار إليها فى البند (أ) لترشيح اثنين لكل وظيفة لحضور البرنامج التدريبى الذى تقررره الشركة لشغل الوظيفة .
- هـ- يتم عرض نتائج التدريب على لجنة اختيار القيادات لأختيار المرشح الأصلى ومرشح احتياطى تظل صلاحيته للترشيح للتعين لمدة ستة أشهر وذلك تمهيداً لاستكمال باقى الإجراءات .
- و- يكون شغل الوظائف القيادية بالتعيين لمدة لا تجاوز سنتين قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى وتنتهى مدة تولى الوظيفة القيادية بانقضاء المدة المحددة فى قرار شغل العامل لها أو بلوغ سن الإحالة للمعاش أيهما أقرب ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بعد موافقة مجلس الإدارة بتجديدها أو مددها قبل انقضائها بستين يوماً على الأقل من تاريخ إنتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة ، وفى حالة عدم التجديد ينقل العامل إلى وظيفة أخرى نظيرة لا تقل عن مستواها الوظيفى بالأجر الذى كان يتقاضاه مضافاً إليه البدلات المقررة للوظيفة المنقول إليها ، ويكون النقل بقرار من السلطة المختصة .
- ويجوز نقل العامل خلال مدة شغله الوظيفة القيادية أو الإشرافية إلى وظيفة أخرى نظيرة أو تكرارية وبذات الشروط والضوابط السابق الإشارة إليها متى قامت لديه أسباب عدم القدرة أو الكفاءة على الاستمرار فى شغل الوظيفة القيادية أو الإشرافية .
- ز- ويجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة نقل العامل من وظيفة قيادية إلى وظيفة قيادية أخرى داخل الشركة من ذات المستوى متى توافرت فيه شروط شغلها .

" الفصل الثالث "

قياس كفاية الأداء

مادة (٢٣)

- يصدر مجلس الإدارة نظاماً بقواعد ومعايير ونماذج تقارير قياس كفاية أداء العاملين ويخضع لهذا النظام جميع العاملين بالشركة ، وتوضع تقارير الكفاية عن العاملين عن الفترة من يناير إلى ديسمبر من كل عام مرة واحدة على الأقل وذلك في موعد أقصاه نهاية شهر يناير من العام التالي للسنة التي يوضع عنها التقرير .

مادة (٢٤)

- تقدر كفاية أداء العاملين طبقاً للمراتب والدرجات الآتية :-

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

- ويتعين أن يكون التقرير بمرتبة ممتاز أو متوسط أو ضعيف مسبباً ومحدداً لعناصر التميز والضعف ومستمداً من أصول ثابتة بالأوراق والسجلات وملف خدمة العامل .

• ويعتبر من عناصر التميز بوجه خاص ما يأتي :-

- ١- الخلق والابتكار وترشيد الإنفاق وزيادة العمر الافتراضي للمهمات .
- ٢- رفع كفاءة العمل وتطوير أنظمته وتحسين أدائه .
- ٣- خلق كوائر جديدة قادرة على تحمل المسؤولية .
- ٤- القدرة على إستيعاب تكنولوجيا المعلومات .
- ٥- السلوكيات الوظيفية مع الرؤساء والمروسين والمتعاملين مع الشركة .
- ٦- حضور الدورات التدريبية المتاحة له وإجتيازها بنجاح .
- ٧- عدم توقيع جزاء تأديبي عليه .

• ويعتبر أداء العامل متوسطاً بوجه خاص في إحدى الحالات الآتية :-

- ١- إذا حقق الإنجاز المطلوب بمستوى أقل من الأداء العادي .
- ٢- إذا وقعت عليه جزاءات تأديبية تزيد على خمسة أيام حتى عشرة أيام في السنة الواحدة .
- ٣- إذا تخلف عن حضور الدورات التدريبية التي تتيحها له الشركة دون عذر مقبول .

• ويعتبر من عناصر الضعف بوجه خاص ما يأتي :-

- ١- أداء العمل بمستوى ضعيف طبقاً لمعدلات الأداء المحددة .
- ٢- ما ثبت من ملاحظات الرؤساء أو شكاوى الزملاء والمرووسين والمتعاملين مع الشركة .
- ٣- سوء إستخدام أدوات العمل والإمكانات المادية للشركة
- ٤- إذا وقع على العامل جزاءات تأديبية تزيد في مجموعها على عشرة أيام في السنة الواحدة .

مادة (٢٥)

- يكون إعتداد تقارير الكفافية بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه من الأعضاء المنفرغين أو نواب رئيس مجلس الإدارة وفيما عدا ذلك يكون الإعتداد من لجنة شئون العاملين ، ولا يعتمد التقرير بمرتبة ممثل أو متوسط أو ضعيف لشاغلي الدرجة الأولى فما دونها إلا بعد العرض على لجنة تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة لمراجعة المستندات المؤيدة للعناصر المشار إليها .
- ويتم إعداد برامج تدريبية خاصة للعاملين الذين يحصلون على مرتبة متوسط أو ضعيف بحيث يتم تدريبهم من خلال تلك البرامج في العام التالي مباشرة للسنة التي حصلوا خلالها على تلك المراتب .

مادة (٢٦)

- تتولى إدارة شئون العاملين إخطار العامل الذي وضع عنه تقرير كفافية بمرتبة متوسط أو ضعيف بعد إعتداد لجنة شئون العاملين وله أن يتظلم منه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ توقيعه بالعلم للجنة التظلمات الدائمة التي تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة من ثلاثة أعضاء من مستوى الإدارة العليا على أن يكون من بين أعضائها ممثل اللجنة النقابية يختاره مجلس إدارتها ويكون قرار اللجنة بالبت في التظلم نهائياً .
- ويجب البت في التظلم وإبلاغ العامل بالنتيجة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه ، ولا يكون تقرير الكفافية نهائياً إلا بعد إنقضاء ميعاد التظلم دون أن يتظلم منه العامل ، أو من تاريخ البت فيه بمعرفة لجنة التظلمات .

مادة (٢٧)

- يكون تقدير كفاية العاملين في الحالات التالية كما يلي :-
- أ - العامل المجند أو المستدعي للإحتياط أو المستبقى تقدر كفايته بمرتبة جيد جداً حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكماً .
- ب - العامل المريض إذا زادت مدة مرضه عن ثمانية أشهر تقدر كفايته بمرتبة جيد حكماً ما لم يكن تقريره السابق بمرتبة أعلى من ذلك فتقدر بالمرتبة الأعلى حكماً .
- ج - في حالة إعارة العامل أو التصريح له بأجازة خاصة بدون مرتب يعدد بالتقرير السابق وضعه عنه إذا كانت المدة التي قضاها العامل بالعمل قبل قيامه بالإعارة أو الأجازة تقل عن ستة أشهر خلال سنة التقرير في حالة إعارة العامل داخل الجمهورية تختص الجهة المعار إليها بوضع التقرير وإذا كانت مدة الإعارة أقل من سنة تختص الجهة التي قضى بها المدة الأكبر بوضع التقرير ، ولا يوضع تقرير للعائد من الأعارة أو الأجازة بدون مرتب إلا إذا كانت المدة التي قضاها بالعمل تزيد على ستة أشهر خلال سنة التقرير .
- د - العامل الموقوف عن العمل وفقاً لإحتياطياً يؤجل وضع تقرير كفايته إلى أن يتحدد موقفه بصفة نهائية وفي حالة براءته تقدر كفايته بنفس تقرير كفاية العام السابق على الوقف .
- وفي حالة الإدانة تقدر بمرتبة متوسط أو ضعيف بمعرفة المدير المختص ما لم يكن قد أنهيت خدمته .
- هـ - أعضاء اللجنة النيابية تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة كفاية كل منهم في السنة السابقة على إنتخابهم .

مادة (٢٨)

- إذا قدم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة (متوسط) يعرض أمره على لجنة شئون العاملين لنقله لوظيفة أخرى تتناسب مع قدراته من ذات درجة وظيفته .
- أما إذا قدم العامل تقريران متتاليان بمرتبة ضعيف يعرض أمره على اللجنة لتقدير مدى صلاحيته للعمل في وظيفة أخرى وإذا قررت اللجنة فصله من الخدمة يعرض أمره على اللجنة المختصة المنصوص عليها في قانون العمل .

" الفصل الرابع "

الترقية

مادة (٢٩)

- مع مراعاة أحكام المادتين (١٠ ، ٢٢) من هذه اللائحة تكون الترقية إلى الوظيفة الأعلى من الوظيفة التي تسبقها مباشرة وبمراعاة ما يلي :-
 - أ - وجود وظيفة خالية واردة بجدول الوظائف المعتمدة .
 - ب - إستيفاء العامل لإشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها وفقاً لبطاقة وصف الوظيفة .
 - ج - تكون الترقية بنسبة ٥٠% بالأقدمية وبنسبة ٥٠% بالإختيار بمراعاة الإختبارات التي تجريها الشركة ويبدأ بالجزء المخصص للأقدمية .

مادة (٣٠)

- تعد إدارة شئون العاملين في بداية السنة المالية بياناً بالوظائف الشاغرة والواردة بالهيكل الوظيفي للشركة والتي يمكن شغلها بالترقية كما تعد بياناً بالعاملين المستوفين لإشتراطات شغل هذه الوظائف وبمراعاة ما يلي :
 - أ - إلا يقل تقرير العامل عن العاملين الآخرين عن مرتبة جيد جداً بالنسبة للترقية بالإختيار وجيد بالنسبة للترقية بالأقدمية .
 - ب - ألا يكون العامل المرشح للترقية في إجازة بدون مرتب أو إعارة لمدة تزيد على ستة أشهر ما لم تكن الإعارة إلى إحدى جهات قطاع الكهرباء ولا يسرى ذلك على الإجازة بدون مرتب المنصوص عليها في المادة (٦٣) من هذه اللائحة .
 - ج - اجتياز الدورات التدريبية التي تتيحها الشركة بنجاح .

مادة (٣١)

- يصدر قرار الترقية من رئيس مجلس الإدارة بعد العرض على لجنة شئون العاملين وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ القرار الصادر بها ، ويستحق العامل بداية أجر الدرجة المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة تعادل فئة العلاوة المقررة له في تاريخ الترقية أيهما أكبر ولا يخل ذلك بموعد إستحقاق العلاوة الدورية .

مادة (٣٢)

- لا يجوز ترقية العامل في الحالات الآتية :-

أ - العائد من أجازة بدون مرتب أو إعارة لمدة تزيد على ستة أشهر قبل مضي ستة أشهر من تاريخ عودته وإستلامه العمل ما لم تكن الإعارة إلى إحدى جهات قطاع الكهرباء

ب- العامل المنقول إلى الشركة قبل مضي سنة على تاريخ إستلام العمل ما لم يكن النقل من إحدى جهات قطاع الكهرباء .

ج - المحال إلى المحاكمة الجنائية أو الموقوف عن العمل وفقاً لإحتياطياً طوال مدة الإحالة أو الوقف وفى هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة ، فإذا إستطالت المدة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تزيد عن أربعة أيام أو الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز أربعة أيام وحجب عند ترقبته إحتساب أقدميته فى الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من ذلك التاريخ .

د - العامل الموقف عليه جزاء من الجزاءات الآتية ما لم يتم محوه :-

١ - الخصم من الأجر الذى تزيد مدته على أربعة أيام .

٢ - الوقف عن العمل لمدة تزيد على أربعة أيام .

٣ - الحرمان من العلاوة كلياً أو جزئياً أو أى جزاء آخر أشد .

" الفصل الخامس "

الأجور والعلاوات

مادة (٢٢)

- مع مراعاة احكام المادة (١٥) من هذه اللائحة يحدد اجر العامل عند تعيينه ببداية الربط المقرر للوظيفة وفقا لجدول الاجور رقم (١) المرفق بهذه اللائحة ، مع مريان احكام القوانين الصادرة بشأن العلاوات الخاصة وضمها الى الاجور الاساسية او المنح التي تقرها الدولة للعاملين ويستحق العامل اجره من تاريخ تسلمه العمل مالم يكن مستقبلي بالقوات المسلحة او مستدعي للاحتياط فيستحق اجره من تاريخ تعيينه.

مادة (٢٤)

- يقرر مجلس الادارة في ختام كل سنة مالية مبدأ استحقاق العاملين للعلاوة الدورية او نسبة منها او عدم استحقاقها عن العام التالي وذلك في ضوء المركز المالي للشركة وماتحقق من اهداف. وفي جميع الاحوال يجب ان يعتمد قرار مجلس الادارة من الجمعية العامة للشركة.

مادة (٢٥)

- مع مراعاة حكم المادة السابقة يستحق العامل علاوة دورية بنسبة ٧% من المرتب الاساسي بحد ادنى اربعة جنيهات شهريا او النسبة المقررة من هذه العلاوة في اول السنة المالية التالية لانقضاء سنة من تاريخ التعيين او تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة. ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه بدون فاصل زمني وفقا لاحكام هذه اللائحة.

مادة (٣٦)

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

"الفصل السادس"

البدلات والمزايا النقدية والعينية والتعويضات

مادة (٢٧)

- يحتفظ العاملون بالشركة بصفة شخصية بالبدلات والمزايا النقدية التي كانوا يتقاضونها قبل العمل بأحكام هذه اللائحة متى كانت تزيد عما هو مقرر في هذه اللائحة.

مادة (٢٨)

- يمنح العاملون شاغلو الوظائف القيادية والنظيرة بدل تمثيل شهري بواقع ١٠٠% من بداية ربط درجة الوظيفة التي يشغلها العامل ويصرف هذا البدل لمن يقوم بأعباء الوظيفة فعلا سواء بصفة أصلية أو بطريق التندب إليها.

مادة (٢٩)

- يمنح العاملون الذين يؤدون عملهم بنظام الثلاث ورادي بدل وريدي يصرف شهريا بواقع ٣٥% من المرتب الاساسي يزداد الى ٤٥% لمن امضى في العمل بهذا النظام مدة تزيد على خمس سنوات والى ٥٥% لمن امضى في العمل بهذا النظام مدة تزيد على عشر سنوات والى ٧٥% لمن امضى في العمل بهذا النظام مدة تزيد على خمسة عشر عاما . ولا يشترط ان تكون هذه المدد متصلة ويصدر مجلس الادارة ضوابط وقواعد تطبيق هذا النظام.

مادة (٤٠)

- يمنح العاملون بالشركة المبينة وظائفهم بالجدول رقم (٢) المرفق بدل طبيعة عمل يصرف شهري وفقا للنسب المحددة بالجدول المشار اليه.

مادة (٤١)

— يمنع بدل تفرغ يصرف شهريا للعاملين الاتى بيانهم : —

- ١ - ٣٠% من بداية ربط الدرجة للمهندسين مضافا إليه العلاوات الخاصة الإضافية المقررة بالقوانين فى التواريخ المحددة لضمها
- ٢ - ٣٠% من بداية ربط الدرجة للوظائف الفنية بالإدارات القانونية مضافا إليه العلاوات الخاصة الإضافية المقررة بالقوانين فى التواريخ المحددة لضمها
- ٣ - ١٥ جنيها للأطباء من الدرجة الثالثة.
- ٣٠ جنيها للأطباء من الدرجة الثانية.
- ٤٠ جنيها للأطباء من الدرجة الاولى وما يعلوها.
- ٤ - ٩ جنيها للتجاريسين من الدرجة الثالثة يزداد الى ١١ جنيها للدرجة الثانية وما يعلوها . وفى جميع الاحوال يشترط لصرف هذه البدلات ان يكون هؤلاء العاملون مقيدين فى النقابة المهنية لكل منهم وان يراعى تطبيق القواعد والشروط الخاصة بصرف هذه البدلات المنصوص عليها فى قوانين النقابات المهنية المقيده فيها كل منهم.

مادة (٤١) مكرر

— يمنع بدل عدوى شهريا للعاملين الذين تقتضى طبيعة عملهم التعرض لخطر العدوى طبقا للوظائف الاتية:

- أطباء { بواقع ٣٠ جنيها والا يتجاوز ٤٠% من
- اخصائى العلاج الطبيعى { بداية الاجر المقرر للوظيفة
- كيميائى معمل طبى {
- اخصائى تمريض على {
- شاغلى وظائف التمريض (فنى تمريض — فنى اشعة — فنى معمل — مساعدى تمريض — تـمـرجى) طبقا للتالى :

١٥ جنيها لشاغلى وظائف الدرجة الثالثة وما يعلوها.

١٠ جنيها لشاغلى وظائف الدرجة الرابعة.

٨ جنيها لشاغلى الوظائف اقل من الدرجة الرابعة.

مادة (٤٢)

— يصدر مجلس الإدارة القواعد الخاصة بصرف بدل غذاء للعاملين بالشركة.

مادة (٤٣)

— يصدر مجلس الإدارة لائحة بدل السفر ومصروفات الانتقال.

مادة (٤٤)

— يصدر مجلس الإدارة القواعد الخاصة بصرف الملابس وتذاكر السفر المجانية للعاملين بالشركة الذين تتطلب طبيعة عملهم ذلك.

مادة (٤٥)

— تكون الاختراعات والمصنفات التي يبتكرها العامل أثناء أو بسبب تأدية وظيفته ملكا للشركة وذلك إذا كانت نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها ، وفي جميع الأحوال يكون للعامل الحق في تعويض مادي يتناسب مع العائد الذي حصلت عليه الشركة ويقره مجلس الإدارة ويراعي في تقديره تشجيع البحث والاختراع وفقا لما يقرره مجلس الإدارة في كل حالة.

مادة (٤٦)

— يجوز لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه من الاعضاء المتفرغين أو نواب رئيس مجلس الإدارة ان يقرر منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية المقررة له وذلك في حدود الاعتمادات المخصصة في الموازنة وبالشروط الآتية :

١. ان يكون التقريران الاخيران المقدمان عنه بمرتبة ممتاز.
٢. ان يكون العامل قد ابدى تفوقا كبيرا في العمل.
٣. الا يمنح هذه العلاوة اكثر من مرة كل سنتين.
٤. ان يكون قد مضى على ترقية العامل او اعادة تعيينه على درجة اعلى سنة واحدة على الاقل.
٥. الا يمنح هذه العلاوة العائد من اجازة بدون مرتب او اعارة اكثر من سنة مالم يكن قد مضى على استلامه العمل بعد عودته من الاجازة او الاعارة او نقله سنتان على الاقل .

— كما يمنح العامل الذي يحصل أثناء الخدمة على مؤهل اعلى من الدرجة الجامعية الاولى (دبلوم دراسات عليا مدة دراسته سنتان او دبلومين مدة دراسة كل منهما سنة على الاقل او ماجستير) علاوة تشجيعية بفئة العلاوة الدورية وعلاوة اخرى عند الحصول على درجة الدكتوراه وذلك في تاريخ اعتماد المؤهل.

— ولا يمنح منح العلاوة التشجيعية المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من استحقاق العلاوة الدورية في موعدها.

" الفصل السابع "

الحوافز والرعاية الصحية والاجتماعية

مادة (٤٧)

- يستمر العمل بنظام حافز التقدير المقرر للعاملين عند انتهاء خدمتهم والمعمول به وقت صدور هذه اللائحة.

مادة (٤٨)

- يصدر مجلس الإدارة القواعد التنفيذية لنظام الحوافز للأنشطة التي تمارسها الشركة بمراعاة تقارير الكفالية الموضوعة للعاملين ووفقا لطبيعة وظروف العمل بالشركة وبما يكفل تحقيق أهدافها وتعظيم العائد من الموارد المالية والبشرية المتاحة ورفع كفاءة الأداء وتطويره وتقليل الفاقد وترشيد الانفاق والحفاظ على الأصول المملوكة للشركة.

مادة (٤٩)

- يصدر مجلس الإدارة نظاما للعلاج الطبي والرعاية الصحية ، كما يصدر نظاما للخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية ، وبمراعاة الا تقل المزايا المقررة في هذه النظم عما هو مقرر للعاملين قبل العمل بأحكام هذه اللائحة.
- ويسرى في شأن رئيس مجلس الإدارة والأعضاء المتفرغين لحكام نظام العلاج الطبي والرعاية الصحية ونظام الخدمات الاجتماعية المقررة بالشركة ما لم تقرر الجمعية العامة للشركة مزايا افضل.

" الفصل الثامن "

النقل والندب والاعارة . والبعثات والتدريب

مادة (٥٠)

- يكون نقل العامل داخل التقسيمات التنظيمية للشركة من وظيفة الى وظيفة اخرى من ذات درجة وظيفته تتوافر فيه شروط شغلها بقرار من السلطة المختصة او من يفوضه.
- يجوز نقل العامل من والى الشركة من قطاع الكهرباء والطاقة والشركات التابعة بناء على طلبه على وظيفة من ذات مستوى درجة وظيفته طبقا لحاجة العمل بقرار من السلطة المختصة بعد العرض على لجنة شئون العاملين.

مادة (٥١)

- يكون ندب العامل الى وظيفة اخرى لا تقل عن درجة وظيفته او الى وظيفة اعلى مباشرة تتوافر شروط شغلها بقرار من رئيس مجلس الإدارة او من يفوضه لمدة سنة قابلة للتجديد.
- ويستحق العامل فى هذه الحالة البدلات والمميزات المقررة للوظيفة المنتدب اليها.
- يجوز تكليف بعض العاملين بالشركة لاداء بعض الاعمال التى تخص الشركة بجهات خارجية فى اوقات العمل الرسمية وذلك مقابل مكافأة تشجيعية يقررها رئيس مجلس الادارة.
- كما يجوز لرئيس مجلس الإدارة تقرير مكافأة تشجيعية للعاملين بجهات اخرى خارجية يقومون بخدمات للشركة.

مادة (٥٢)

- تكون اعارة العامل للعمل بالداخل او الخارج بقرار من رئيس مجلس الإدارة او من يفوضه وذلك سمحت حالة العمل وبعد موافقة العامل كتابة على ان تتحمل الجهة المعار إليها بأجره كاملا طوال الاعارة ، وعند عودة العامل يشغل وظيفته الأصلية اذا كانت خالية او اى وظيفة خالية من درجة وظو او يبقى فى درجة وظيفته الأصلية بصفة شخصية على ان تسوى حالته فى اى وظيفة تخلو من نا درجة وظيفته ، وفى جميع الاحوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التى كان يشغلها قبل الاعارة وتد مدة الاعارة ضمن مدد اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى وذلك مع مراعاة احكام قانون التآء الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له.

مادة (٥٣)

- يكون إيفاد العاملين الدائمين بالشركة في بعثات أو منح دراسية أو تدريبية أو إجازات دراسية بأجر بدون أجر في الداخل أو الخارج بقرار من رئيس مجلس الإدارة وفقا للقواعد التي يصدرها مجلس الاد في هذا الشأن.

مادة (٥٤)

- يصدر مجلس الإدارة لائحة تدريب العاملين التي تتضمن النظم والقواعد الخاصة بالتدريب حسب احتياجات العمل وبما يحقق الارتفاع بمستوى اداء العامل فنيا واداريا ويكون التدريب بمركز اعداد الق لقطاع الكهرباء او في مراكز تدريب شركات الكهرباء التابعة او اى جهة اخرى تحددها لائحة التد بالشركة سواء داخل البلاد او خارجها.

"الفصل التاسع"

مواعيد العمل والإجازات

مادة (٥٥)

- يحدد مجلس الإدارة أيام العمل في الاسبوع وساعاته بما يتفق وطبيعة عمل الشركة والاهداف المنوط بها تحقيقها ويصدر رئيس مجلس الإدارة نظاما لضبط حضور العاملين وانصرافهم.

مادة (٥٦)

- يصدر رئيس مجلس الإدارة القواعد المنظمة لتشغيل العاملين ساعات اضافية في غير اوقات العمل الرسمية.

مادة (٥٧)

- لا يجوز للعامل ان ينقطع عن عمله خلال أيام العمل الرسمية الا لاجازة ممنوحة له في حدود الاجازات المقررة في المواد التالية.

مادة (٥٨)

- للعامل الحق في اجازة بأجر كامل في أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية التي تقرها الدولة فيما عدا العاملين بنظام الورادى . ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات اذا اقتضت الضرورة ذلك مع منحه أيام اجازة عوضا عنها ، او يمنح اجر مضاعف عن تلك الايام وتسرى بالنسبة للاعياد الدينية لغير المسلمين الأحكام العامة الصادرة في هذا الشأن.

مادة (٥٩)

- يستحق العامل الاجازات الاتية :

١. اجازة عارضة بأجر كامل لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه طلب الحصول على اى اجازة اخرى ، ولا تحسب ضمن الاجازة السنوية المقررة بشرط الا تزيد عن يومين متتالين في المرة الواحدة وتعتمد من جهة رئاسته في يوم عودته مباشرة.
٢. اجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية وذلك على الوجه التالى :

أ- ١٥ يوما عن السنة الاولى وذلك بعض ماضى ستة اشهر من تاريخ استلام العمل.

ب- ٢١ يوما لمن امضى سنة كاملة على الاقل.

ج - ٣٠ يوما لمن امضى مدة عشر سنوات في الخدمة.

د- ٤٥ يوما لمن بلغ سن الخمسين.

مادة (٦٢)

- يجوز الترخيص للعامل بأجازة خاصة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل طبقا للضوابط والقواعد التي يصدرها مجلس الإدارة.

مادة (٦٣)

- للعاملة بناء على طلبها الحق في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.

- واستثناء من أحكام المادتين ١٢٥ ، ١٢٦ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الشركة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي ٢٥% من المرتب الذي تستحقه من تاريخ بدء الإجازة وذلك وفقا لاختيارها.

- ولرئيس مجلس الإدارة وفقا للقواعد التي يصدرها الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف الأيام المقررة للعمل الرسمي شهريا وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها وتستحق في هذه الحالة نصف الإجازات الاعتيادية والمرضية المقررة لها وتسرى عليها أحكام هذه اللائحة فيما عدا ذلك ، على أن تؤدي الاشتراكات المستحقة وفق أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ٧٥ من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل ، وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكها في التأمين الاجتماعي.

مادة (٦٤)

- يستحق العامل إجازة خاصة بأجر شامل لا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات التالية :

١. لإداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر مرة واحدة طوال مدة خدمته.
 ٢. للعاملة الحق في إجازة وضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع وذلك لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.
 ٣. للعامل المخالط لمريض بمرض معد طوال المدة التي تقرها الجهة الطبية المختصة.
 ٤. للعامل الذي يصاب بإصابة عمل وذلك للمدة التي تحددها الجهة الطبية المختصة.
- وذلك مع مراعاة قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة ولا تحسب الإجازات المشار إليها في هذه المادة من الإجازات السنوية أو المرضية للعامل.

مادة (٦٥)

- لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط والمصرح له بأجازة خاصة بدون مرتب او اعارة اجازة من اى نوع مما سبق طوال مدة وجوده فى القوات المسلحة او الاجازة او الاعارة.

مادة (٦٦)

- مع عدم الاخلال بأحكام المادة (٨٠) من هذه اللائحة كل عامل لا يعود الى عمله بعد انتهاء الا. الممنوحة له يعتبر منقطعا عن العمل بدون اذن اعتبارا من اليوم التالى لانتهاج الاجازة الممنوحة. وتتخذ ضده الاجراءات المقررة فى هذه اللائحة بناء على ذلك.

- ويجوز لرئيس الجهة التى يتبعها العامل ان يقرر حساب مدة الانقطاع اجازة اعتيادية للعامل اذا اعدارا مقبولة عن غيابه وكان رصيده من الاجازات يسمح بذلك.

مادة (٦٧)

- تعتبر السنة الميلادية من اول يناير الى اخر ديسمبر اساسا لحساب الاجازات التى تمنح للعاملين.

الفصل العاشر
واجبات العاملين
والأعمال المحظورة عليهم والتحقيق والتأديب

أولاً: واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة (٦٨)

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

١. أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف المسئول عن العمل وطبقاً لما هو محدد ببطاقة وصف الوظيفة التي يشغلها وفقاً لأحكام القانون وأنظمة العمل وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد .
٢. أن ياتمسر بأوامر المسئول عن العمل والخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه والذي يدخل في عمله أو هو إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر
٣. المحافظة على كرامة الوظيفة وإتباع السلوك اللائق بها .
٤. أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يقوم بجميع الإجراءات اللازمة لحفظها وسلامتها .
٥. أن يحافظ على أسرار العمل .
٦. أن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته مهنيّاً وثقافياً وفقاً للنظم والإجراءات التي تحددها لو الشركة بالإشتراك مع المنظمات الثقافية المختصة وفي حدود الإمكانيات المتاحة .
٧. ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة السلطات المختصة بالشركة وأن يحفظ الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك .
٨. أن يلتزم بتنفيذ كافة تعليمات الأمن والسلامة والصحة المهنية المقررة بالشركة سواء بمقتضى القوانين أو القرارات أو عقود العمل ونظم ولوائح العمل وتعليماته .
٩. الإلتزام بحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت الأمثل .
١٠. تقديم إقرار موقع منه يبين فيه حالته الاجتماعية وأسماء زوجته وأولاده الذين يعولهم وسن كل منهم

٩. الجمع بين عمله وبين أى عمل آخر إذا كان من شأنه الإخلال بواجباته الوظيفية أو كرامة الوظيفة ومقتضياتها .

١٠. القيام بأعمال للغير بأجر أو بدون أجر حتى فى غير أوقات العمل الرسمية إلا بموافقة رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه ويستثنى من ذلك القيام بأعمال القوامة والوصاية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطه بهم صلة قرابة أو نسب حتى الدرجة الرابعة وكذلك القيام بأعمال الحراسة على الأموال إذا يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قرابة أو نسب حتى الدرجة الرابعة ، وذلك بشرط أن يخطر الجهة الرئاسية التابع لها .

١١. الاشتراك فى أوجه نشاط المشروعات أو المنشآت التى تمارس نشاطاً مماثلاً أو مرتبطاً بالنشاط الذى تمارسه الشركة .

١٢. شرب المسكرات أو تعاطى المخدرات أو لعب الميسر فى مقر الشركة أو الأندية أو المحال العامة .

١٣. الإقراض أو الاقتراض ممن يتعاقدون أو يتعاملون مع الشركة .

١٤. التصريح بمعلومات أو بيانات تتصل بعمل الشركة بغير تصريح سابق من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .

١٥. القيام بأى عمل أو إجراء يسبب الإضرار بالشركة أو سمعتها .

١٦. الاتجار داخل أماكن العمل أو جمع نقود أو إعانات لأى فرد أو جهة أو لصق الإعلانات أو توزيع أوراق ومنشورات لأى غرض أو جمع توقيعات .

١٧. الاشتراك فى تنظيم الاجتماعات داخل مكان العمل بدون تصريح كتابى من السلطات المختصة.

ثانياً: التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة (٧٠)

- يصدر مجلس الإدارة لائحة للمخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق والجهة المخدة بالتحقيق مع العاملين بمراعاة أحكام قانون العمل وتعديلاته على أن تتضمن القواعد والضوابط والإجراءات المتعلقة بتنظيم العاملين من الجزاءات الموقعة عليهم أو محوها وأن تحدد السلطات المخدة بنظرها واعتمادها ويراعى فى ذلك أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ٧٦ وتعديلاته .

مادة (٧١)

- كل عامل يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها فى هذه اللائحة أو يخرج على مقتضى الواجب الوظيفى فى أعمال وظيفته يجازى طبقاً لما هو وارد بلائحة الجزاءات بما يتناسب مع وظروف المخالفة التى ارتكبها ، وذلك كله مع عدم الإخلال بالمساءلة المدنية أو الجنائية عند الإقتضاء

مادة (٧٢)

- لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يأتى القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً .
- ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاءات الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون التدبير فيها شفاهة على أن يثبت مضمونه فى القرار الصادر بتوقيع الجزاء .

مادة (٧٢)

- الجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين من غير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة هي :

١. الإنذار .

٢. الخصم من الأجر بما لا يجاوز شهرين في السنة و لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العا ربع الأجر شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .

٣. الوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة لا تتجاوز ستة أشهر في السنة .

٤. الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .

٥. الإنذار الكتابي بالفصل .

٦. الفصل من الخدمة .

- أما بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة فتكون الجزاءات التي يجوز توقيعها عليهم هي :

١. التنبيه .

٢. اللوم .

٣. الإنذار الكتابي بالفصل .

٤. الفصل من الخدمة .

مادة (٧٤)

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

أ - لشاغلي الوظائف القيادية كل في حدود اختصاصه سلطة توقيع الجزاءات التالية :

١. الإنذار .

٢. الخصم من الأجر بما لا يجاوز أجر ثلاثة أيام عن المخالفة الواحدة .

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

ويكون التنظيم من هذه الجزاءات للعضو المتفرغ أو النائب المختص خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العامل بها ، وتختص إدارة الشؤون القانونية ببحثه .

ب - للعضو المتفرغ أو النائب المختص سلطة توقيع الجزاءات التالية على العاملين من غير شا الوظائف القيادية والنظيرة وهي :

١. الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ١٥ يوماً .

٢. الوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة لا تتجاوز ١٥ يوماً .

ج - لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيع باقى الجزاءات الأخرى على العاملين من غير شاغلى الوظ
القيادية والنظيرة وهى :

١. الخصم من الأجر بما لا يجاوز شهرين فى السنة .

٢. الوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة لا تجاوز ستة أشهر فى السنة .

٣. الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها

٤. الإنذار الكتابى بالفصل

٥. الفصل من الخدمة

ويكون التظلم من الجزاءات المنصوص عليها فى (ب ، ج) لرئيس مجلس الإدارة خلال خمسة عشر
من تاريخ علم العامل بها وتختص ببحثه لجنة التظلمات التى يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الإ
على أن يكون من بينها عضو قانونى وممثل عن اللجنة النقابية للعاملين .

د - لمجلس إدارة الشركة سلطة توقيع الجزاءات الآتية على شاغلى الوظائف القيادية والنظيرة وهى:

١. التنبيه .

٢. اللوم .

٣. الإنذار الكتابى بالفصل .

٤. الفصل من الخدمة .

و- له سلطة توقيع الجزاءات الواردة بالمادة (٧٣) من لائحة نظام العاملين بالشركة فيما عدا عقو

الوقف عن العمل أو الفصل من الخدمة على عضو اللجنة النقابية .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات أمام الجهة القضائية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ علم ال

بالجزاء .

هـ- للجهة القضائية المختصة وقف عضو اللجنة النقابية عن العمل احتياطياً أو تأديبياً كما يكون لها ت

عقوبة الفصل عليه .

مادة (٧٥)

- تمحى الجزاءات التى توقع على العاملين بإنقضاء الفترات الآتية :-

١. سنة فى حالة الإنذار أو التنبيه أو الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل .

٢. سنتان فى حالة الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .

٣. ثلاث سنوات فى حالة الجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل .

- ويتم المحو بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه بعد العرض على لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة وذلك إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الج مرضيان ومن واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه ، ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة بقرار من مجلس الإدارة .
- ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي تترتب نتيجة له .

مادة (٧٦)

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

 ١. إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة .
 ٢. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة بشرط إبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت العلم بوقوع الخطأ .
 ٣. إذا لم يراعى العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال وجهة العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر .
 ٤. إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .
 ٥. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالشركة .
 ٦. إذا صدر على العامل حكم نهائي في جنائية أو في جنحة ماسة بالشرف والأمانة أو الآداب العامة مع مراعاة حكم المادة (٧٩) من اللائحة .
 ٧. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .
 ٨. إذا وقع من العامل اعتداء على رئيس مجلس الإدارة أو أي عضو من أعضاء المجلس أو المدير المسئول أو وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل وبسببه .
 ٩. إذا التحق بخدمة إحدى الجهات في الداخل أو في الخارج بغير ترخيص من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .

مادة (٧٧)

- فيما عدا حالات الفصل من الخدمة للاتقطاع عن العمل المنصوص عليها في المادة (٨٢) من هذه اللائحة لا يجوز فصل العامل قبل العرض على اللجنة المختصة المنصوص عليها في قانون العمل وإلا اعتبر الفصل كأن لم يكن مع الالتزام بأجر العامل خلال فترة الفصل .

مادة (٧٨)

- كل عامل يحبس احتياطياً أو يحبس تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويؤثر صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي ويحرم من كامل أجره حالة حبسه تنفيذاً لحكم نهائي ، وذلك كله بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه وعندئذ العامل إلى عمله يعرض أمره على رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه ليقرر ما يتبع في شأن مساءلة فإذا اتضح عدم مسئوليته يصرف له النصف الموقوف صرفه من الأجر .

" الفصل الحادى عشر "

إنهاء الخدمة

مادة (٧٩)

- تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :-

١. فقد الجنسية المصرية .
٢. بلوغ سن الستين وذلك بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ٧٥
٣. عدم اللياقة للخدمة صحياً .
٤. صدور حكم نهائى بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم الحكم مع وقف التنفيذ الشامل ودون إخلال بأحكام قانون العقوبات ومع ذلك إذا كان قد حكم عليه مرة فلا يؤدى ذلك إلى انتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أ. الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه فى الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .
٥. انتهاء العمل المؤقت أو العرضى أو الموسمى .
٦. الاستقالة .
٧. الإحالة إلى المعاش أو الفصل .
٨. الوفاة .

مادة (٨٠)

- تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من الجهة الطبية المختصة سواء كان راجعاً إلى وجود عجز فى أداء العمل الأصلى أو عجز جزئى مستديم متى ثبت عدم وجود أى عمل آخر يمكنه القيام به لأحكام قانون التأمين الاجتماعى والقرارات الصادرة تنفيذاً له .
- وفى جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة للخدمة صحياً قبل نفاذ أجازاته المرضية والاعتد ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازاته .

مادة (٨١)

- للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ، ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانسون ما لم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط أو مقترناً بفقد ، ويجوز إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك ، على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوماً السابق الإشارة إليها ، ويجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المنصوص عليه في هذه المادة .

مادة (٨٢)

- يعتبر العامل مقدماً استقالته في الحالات الآتية :-

١. إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه بعذر يقبله رئيس مجلس الإدارة 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 وإلا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة ، فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .
٢. إذا انقطع عن عمله دون عذر يقبله رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه أكثر من عشرين يوماً غير متصل في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة .
ويتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة سبعة أيام في الحالة الأولى وخمسة عشر يوماً في الحالة الثانية .
٣. إذا انتهت مدة الاجازة الخاصة بدون مرتب ولم يعد العامل خلال شهر من انتهائها ما لم يقدم خلال الشهر التالي عذراً يقبله رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه تعتبر خدمته منتهية من تاريخ الانقطاع دون حاجة إلى إنذار .

مادة (٨٣)

- يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمواد السابقة ، على انه حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملاً أو منقوصاً حسب الأحوال حتى يسا أجازاته المرضية والاعتيادية أو إحالته إلى المعاش بناء على طلبه وفق ما يقرره قانون التأ الإجتماعى أو هذه اللائحة أيهما أفضل للعامل .
- وإذا كان انتهاء الخدمة بسبب استقالة العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة .

مادة (٨٤)

- فى حالة صدور حكم جنائى على العامل وفق أحكام البند (٤) من المادة (٧٩) من هذه اللائحة أو فصا تنتهى خدمة العامل اعتباراً من تاريخ صدور الحكم أو قرار الفصل ما لم يكن موقوفاً عن العمل أو منع عنه فتنتهى خدمته من تاريخ وقفه أو انقطاعه .
- وفى هذه الحالة يستحق العامل أجره حتى تاريخ صدور الحكم أو قرار الفصل ما لم يكن موقوفاً العمل أو منقطعاً عنه فيستحق أجره حتى تاريخ الوقف أو الانقطاع .

مادة (٨٥)

- يصدر مجلس الإدارة القواعد المنظمة لإنهاء خدمة العامل الذى يطلب انتهاء خدمته قبل بلوغه ال المقررة لترك الخدمة قانوناً .

مادة (٨٦)

- يجوز لصالح العمل بقرار من رئيس الجمعية العامة للشركة بناء على طلب رئيس مجلس الإدارة خدمة أى من العاملين من شاغلى الوظائف القيادية والنظيرة بالشركة وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد ل مماثلة بحد اقصى أربع سنوات .

مادة (٨٧)

- إذا توفى العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل أجر ثلاثة أشهر على الأجر الشامل لمواجهة نف الجنائزة بحد أدنى ١٥٠٠ جنيه للأرملة أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات ، تصرف لمن يعينه من المستفيدين أو لورثته حسب الأحوال منحة تعادل أجر ثلاثة أشهر أخرى شا وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة .