

ردول ١٥ مرافق

صورة طبق الأصل  
البيانات



لائحة  
نظام العاملين  
بالهيئة المصرية العامة  
للبتروك

صورة طبق الأصل  
المستخرج



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الباب الأول  
أحكام عامة

مادة (١) : - تسرى أحكام هذه اللائحة على كل من يشغل احدى الوظائف الواردة بالهيكل التنظيمى للهيئة .

كما تسرى أحكامها على العاملين بالهيئة الذين تنظم شئونهم قوانين خاصة فيما تتضمنه من مزايا أفضل .

وتسرى أحكام قانون نظام العاملين بالقطاع العام فيما لم يرد بشأنه نص فى هذه اللائحة .

مادة (٢) : - تسرى على العاملين بمكاتب الهيئة التى تنشأ الجمهورية اللوائح والنظم التى يصدرها مجلس إدارة الهيئة فى شئونهم .

مادة (٣) : - تتولى اللجنة الاستشارية للشئون الادارية تفسير أحكام هذه اللائحة وتوحيد الاجراءات و تطبيقها وتسرى توصيتها بعد اعتمادها من رئيس مجلس إدارة الهيئة

مادة (٤) : - يكون حساب المدة المنصوص عليها فى هذه اللائحة بالتقويم الميلادى ويحسب الشهر ثلاثون يوما .

مادة (٥) : - يضع مجلس الإدارة لائحة بالأحكام وفئات بدل السفر ومصاريف الانتقال فى الداخل والخارج دون التقيد بأحكام لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال المعمول بها فى الحكومة أو القطاع العام .

مادة (٦) : - يضع مجلس الإدارة نظاما لتدريب العاملين وتنمية قدراتهم ويضمن هذا النظام الخطط والأساليب التى تكفل أعداد المرشحين للترقية لتولى وظائفهم الجديدة طبقا لمطالب شغلها , كما يتضمن وسائل متابعة وتقييم نتائج هذه الخطة ويعتبر التخلف عن التدريب أخلالا بالواجبات الوظيفية .

صورة طبق الأصل  
اليد كمال



الباب الثانى  
العلاقة الوظيفية وأنتهائها  
الفصل الأول  
الهيكل التنظيمى وترتيب الوظائف

مادة (٧) :- يضع مجلس الإدارة الهيكل التنظيمى وما يطرأ عليه من تعديلات وفقاً لتطوّر العمل وأحتياجاته .

مادة (٨) :- يضع مجلس الإدارة جداول توصيف وتقييم الوظائف تتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئوليتها والأشتراطات اللازم توافرها فى من يشغلها وترتيبها داخل احدى جداول ترتيب الوظائف الملحقة بهذه اللائحة وطبقاً للأجور المحددة لها . ويجوز إعادة تقييم أو إلغاء الوظائف بقرار من مجلس الإدارة .

مادة (٩) :- يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الأعارة طبقاً للقواعد الواردة فى هذه اللائحة .

صورة طبق الأصل  
البرهانى



**الفصل الثانى**  
**لجنة شئون العاملين**

مادة (١٠) :- تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة لجنة شئون العاملين تتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية - أن وجدت - يختاره مجلسها , وأن لم توجد تختار النقابة العامة ممثل عن العاملين من الهيئة .  
وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها او من رئيس مجلس الإدارة وتصدر اللجنة توصياتها بأغلبية الأراء فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس .  
ويتولى أعمال الأمانة الفنية للجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون ان يكون له صوت معدود .

مادة (١١) :- تختص اللجنة المنصوص عليها فى المادة السابقة بالنسبة لشاغلى وظائف المستويات الأول والثانى والثالث بما يلى :  
أ - النظر فى تعيين وترقية ونقل العاملين وحساب مدة خبرتهم السابقة وأستحقاقهم العلاوات الدورية .  
ب - اعتماد تقارير الكفاية أو تعديلها على قرار مسبب .  
وهذا بالإضافة الى الأختصاصات الأخرى الواردة فى هذه اللائحة ومايرى رئيس مجلس الإدارة عرضه على اللجنة من موضوعات .

مادة (١٢) :- ترسل اللجنة توصياتها الى رئيس مجلس الإدارة خلال أسبوع من تاريخ صدورها لاعتمادها فإذا لم يعتمدها ولم يبد اعتراضه عليها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ارسالها اليه أعتبرت نافذة , أما اذا أعترض عليها كلها او بعضها عليها أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيد ما أعترض عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا لا يتجاوز شهرا لإعادة النظر فيها , فإذا أنقضى هذا الأجل دون أن تبدى اللجنة رأيا أعتبر رأية نافذة , اما اذا تمسكت اللجنة برأياها خلال المدة المحددة فعليها ان تعيد توصياتها لرئيس مجلس الإدارة لعرضها على مجلس الإدارة خلال شهر لاقرار مايراه بشأنها ويعتبر قرار المجلس فى هذه الحالة نهائيا .

مادة (١٣) :- تعلن القرارات التى تصدر فى شئون العاملين فى نشرة شهرية يتم تعليقها فى لوحة تخصص لذلك توضع فى مكان ظاهر لمدة خمسة عشر يوما .

صورة طبق الأصل  
المستشار



الفصل الثالث  
حساب مدد الخدمة والخبرة السابقة

مادة (١٤) : - لايجوز حساب بداية الخبرة العملية فى ماقبل سن الثامنة عشر .

مادة (١٥) : - لايجوز المساس بمدد الخبرة السابقة التى تم اعتمادها من السلطة المختصة حتى تاريخ العمل بهذا النظام .

مادة (١٦) : - مدد الخبرة السابقة التى تجوز حسابها كبداية للخبرة العملية أو فى تقدير الأجر تكون مقصورة على المدد التى تقضى فى الجهات التالية : -

- أ - الجهاز الإدارى للدولة .
- ب - المؤسسات العامة أو شركات القطاع العام أو الشركات البترولية المشتركة أو الاستثمارية أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات الاتفاقات البترولية .
- ج - الهيئات والشركات المساهمة المصرية الصادر بتشكيلها قوانين أو مراسيم أو قرارات جمهورية .
- د - المهن الحرة الصادر بتنظيم الاشتغال بها قانون , على أن يستبعد منها المدد التى شطب خلالها العامل من الجدول .
- هـ - المدد التى تقضى فى التطوع بالقوات المسلحة .
- و - المنظمات الدولية وحكومات الدول العربية والهيئات التى تشترك فيها جمهورية مصر العربية أو تنضم إليها .
- ز - مدة الخدمة بالقطاع الخاص على أن يكون العامل قد اشترك عنها فى التأمينات الاجتماعية خلال تلك المدة .
- ح - مدة الخدمة التى قضيت فى العمل خارج الجمهورية .

مادة (١٧) : - يشترط لحساب المدد المبينة فى المادة السابقة ما يأتى :

- ١ - ألا تقل عن سنة كاملة متصلة .
- ٢ - أن تكون قد قضيت فى وظيفة أو عمل مما يكسب العامل خبرة فى وظيفته الحالية , ويرجع فى تقدير ذلك الى لجنة شئون العاملين .

مادة (١٨) : - بالنسبة للعاملين الذين يكون تعيينهم على أساس المؤهل العلمى أو الذين تتطلب اشتراطات شغل وظائفهم الحصول على مؤهل دراسى معين يقتصر حساب مدد خبرتهم السابقة على المدد التى قضيت فى الجهات المنصوص عليها فى هذا النظام بعد الحصول على المؤهل لشغل الوظيفة .

صورة طبق الأصل

المكاتب



مادة (١٩) : - مدد الخدمة العسكرية التي لا تقترن بمؤهل تحسب كاملة اذا تخللت خدمة مدنية أعتد بها وفقا للقواعد السابقة .

مادة (٢٠) : - فى جميع الأحوال السابقة يشترط لحساب مدد الخبرة المشار اليها أن يتقدم العامل بطلب ضمها على النموذج المعد لذلك ضمن مسوغات التعيين مع تدعيم طلبه بكافة المستندات والا سقط حقه نهائيا فى طلب حساب هذه المدة .

مادة (٢١) : - مدد الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الأستبقاء بعد أتمام مدة الخدمة الألزامية , اذا كانت قد قضيت بعد الحصول على المؤهل اللازم لشغل الوظيفة , وبشرط ألا يترتب عليها زيادة مدة خبرة على قرينه من ذات دفعه التخرج فى الجهة التى يعمل بها , ويتم حساب مدة الأستدعاء كاملة .

مادة (٢٢) : - تحسب المدة التى تقضى فى مجال الخدمة العامة للشباب الذى انهى المراحل التعليمية وفقا للقوانين المنظمة لذلك .

مادة (٢٣) : - يراعى الألتزام بالحدود الدنيا لمدد الخبرة اللازمة لشغل الوظائف طبقا لجدول المعرفة النظرية والخبرة العملية التالى :

حورة طبق الأصل  
البرهان



جدول المعرفة النظرية والخبرة العملية

المؤهل / الخبرة				المستوى / الوظيفة
الخبرة (دون المؤهل)	مؤهل أقل من المتوسط	مؤهل فوق المتوسط	مؤهل عالى	
---	---	---	٢٤	الوظائف العليا نائب رئيس الهيئة / مستشار / خبير
---	---	---	٢١	مساعد رئيس هيئة/ مساعد نائب رئيس هيئة / خبير
---	---	٢٣	١٨	مدير عام / خبير
---	---	٢٠	١٥	مدير عام مساعد / خبير
---	٢٥	١٧	١٢	الأول مدير إدارة
٢٦	٢٢	١٤	٩	رئيس قسم
---	---	---	٦	ممتاز
---	---	---	٣	أول
٢٣	١٩	١١	---	وظائف نمطية (ماهر)
---	---	٨	---	وظائف فنية وإدارية
---	---	---	حديث	وظائف تخصصية
٢٠	١٦	٥	---	الثانى رئيس وحدة / ملاحظ
١٧	١٣	---	---	وظائف مهنية (متقدم)
١٤	١٠	حديث	---	وظائف مهنية وكتابية
١١	٧	---	---	الثالث رئيس عمال
٨	٤	---	---	وظائف حرفية
حديث	حديث	---	---	وظائف معاونة

ضمن التدرج الوظيفي شأن باقى الوظائف

- يجوز لوزير البترول الأستثناء من مدد الخبرة المشار إليها عند الترقية لوظيفة أعلى بناء على عرض من رئيس الهيئة .

صورة طبق الاصل  
البرهان



## الفصل الرابع التعيين

مادة (٢٤) : - فى ما عدا وظائف رئيس وأعضاء مجلس الإدارة التى تشغل بقرار من رئيس الجمهورية أو رئيس مجلس الوزراء حسب الأحوال يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من الوزير بناء على ترشيح رئيس مجلس الإدارة ويكون التعيين فى وظائف باقى المستويات بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة شئون العاملين .

مادة (٢٥) : - يكون التعيين فى الوظائف الشاغرة عن طريق الإعلان مسمى الوظيفة وموقعها من الهيكل التنظيمى ومستواها والأجر المقرر لها وملخص لأعبائها ومستوياتها والأشترطات اللازم توافرها فى من يشغلها , ويحدد مجلس الإدارة الوظائف التى تشغل بدون امتحان .

مادة (٢٦) : - مع مراعاة أحكام المادة السابقة يكون التعيين فى الوظائف التخصصية والمهنية والمكتبية والمعاونة ببدائية كل مستوى طبقاً لأحكام عقد التدريب المعمول به على مستوى القطاع .

مادة (٢٧) : - يشترط فى من يعين فى إحدى الوظائف ما يأتى : -

- ١- ان يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة الى تولى الوظائف العامة .
- ٢- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية فى أى أحدى الجرائم المنصوص فى قانون العقوبات أو مايمثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة او بعقوبة مقيده للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .
- ٣- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو بقرار تأديبى نهائى .
- ٤- أن يكون مستوفياً لأشترطات شغل الوظيفة وفقاً لجدول ترتيب الوظائف وبطاقات وصفها .
- ٥- ألا يقل سنة عن ثمانية عشر سنة ميلادية .
- ٦- أن يجتاز بنجاح الأختبارات التى يتقرر اجراؤها .
- ٧- ألا يكون قد سبق تمتعه بأى من المزايا المترتبة على انتهاء الخدمة قبل بلوغه سن التقاعد .
- ٨- أن تثبت لياقته الصحية بمعرفة الجهة الطبية المختصة , ويجوز الأعفاء من كل أو بعض شروط اللياقة الصحية للتعيين , وذلك بقرار من رئيس مجلس الإدارة بعد أخذ رأى الجهة الطبية المختصة .
- ٩- أن يكون حاصلًا على شهادة محو الأمية على الأقل .

مادة (٢٨) : - يعين الناجحون فى الأختبار المقرر لشغل احدى الوظائف حسب الأسبقية فى الترتيب النهائى لنتائج الأختبار : مع مراعاة ما يلى :

- (أ) تخصيص نسبة ٢٥% من الوظائف المطلوب شغلها من كل نوعية لأبناء العاملين الذين خدموا القطاع خدمة فعلية لا تقل عن ٢٠ سنة متصلة .
- (ب) تكون الأولوية فى التعيين بعد ذلك للعاملين بالقطاع لمن حصلوا على مؤهل أعلى أثناء الخدمة عند التساوى مع غيرهم فى الترتيب النهائى لنتائج الأختبار وفى هذه الحالة يمنح العامل ببدائية أجر المستوى المعين فيه أو يحتفظ له بأجره الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة أيهما أكبر , وذلك استثناءً من حكم المادتين (٢٩,٥٦) ويحتفظ له بموعد استحقاق العلاوة السنوية .



صورة طبق الأصل  
التوقيع

وفي جميع الأحوال يراعى عند التساوى فى ترتيب النجاح تعيين الأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجاً فالأكثر خبرة فالأكبر سناً .

وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعيين بمضى سنة من تاريخ إعلان نتيجة الاختبار ويجوز التعيين من القوائم التى مضى عليها أكثر من سنة اذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال السنة التالية لانقضاء السنة .

مادة (٢٩) :- يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون أمتحان على الوجه الآتى :-

- ١ - اذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فى من يشغل الوظيفة فى كون التعيين طبقاً للمؤهل الأعلى وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجاً فالأكثر خبرة فالأكبر سناً .
- ٢ - اذا كانت الخبرة هى المطلوبة فى كون التعيين طبقاً لمدد الخبرة .

مادة (٣٠) :- يجوز للسلطة المختصة بالتعيين تحديد أجور المعينين من ذوى الخبرة فى إحدى الوظائف الواردة بالهيكل التنظيمى بما يجاوز بداية أجر . المستوى بقيمة علاوة مركبة عن كل سنة من سنوات الخبرة اللازمة لشغل الوظيفة محسوبة بتقدير وبحد أقصى أربعة عشر علاوة . ويجوز لمجلس الإدارة حساب علاوات بذات النسبة عن سنوات الخبرة الزائدة على ذلك بشرط موافقة وزير البترول أو من يفوضه . وبالنسبة للمعينين فى الوظائف العليا يجوز للسلطة المختصة بالتعيين تحديد الأجر بما يجاوز مدة الخبرة اللازمة لشغل الوظيفة وذلك بمنحهم علاوة من علاوات الوظيفة المعين عليها بحددها الأقصى عن كل سنة زائدة وبما لا يجاوز خمس علاوات .

مادة (٣١) :- فى ما عدا المعينين فى الوظائف العليا يوضع العامل المعين أو المعاد تعيينه تحت الاختبار , لمدة لا تجاوز سنة واحدة من تاريخ تسلمه العمل . ويستثنى من الوضع تحت الاختبار المعين - دون فاصل زمنى - من إحدى الجهات التابعة لقطاع البترول اذا كان التعيين قد تم طبقاً لأحكام المادة (٢٨) . وتنتهى خدمة العامل اذا ثبت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار وذلك طبقاً لتقارير الصلاحية المقدمة عنه .

مادة (٣٢) :- استثناء من أحكام المواد ( ٢٥ , ٢٨ , ٣٠ ) يجوز إعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة بالمستوى الأول فأقل والتي كان يشغلها فى الهيئة أو فى وظيفة أخرى مماثلة لوظيفته أو فى إحدى شركات القطاع العام للبترول بذات أجره الأصلي الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاه فى وظيفته السابقة فى الأقدمية , وذلك اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد تعيينه عليها على أن يكون تقرير الكفاية الأخير المقدم عنه بمرتبة جيد على الأقل .

مادة (٣٣) :- يضع مجلس الإدارة نظاماً لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب ولمن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية وذلك بما يتفق مع نشاط الهيئة وظروفها وبما يساعد على تحقيق أهدافها وبمراعاة التشريعات التى تصدرها الدول فى هذا الشأن .

مادة (٣٤) :- تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها فاذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية بين المعينين كما يلى :

أ - اذا كان التعيين لأول مرة فتحدد الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية فى أولوية التعيين طبقاً

لأحكام المادتين ٢٨, ٢٩ .



صورة طبق الأصل  
١

ب - اذا كان التعيين من بين ذوي الخبرة طبقا لأحكام المادة (٢٨) فتحدد الأقدمية بين لا معينين وفقا لمدد الخبرة التي أعتد بها طبقا للقواعد الواردة في هذه اللائحة فإذا تساوا قدم الأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجا فالأكبر سنا دون المساس بترتيب أقدمية العاملين بالهيئة .

ج - اذا كان التعيين متضمنا ترقية فتحدد الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة .

صورة طبق الأصل  
البرهان



## الفصل الخامس تقارير الكفاية

مادة (٣٥) :- يخضع النظام تقارير الكفاية جميع العاملين عدا وظيفة رئيس مجلس إدارة الهيئة .

مادة (٣٦) :- يحرر عن كل عامل تقرير سنوي شامل لإنتاجه وسلوكه وتدريبه وتقدر كفاءته بمرتبه ممتاز - جيد جدا - مقبول , ويقتصر تقدير الكفاية بمرتبه ضعيف على المستويات الوظيفية الأول والثاني والثالث وتعد التقارير على النماذج التي يقرها رئيس مجلس إدارة الهيئة وفقا للأجراءات والأوضاع الواردة بهذا النظام.

ويضع مجلس الإدارة الضوابط والمعايير الواجب مراعاتها عند تحديد مراتب الكفاية المذكورة. وتقدر مراتب الكفاية في حدود النسب المنوية التالية بالنسبة لعدد العاملين القانمين بالعمل فعلا بكل مستوى من المستويات الأول والثاني والثالث على حدة ويستثنى من ذلك مستوى الوظائف العليا , وبمراعاة استبعاد العاملين المحددة مرتبة كفاءتهم حكما أو المحددة مرتبة كفايتهم وفقا لأخر تقرير حرر عنهم .

النسبة السنوية من عدد العاملين	التقارير
٢٠%	ممتاز
٥٠%	جيد جدا
٣٠%	جيد/مقبول/ضعيف

وتقدر مراتب كفاية العاملين الفنيين أعضاء الإدارات القانونية بذات النسب المشار إليها لتقرير استحقاقهم نسب العلاوات .

ويجوز تجاوز النسبة المقررة لعدد العاملين في إحدى مراتب الكفاية في حالة انخفاض النسبة في مستوى المرتبة الأعلى , وذلك بالنسبة لكل مستوى على حدة .

مادة (٣٧) :- تعد تقارير الكفاية عن الفترة من ١/٤ الى ٣١/٣ من كل عام .

مادة (٣٨) :- يتم اعداد تقارير الكفاية كتابة من الرئيس المباشر ثم من الرئيس التالي وللمستوى الأشرافي الأعلى ابداء الرأي كتابة على أى من هذه التقارير . ويجب ألا يقل يجب مستوى وظيفة الرئيس المباشر الذي يحرر التقرير عن المستوى الثاني .

مادة (٣٩) :- إذا زادت مدة الأجازة المرضية المرخص بها للعامل بسبب المرض أو الإصابة عن ستة أشهر خلال فترة التقرير تحدد مرتبة كفايته بمرتبة جيدا حكما أو يعتد بأخر مرتبة كفاية حصل عليها العامل أيهما أفضل .

مادة (٤٠) :- المبعوثون لمدة تتجاوز ستة شهور يستهدى بتقرير كفايتهم عن السنتين السابقتين على أيفادهم في البعثة وبما قد يرد بشأنهم من تقارير من الإدارة العامة للبعثات .

مادة (٤١) :- إذا زادت مدة الأجازة الخاصة عن ستة أشهر خلال فترة التقرير تحدد مرتبة الكفاية بمرتبة الكفاية بمرتبة جيد حكما .

مادة (٤٢) :- المعارون تختص بوضع تقارير الكفاية عنهم الجهة التي قضى العامل بها المدة الأكبر من السنة التي يوضع عنها التقرير, فإذا لم يرد منها تقرير يعتد بمرتبة آخر تقرير كفاية أعد عنه قبل الإعارة.



صورة طبق الأصل  
الشيخ محمد

- مادة (٤٣) :- المجندون تحدد مرتبة كفايتهم بمرتبة جيدا حكما أو يعتد بأخر مرتبة كفاية حصل عليها العامل أيهما أفضل .
- وبالنسبة للمستدعين للاحتياط والمستبقين والمكلفين للتعبئة العامة تحدد مرتبة كفايتهم بمرتبة ممتاز حكما وتحدد مرتبة كفاية هؤلاء العاملين وفقا لما تقدم إذا قلت مدة عملهم بجهاتهم الأصلية عن ستة أشهر خلال الفترة المحرر عنها التقرير .
- وبالنسبة لأعضاء المنظمات النقابية وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة آخر تقرير كفاية حرر عنهم قبل انتخابهم.
- مادة (٤٤) :- الموقوفون عن العمل لمدة تتجاوز ستة أشهر يستهدى فى تقرير كفايتهم بأخر تقدير كفاية حرر عنهم قبل إيقافهم .
- مادة (٤٥) :- تقدير مرتبة كفاية العامل بمرتبة مقبول فأقل يجب أن تستند إلى ما يثبت سبب إخطاره كتابة من الرئيس المختص بأوجه الضعف فى مستوى أداءه خلال الفترة المحرر عنها التقرير .
- ويعلن العامل الحاصل على مرتبة مقبول فأقل بصورة من تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة, ويكون النظم من التقرير وفقا للأحكام الآتية :-
- أما بالنسبة لشاغلي وظائف المستويات الأولى , الثانى , الثالث إلى لجنة تظلمات تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة من ثلاثة من العاملين شاغلي الوظائف العليا ممن لم يشتركوا فى وضع التقرير أو اعتمادا وعضوا تختاره اللجنة النقابية .
- ويقدم النظم خلال عشرين يوما من تاريخ العلم بالتقرير للجنة التظلمات على أن تفصل فيه خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه إليها ويكون قرارها نهائيا , ولا يعتبر التقرير نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد النظم أو البت فيه .
- مادة (٤٦) :- يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين نقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بمرتبة مقبول أو تقرير واحد بمرتبة ضعيف إلى وظيفة أخرى تتلائم واستعداده .
- مادة (٤٧) :- يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين إنهاء خدمة العامل إذا قدم عنه تقريران بمرتبة ضعيف وذلك اعتبارا من اليوم التالى لاعتبار التقرير الأخير نهائيا . فإذا كان التقرير التالى مباشرة بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .

صورة طبق الأصل  
البريد كاريك



## الفصل السادس الترقيات

مادة (٤٨) :- لا تجوز الترقية الا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمى وبقرار من السلطة المختصة بالتعيين وفقا لأحكام هذه اللائحة .

مادة (٤٩) :- تكون الترقية بالأختيار الى وظيفة نمطية أو أشرافية داخل المستوى أو للمستوى الأعلى مباشرة وفقا للتدرج الوارد بالهيكل التنظيمى المعتمد وطبقا للضوابط والمعايير الواردة بهذه اللائحة .

مادة (٥٠) :- يشترط فى من يرشح للترقية ما يأتى :

أولا : أن يكون مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة طبقا لمطالب التأهيل الواردة فى بطاقات وصف الوظائف .  
ثانيا : الحصول على تقدير كفاية بمرتبة جيد جدا على الأقل فى السنة الأخيرة .  
ثالثا : أن يكون مستوفيا لمدد الخبرة الكلية المبينة بجدول المعرفة النظرية والخبرة العملية الوارد بهذه اللائحة .  
وبالنسبة للعامل المعين بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه أثناء الخدمة وكانت مدة خدمته التى قضيت بالمؤهل الأعلى لا تسمح بالترقية يعتد بمدد خبرته التى قضيت بالمؤهل الأقل والسابقة على معاملته بالمؤهل الأعلى وتكتملة مدة خبرة المؤهل الأقل بمدد الخبرة التى قضيت بالمؤهل الأعلى وليس العكس وفقا للشروط التالية :-

- ١ - استيفاء الشروط العامة للترقية الواردة باللائحة .
- ٢- أن تكون مطالب التأهيل طبقا لبطاقة وصف الوظيفة المراد الترقية إليها تسمح بشغلها بالمؤهل الأعلى أو المؤهل الأقل .
- ٣ - أن تكون مدة الخبرة التى قضيت بالمؤهل الأقل متفقة مع مدة الخبرة اللازمة للوظيفة المطلوب الترقية عليها ويرجع فى تقدير ذلك الى لجنة شئون العاملين .
- ٤ - أن تكون الوظيفة المطلوب الترقية إليها هى الأعلى مباشرة للوظيفة التى عين عليها بالمؤهل الأعلى أو لوظيفة أخرى مماثلة لها داخل التقسيم التنظيمى الواحد .
- ٥ - يتم أعمال هذه القواعد بعد ثبوت صلاحيته للوظيفة بالمؤهل الأعلى .

مادة (٥١) :- يشترط فى المرشح للترقية لشغل أحدى وظائف المستوى الأول أن يكون قد أمضى فى الوظيفة المرقي منها سنة على الأقل وبالنسبة للمستوى الثانى والثالث سنتان على الأقل سواء كانت الترقية لوظيفة داخل المستوى ذاته أو لوظيفة بالمستوى الأعلى.

مادة (٥٢) :- بمراعاة أحكام المادة (٥١) لا يجوز ترقية المرخص له بأجازة خاصة إلا بعد انقضاء سنة من تاريخ عودته واستلامه العمل .  
كما لا يجوز ترقية المنقول للهيئة إلا بعد انقضاء سنة علا الأقل من تاريخ النقل مع استيفاء باقى شروط الترقية .

مادة (٥٣) :- فى حالة توافر شروط الترقية فى أكثر من عامل تتم المفاضلة فى ما بينهم وفقا لترتيب العناصر التالية :-

- أ - مدة الخبرة المتخصصة فى مجال عمل الوظيفة المراد شغلها .
- ب - مراتب الكفاية فى الثلاث سنوات السابقة , وعند التساوى تكون المفاضلة على أساس مجموع درجات الكفاية .
- ج - الأقدمية فى الوظيفة الحالية وفقا للأحكام الواردة بهذا النظام .
- د - اجتياز الدورات التدريبية المتاحة .





الفصل السابع  
الأجور والعلاوات

مادة (٥٦) :- مع عدم الأخلال بأحكام المواد ٢٢, ٣٠, ٣٢, ٣٣ من هذا النظام يستحق العامل أجره من تاريخ تسلمه العمل ما لم يكن مستبقى بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه ويحسب الأجر على أساس بداية أجر مستوى الوظيفة المعين عليها العامل وفقا لجدول الأجور التالي :-

الأجر السنوى		مسميات الوظائف	المستوى
نهاية الربط	بداية الربط		
٣٠٠٠	١١٢٥٠	رئيس مجلس ادارة الهيئة نائب رئيس الهيئة/خبير/ مستشار مساعد رئيس هيئة / مساعد نائب رئيس الهيئة/ مدير عام/ خبير مدير عام مساعد / خبير	الوظائف العليا
٢٦٠٠٠	٣٠٥٨		
٢١٥٠٠	٢٩٤٣		
١٩٥٠٠	٢٩٤٣		
	٢٨٢٨		
١٧٦٠٠		مدير إدارة رئيس قسم وظائف تخصصية ممتاز وظائف نمطية (ماهر) وظائف فنية وإدارية وظائف تخصصية	الأول
١٥٠٠٠	٩٠٠		
١١٢٠٠	٧٢٠	رئيس وحدة / ملاحظ وظائف مهنية (متقدم) وظائف مهنية ومكتبية	الثانى
٧٥٠٠	٥٤٠	رئيس عمال وظائف حرفية وظائف معاونة	الثالث

صورة طبق الأصل  
التوقيع



مادة (٥٧) : - يقرر مجلس الإدارة في ختام كل ستة مالية مبدأ أستحقاق العاملين العلاوة السنوية أو نسبة منها أو عدم استحقاقها وذلك على أساس النتائج التي أظهرتها الميزانية والحسابات والقوائم الختامية للسنة المالية المنتهية في شهر يونيه الأسبق .  
ويعتمد قرار مجلس الإدارة الصادر في هذا الشأن من السلطة المختصة .

مادة (٥٨) : - فيما عدا العلاوة المقررة لرئيس مجلس إدارة الهيئة وقدرها مائة جنيه شهريا , تستحق العلاوة السنوية لباقي العاملين وفقا للنسب المئوية التالية من الأجر الأساسي الشهري طبقا لما هو موضح بالجدول التالي : -

النسبة المئوية من الأجر كعلاوة	عدد الدرجات	مرتبة الكفاية
١٠%	أكثر من ٩٠ الى ١٠٠	ممتاز
٨%	أكثر من ٨٠ الى ٩٠	جيدا جدا
٧%	أكثر من ٦٠ الى ٨٠%	جيد
٣%	أكثر من ٤٠ الى ٦٠%	مقبول
صفر	٤٠ فأقل	ضعيف

وبمراعاة الحدود القصوى التالية : -

- نائب رئيس الهيئة/خبير/ مستشار ١٥٠ جنيه شهريا
- مساعد رئيس هيئة / مساعد نائب رئيس الهيئة ١١٠ جنيه شهريا
- مدير عام/ خبير ٩٠ جنيه شهريا
- المستوى الأول ٦٠ جنيه شهريا
- المستوى الثاني ٤٥ جنيه شهريا
- المستوى الثالث ٣٠ جنيه شهريا

وتكون سلطة اعتماد تقارير الكفاية بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا وفقا لما يلي : -

- ١ - شاغلي وظيفة نائب رئيس الهيئة/ خبير/ رئيس واعضاء مجالس ادارة شركات القطاع العام/ مساعد رئيس هيئة/ شركة - من اختصاصات رئيس مجلس ادارة الهيئة .
- ٢ - شاغلي وظيفة مدير عام / خبير - مدير عام مساعد / خبير من اختصاصات رئيس مجلس ادارة الهيئة/ الشركة وبالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف العليا الذين يتقاضون اجرا يزيد عن نهاية اجور الوظائف التي يشغلونها والذين يحتفظون به بصفة شخصية يتم أستهلاك الفرق من أي زيادة مستقبلا وذلك مع عدم الأخلال بحكم المادة (٨٢) من هذه اللائحة .

مادة (٥٩) : - بمراعاة أحكام المادة السابقة تستحق العامل علاوة السنوية المقررة وفقا لما يلي : -

- أ - أول يونيه التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين لأول مرة أو من تاريخ أستحقاق العلاوة السنوية السابقة , ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمني .
- ب - المعينون لأول مرة بعد أول يونيه الذين تثبت صلاحيتهم في موعد آخر يونيو من كل عام يستحقون نسبة من العلاوة المقررة بنسبة المدة التي قضيت خلال السنة الأولى من الخدمة مع عدم الأعتداد بكسور الشهر وذلك على أساس مرتبة كفاية بتقدير جيد .

ج - العاملون الذين تقضى القوانين تحديد أقدمية أفتراضية لهم تحسب علاواتهم السنوية بمرتبة كفاية بتقدير جيد .

صورة طبق الأصل  
الحكومات



- د - العاملون الموقوفون عن العمل لا يستحقون العلاوة السنوية خلال فترة الوقف الا بنسبة المدة التي قضيت بالعمل خلال السنة المستحق عنها العلاوة مع عدم الاعتداد بكسور الشهر .  
أما من يعار بناء على تكليف من جهه عمله يمنح العلاوة السنوية وفقا لمرتبة الكفاية المعتمدة من الجهة المعار اليها .  
هـ - تمنح علاوة على أساس تقدير جيد من بداية أجر المستوى الثانى عن كل سنة من سنوات الدراسة الزائدة عن ثلاث سنوات دراسية بعد الشهادة الأعدادية .

مادة (٦٠) :- يجوز لرئيس مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة شئون العاملين منح العامل علاوة جدارة واحدة بفئة آخر علاوة سنوية منحت له اذا بذل جهدا خاصا يحقق ربحا أو اقتصادا فى النفقات أو زيادة فى الإنتاج أو تميزا فى الأداء بشرط أن يكون حاصلًا على تقدير بمرتبة كفاية جيد جدا على الأقل فى آخر تقرير سنوى حرر عنه ولا يغير منح علاوة الجدارة من موعد أستحقاق العلاوة السنوية .  
ولا يجوز منح العامل علاوة الجدارة الا مرة واحدة كل سنتين وبشرط ألا يجاوز العدد الذى يمنح هذه العلاوة ١٠% من عدد العاملين القائمين بالعمل فعلا بكل مستوى من المستويات الثلاث على حدة داخل كل تقسيم تنظيمى يتبع رئيس مجلس الإدارة مباشرة .  
ويكون منح علاوة الجدارة لشاغلي الوظائف العليا بقرار من رئيس مجلس الإدارة بشرط موافقة الوزير أو من يفوضه وطبقا للضوابط الخاصة بمنح العلاوات للوظائف العليا .

مادة (٦١) :- يمنح العامل الذى حصل أو يحصل أثناء الخدمة على درجة الماجستير أو مايعادلها أو دبلومي—ن من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين دراستين علاوة تشجيعية واحدة بالفئات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة .  
كما يمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى اذا حصل على الدكتوراه .  
ويشترط لمنح أى هاتين العلاوتين اتفاق الدرجة العلمية مع طبيعة عمل الوظيفة التى يشغلها العامل وفقا لتقدير السلطة المختصة وتوافر كافة الضوابط الواردة بالمذكرة المعتمدة من مجلس ادارة الهيئة فى هذا الشأن .

مادة (٦٢) :- لا يجوز أن يتجاوز أجر العامل نهاية الأجر المقرر للمستوى أو الوظيفة التى يشغلها بصفة أصلية .  
واستثناء مما تقدم يجوز للوزير فى الحالات التى يقدرها أن يقرر احتفاظ العاملين عند تعيينه بما كان يتقاضاه من أجر حتى ولو تجاوز نهاية أجر المستوى المعين به .



صورة طبق الأصل  
الموافق

الفصل الثامن  
البدلات

مادة (٦٣) :- يمنح شاغلوا الوظائف العليا الموضحة بالجدول التالي بدلات التمثيل الموضحة قرين كل منها سواء شغل هذه الوظائف بصفة أصلية أو بطريق الندب . ولا يخضع هذا البديل للضرائب .

بدل التمثيل السنوى بالجنيه	مسميات الوظيفة
٤٠٠٠	رئيس مجلس ادارة الهيئة
٣٠٠٠	نائب رئيس الهيئة/خبير/ مستشار
٢٤٠٠	مساعد رئيس هيئة / نائب
٢٠٠٠	مدير عام/ خبير
١٢٠٠	مدير عام مساعد / خبير

مادة (٦٤) :- يمنح بدل طبيعة عمل لبعض الوظائف بنسبة ٢٥% ، ٤٠% ، ٥٠% على التوالي من بداية أجرة المستوى الذى تقع فيه الوظيفة المقرر لها البديل وفقا لنوع الوظيفة ودرجة تعرض شاغليها للعناصر والظروف الموجبة لتقرير البديل .  
ويمنح البديل للعاملين بالوظائف التجارية والمالية والأدارية والخدمات العامة بنسبة ٥٠% من قيمة البديل بشرط أن تتطلب طبيعة عملهم التواجد داخل مواقع الإنتاج المقرر لها البديل .

ويراعى فى هذا البديل القواعد التالية :-

- ١ - لا يجوز منح هذا البديل لجميع العاملين بالهيئة أو بأحدى ادارتها على اطلاقهم وبنسب متساوية ولايمنح لشاغلي الوظائف العليا.
- ٢ - يقتصر صرف هذا البديل على التى يتعرض فيها شاغلوا الوظائف المقرر لها البديل للظروف أو المخاطر الموجبة لمنحه .
- ٣ - يرتبط البديل بمهام الوظيفة التى يتقرر من أجلها وبصرف لشاغلها بصفة أصلية او منتدبا اليها .
- ٤ - يمنح البديل للوظائف الاشرافية حتى وظيفة مدير ادارة التى يتولى شاغلها الأشراف المباشر على وظائف مقرر لها البديل بشرط تواجدهم بمواقع الإنتاج بصفة دائمة على ال تتجاوز الوظائف الاشرافية مسوين أشرافيين .
- ٥ - يصرف البديل للمستقبين والمستدعين للأحتياط اذا كانت وظائفهم مقرر لها البديل .
- ٦ - يسرى على البديل ما يسرى على الأجر عند القيام بأجازات أو عند تخفيضه أو وفقه كله أو جزء منه .
- ٧ - يجوز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وأيها بدلات اخرى اذا توافرت شروط تقريرها .



صورة طبق الأصل  
البريد الإلكتروني

مادة (٦٥): يمنح العامل أجر مناوبة (وردية) عن المناوبات المتبادلة والمتعاقبة سواء كانت ثلاث مناوبات أو مناوبتين عن أيام العمل الفعلية بالفئات التي يحددها رئيس مجلس إدارة الهيئة.

مادة (٦٦): يعوض العامل عن ساعات العمل الزائدة التي يعملها في ما يجاوز ساعات العمل المحددة وفقاً للقواعد التي يقرها رئيس مجلس الإدارة وبمراعاة ما يلي :

١ - تحسب الساعة بواقع ساعة وربع نهاراً والساعة ساعة ونصف ليلاً وتحسب الساعات النهارية حتى الساعة الخامسة مساءً شتاءً والسابعة مساءً صيفاً ومع مراعاة الأحكام الخاصة بالعاملين بالمناجم والمحاجر.

٢ - يتم التعويض النقدي عن الساعات الزائدة بحد أقصى ٢٥% من الأجر الأساسي ويتم التعويض ببديل راحات عن الساعات الزائدة عن هذا الحد بواقع يوم عن كل ٧ ساعات عمل ويجوز ترحيل أيام بدل الراحات التي لم يتم استئجارها لسنة واحدة تالية.

٣ - في حالة تشغيل العامل أيام الراحات الأسبوعية يتم التعويض عنها بأجر مماثل أو أيام أخرى عوضاً عنها.

٤ - يقتصر التعويض النقدي على شاغلي وظائف المستويات الأولى والثانية والثالث .  
مادة (٦٧): يسري على العاملين الأحكام الخاصة ببديل الإقامة (الصحراء / الحقول/ المنطقة) المقررة في شأن العاملين المدنيين بالدولة، وفي هذه الحالة يحسب البديل على أساس بداية أجر المستوى أو ٦٠% من الأجر الأساسي للعامل بحد أقصى مائتان جنيه شهرياً أيهما أكبر للعامل.

ولا يخضع هذا البديل للضرائب. ويصرف للعاملين بمناطق العمل خارج المركز الرئيسي ولا يستحق هذا البديل عن أيام التدريب أو العمل التي تقضي خارج المناطق.

صورة طبق الأصل  
المكاتب



ويستمر صرف البديل عن أيام الراحة المجمعة المترتبة على نظام التشغيل بالحقول التي يدخل في حسابها الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. ويصرف البديل لمن يتم تكليفه للعمل بالمواقع المقرر لها البديل من غير العاملين بها عن أيام العمل الفعلية وفي حدود الحد الأقصى المقرر. ويجوز تعديل النسبة أو الحد الأقصى المشار إليهما في البديل الثانى بناء على اقتراح رئيس مجلس إدارة الهيئة واعتماد وزير البترول.

مادة (٦٨): يسري على العاملين الأحكام الخاصة ببدايات الوظيفة التي يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة وذلك بالفئات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة، ويمنح الحد الأدنى للبديل للعاملين بالمستوى الأول الذين لا تتجاوز مدة خبرتهم عشر سنوات، أما من تتجاوز خبرتهم هذه المدة فيمنحون الحد الأعلى لهذا البديل.

ويمنح العاملون شاغلوا الوظائف الفنية بالإدارة القانونية بدل تفرغ على أساس بداية أجر الوظيفة أو المستوى وبذات النسبة المقررة بقانون الإدارات القانونية.

مادة (٦٩): يجوز للوزير بناء على اقتراح رئيس مجلس الإدارة أن يقرر احتفاظ العامل بصفة شخصية بالبدلات والمزايا التي يتقاضها، وذلك عند شغله وظيفة أخرى، وبشرط عدم الجمع بين بدلات ومزايا الوظيفتين.

مادة (٧٠): يجوز لرئيس مجلس الإدارة منح مكافأة تشجيعية للعامل إذا بذل جهداً خاصاً يحقق ربحاً أو اقتصاداً في النفقات أو زيادة في الإنتاج أو تميزاً في الأداء. كما يجوز للوزير منح مكافأة تشجيعية لرئيس مجلس الإدارة ومن يري من العاملين على ضوء ما تحقق من أهداف.

وتتحمل جهة الصرف بقيمة الضرائب المستحقة على هذه المكافأة.

مادة (٧١): تكون الاختراعات والمصنفات التي يبتكرها العامل أثناء أو بسبب تأدية وظيفته ملكاً للهيئة وذلك إذا كانت نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها، وتكون مملوكة للدولة إذا كانت لها صلة بالشئون العسكرية.

وفي جميع الأحوال - يكون للعامل الحق في تعويض عادل يراعي في تقديره تشجيع البحث والاختراع وذلك كله طبقاً للقواعد والإجراءات التي يضعها مجلس الإدارة في هذا الشأن مع مراعاة أحكام قرارات رئيس الجمهورية بنظام حوافز الابتكار والترشيد والتميز في الأداء.

صورة طبق الأصل  
المستشار



## الفصل التاسع

### المزايا

مادة (٧٢): يضع مجلس الإدارة بالاشتراك مع اللجنة النقابية نظامًا للمزايا العينية التي يجوز أن تمنح لبعض العاملين الذين تقتضي طبيعة أو ظروف أعمالهم تقرير هذه المزايا وذلك طبقًا للضوابط التي يقرها في هذا الشأن.

مادة (٧٣): يضع مجلس الإدارة بالاشتراك مع اللجنة النقابية نظامًا للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين وذلك بما لا يقل عن الخدمات المقررة في قانون العمل وبمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي وقانون النقابات العمالية والتشريعات الأخرى الصادرة في هذا الشأن.

صورة طبق الأصل  
الشيخ كمال



## الفصل العاشر

### الحوافز

مادة (٧٤): يضع مجلس الإدارة نظامًا للحوافز يكفل تحقيق الأهداف وزيادة الإنتاج وجودته،

وذلك على أساس معدلات قياسية للأداء والإنتاج مع مراعاة القواعد التالية:

أ - تقدير النسبة المئوية للحافز المستحق لكل عامل وفقا لمستوي أدائه لعمله.

ب - لا يؤثر على استحقاق العامل لحافز الإنتاج المقرر:

- الاستبقاء أو الاستدعاء أو التكليف بالقوات المسلحة.
- التفرغ للعمل النقابي.

- الأيفاد في مهام رسمية أو تدريبية.

- أعمال الدفاع الشعبي في ذات منطقة العمل.

- أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية أو أيام الراحة التي تمنح عوضا

عن ساعات عمل اضافيه سواء كانت متفرقة أو مجمعة.

- الإجازة الاعتيادية التي تمنح للعامل فيما قبل تاريخ التقاعد بحد أقصى تسعون

يوماً.

- أجازة الحج.

- الاجازات الاعتيادية المستحقة خلال العام الميلادي.

ج - لا يستحق العامل حافز الإنتاج خلال الفترات التالية:

- التجنيد الالزامي.

- الاعارة خارج قطاع البترول بناء على طلب العامل.

- الوقف عن العمل.

- الأجازات الخاصة بكل أنواعها والأجازات العارضة والأجازات الدراسية

والتغيب بدون إذن.

- الأجازات المرضية بما في ذلك أجازة الحمل والوضع والأمراض المزمنة.

- الأجازات الخاصة للمخالطين لمريض بمرض معدي.

- الساعات المرخص بها للرضاعة أو بسبب العمل الخفيف وكذلك مدة التأخير في

الحضور صباحاً أو الانصراف قبل مواعيد العمل الرسمية.

د - العامل الموقع عليه جزاء الخصم من الأجر حتى خمسة أيام يحرم من حافز الإنتاج

المستحق عن الشهر الذي وقع فيه الجزاء.

صورة طبق الأصل  
المستحق



فاذا جوزي العامل بجزاء أشد يحرم من حافز الانتاج المستحق عن الشهر الذي وقع فيه  
الجزاء والشهرين التاليين له.  
مادة (٧٥): لا يسري نظام الحوافز على الصببية والتلمذة الصناعية والعمال المؤقتين والعرضيين  
وبالنسبة للمرخص لهم بالعمل نصف أيام العمل يمنحن نصف الحوافز المقررة لهم.

صورة طبق الأصل  
البركان



## الفصل الحادي عشر النقل والندب والإعارة

### أولاً : النقل

مادة (٧٦): يجوز لدواعي العمل وبشرط توافر شروط شغل الوظيفة - نقل العامل إلى وظيفة من ذات مستوي وظيفته وبذات أجره بين إدارات الهيئة. أو بين الهيئة وإحدى شركات القطاع العام للبتروك أو الشركات القابضة البترولية أو الشركات البترولية المشتركة أو إحدى الشركات الاستثمارية التي يساهم فيها قطاع البترول بأكثر من ٥٠% أو العكس. وفيما عدا العاملون بوزارة البترول الذين كانوا يعملون بالهيئة لا يجوز نقل العاملين بالجهاز الإداري للدولة أو الهيئات أو وحدات القطاع العام أو العاملين بكادرات خاصة إلى الهيئة.

مادة (٧٧): يتم النقل في الحالات المشار إليها في المادة السابقة بقرار من :

- ١ - الوزير بالنسبة لأعضاء مجلس إدارة الهيئة المعينين من بين العاملين بها.
- ٢ - الوزير بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا إذا كان النقل إلى خارج الهيئة.
- ٣ - رئيس مجلس الإدارة بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا إذا كان النقل داخل الهيئة.
- ٤ - رئيس مجلس إدارة الهيئة بعد العرض على لجنة شئون العاملين بالنسبة لشاغلي وظائف المستويات الأولى والثاني والثالث إذا كان النقل خارج الهيئة أو بين إداراتها العامة.
- ٥ - مدير عام الشؤون الإدارية بالنسبة لشاغلي وظائف المستويات الأولى والثاني والثالث بناءً على طلب نائب رئيس الهيئة أو مدير عام الإدارة العامة إذا كان النقل داخل الإدارة العامة.

صورة طبق الأصل  
الموافق



\* مذكرة مجلس إدارة الهيئة رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٣

### ثانيا : التذب

مادة (٧٨): يجوز نذب العامل للقيام بعمل وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شغلها أو انسى وظيفة تعلق وظيفته مباشرة وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد بين الجهات المنصوص عليها فى المادة (٧٦) وبقرار من السلطة المختصة فى المادة (٧٧):  
مادة (٧٩): يمنح المنتذب البدلات والمزايا المقررة للوظيفة المنتذب ائها طوال فترة النذب دون بدلات بدلات مزايا الوظيفة المنتذب منها.

صورة طبق الأصل  
الممكن نسى



### ثالثاً: الإعارة

مادة (٨٠): يجوز بقرار من السلطة المختصة المنصوص عليها في المادة (٧٧) - بعد موافقة العامل كتابة - إعارته من الجهات المشار إليها في المادة (٧٦) أو لشركات إنتاج البترول المشتركة أو شركات اتفاقيات البحث عن البترول في جمهورية مصر العربية أو طبقاً للاتفاقيات المبرمة بين الهيئة والبلاد العربية أو أى جهة أخرى لضرورة قومية يقدرها الوزير، ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها ولا يجوز إعارة العامل إلى غير الجهات الوارد النص عليها.

وتبقي وظيفة المعار خالية، ويجوز في حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو الترقية بقرار من السلطة المختصة إذا كانت مدة الإعارة ستة أشهر فأكثر، وعند عودة العامل المعار يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو أى وظيفة أخرى خالية من ذات مستوي وظيفته كما يحتفظ بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها قبل الإعارة.

وتتحمل الجهة المعار إليها العامل بكافة الأعباء المالية المترتبة على الإعارة. واستثناء من الفقرة السابقة تتحمل وزارة البترول بأجور المعارين من الهيئة في حدود نهاية ربط الوظيفة المعارين إليها وتتحمل الهيئة بما زاد عن ذلك من أجور وبدلات مزايا أخرى.

مادة (٨١): يعين المرشحون لشغل وظائف رؤساء وأعضاء مجالس إدارة شركات البترول المشتركة في وظائف خبراء بالهيئة ثم يعارون للعمل بتلك الشركات بقرار من الوزير. ويجوز بقرار من الوزير شغل هذه الوظائف من بين ذوي الخبرة من غير العاملين بالهيئة.

مادة (٨٢): يسري على رؤساء وأعضاء مجالس إدارة شركات البترول المشتركة جداول الأجور وبدلات التمثيل المعمول بها في تلك الشركات، فإذا قل أجر العامل المعار عن بداية أجر الوظيفة المعار إليها نقاضي بداية الأجر المحدد لها ويتدرج أجره بالعلاوات السنوية طبقاً للأنظمة المعمول بها بالشركات المشتركة.

أما العاملون الذين يتقاضون أجوراً وبدلات تمثيل تزيد عما هو مقرر بتلك الجداول فيحتفظ لهم بما يتقاضونه بصفة شخصية.

وفي جميع الأحوال يتمتع المعار بكافة المزايا والمخصصات المقررة للوظيفة المعار إليها طبقاً للأنظمة المعمول بها في الشركة المشتركة طوال فترة إعارته.

صورة طبق الأصل

المستشار



مادة (٨٣): عند عودة العامل المعار إلى الهيئة يشغل وظيفته الأصلية بها ويمنح الأجر ويدل التمثيل والمزايا المقورة لها - دون أجر وبدل تمثيل مزايا الوظيفة التي كان معاراً إليها. ويجوز بقرار من الوزير احتفاظ العامل بصفة شخصية بما كان يتقاضاه فى الشركة المعار إليها من أجر وبدلات وحوافز.

صورة ضيقة الأصل  
البيك محمد بنى



## الفصل الثاني عشر

### مواعيد العمل والأجازات

مادة (٨٤): يحدد رئيس مجلس الإدارة أيام العمل في الأسبوع وساعاته وفقاً لمقتضيات العمل وبما لا يتجاوز ٤٢ ساعة أسبوعياً.

مادة (٨٥): تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الأجازات التي يستحقها العاملون.

مادة (٨٦): للعامل الحق في إجازة بأجر كامل عن أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مماثل لأجره الأساسي إذا اقتضت الضرورة ذلك، أو أن يمنح أياماً أخرى مماثلة عوضاً عنها.

وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن.

وإذا وافقت أيام العطلات أو الأعياد أو المناسبات الرسمية عطلة أسبوعية يمنح العاملون أياماً أخرى عوضاً عنها.

مادة (٨٧): يستحق العامل في حدود القواعد التي يقرها رئيس مجلس الإدارة الأجازات الآتية:

أولاً: أجازة عارضة بأجر كامل لمدة سبعة أيام في السنة وبشرط ألا تتجاوز يومان في المرة الواحدة، وذلك لسبب طارئ يتعدر معه طلب الحصول مسبقاً على أية أجازة أخرى ولا تحسب ضمن الأجازات السنوية المقررة.

ثانياً: أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية وذلك على الوجه التالي:

- ١٥ يوماً عن السنة الأولى وذلك بعد مبضي سنة أشهر من تاريخ استلام العمل ويستثنى من ذلك العاملون من ذوي الخبرة فيطبق في شأنهم مدد الأجازات الواردة في الفقرة ب، ج، د التالية حسب مدة الخبرة المحتسبة لكل منهم.
- ٢١ يوماً لمن أمضي سنة كاملة في الخدمة.
- ٣٠ يوماً لمن أمضي مدة عشر سنوات في الخدمة.
- ٤٥ يوماً لمن بلغ سنه الخمسين، أو كان من شاغلي الوظائف العليا.

صورة طبق الأصل

الموافق



ولمجلس الإدارة أن يقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً لمن يعملون في محافظات سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادي الجديد والصحراء الغربية والمناطق النائية التي يحددها أو بسبب طبيعة وظروف العمل أو إذا كان العمل في أحد مكاتب الهيئة خارج الجمهورية.

مادة (٨٨): تحدد مواعيد الإجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه.

ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل. ويحتفظ العامل برصيد أجازته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على إجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوماً في السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة.

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية قدرها خمسة أو ستة أيام متصلة على الأقل وفقاً لعدد أيام العمل في الأسبوع.

مادة (٨٩): يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من الجية الطبية التي يحددها رئيس مجلس الإدارة وذلك في الحدود الآتية :

- ١ - ثلاثة أشهر بأجر كامل.
- ٢ - ستة أشهر يعادل ٧٥% من أجره الاساسى.
- ٣ - ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠% من أجره الاساسى و ٧٥% لمن يجاوز سن الخمسين.

ويجوز للجهة الطبية التي يحددها رئيس مجلس الإدارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصاباً بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى الجهة الطبية المختصة، وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الأجازة سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفر منها.

مادة (٩٠): يكون حساب مدة الأجازات المرضية المشار إليها اعتباراً من ١٩٧٠/٧/١ أو اعتباراً من تاريخ التعيين اللاحق على ذلك.

مادة (٩١): يصرح بالأجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة بعد توقيع الكثف على المريض فاذا اضطر المريض إلى عرض نفسه على طبيب خارجي جاز للجهة الطبية المختصة اعتماد الأجازة المرضية المقدره بمعرفة الطبيب الخارجي، وفي الأحوال التي يوفد فيها طبيب من قبل الهيئة لزيارة المريض يكون قراره نهائياً مهما كان قرار وصفه الطبيب الخارجي فاذا توجه الطبيب إلى العامل في منزله ولم يجده

صورة طبق الأصل  
المستند



وجب على العامل أن يقدم عذراً مقبولاً، فإذا لم يقبل العذر الذي يقدمه أو قرر الطبيب أنه كان يمكنه الحضور لمقر الجهة الطبية المختصة جاز حرمانه من أجره عن مدة غيابه بالإضافة إلى توقيع الجزاء المناسب عليه ومطالبته بتكاليف زيارة الطبيب، ويجب على العامل أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل.

وفي جميع الأحوال يعتبر تمارض العامل اخلاً خطيراً بواجباته يستوجب توقيع جزاء رادع.

وإذا رغب العامل المريض في قطع أجازته والعودة للعمل وجب أن يتم ذلك بناء على طلب كتابي منه وبعد موافقة الجهة الطبية المختصة.

مادة (٩٢): تسري على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن الأمراض المزمنة.

مادة (٩٣): لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدي الغير خلال اجازته المقررة في المواد السابقة وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التي يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الاخلال بالجزاء التأديبي في جميع الأحوال.

مادة (٩٤): تكون حالات الترخيص بأجازة خاصة بدون أجر على الوجه الآتي:  
(١) يمنح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل أجازة خاصة بدون أجر وذلك لمدة بقاء الزوج أو الزوجة في الخارج وبحد أقصى سنتين.

ويجوز للوزير أو من يفوضه الاستئثار من الحد الأقصى المنصوص عليه.  
(٢) يجوز لرئيس مجلس الإدارة منح العامل أجازة خاصة بدون أجر للأسباب التي يبديها العامل ويقدرها رئيس مجلس الإدارة وذلك لمدة سنة واحدة وبما لا يجاوز نسبة ٢٠% من عدد العاملين بكل تقسيم تنظيمي يتبع رئيس مجلس الإدارة مباشرة ويحد أقصى ١٠% من عدد العاملين القائمين بالعمل فعلاً.

ويجوز للوزير أو من يفوضه مد هذه الإجازة لمدة سنة أخرى.  
ولا يجوز منح العامل الإجازة المشار إليها في الفقرتين (٢،١) قبل انقضاء أربع سنوات على انتهاء الإجازة السابقة.

ويجوز للهيئة شغل وظيفة العامل الذي رخص له بأجازة بدون أجر لمدة لا تقل عن سنة.

صورة طبق الأصل  
الهكديس



٣) يجوز لرئيس مجلس الإدارة منح العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا  
أجازة بدون أجر عن فترة الامتحان، وفي حالة نجاحه تعتبر أيام الامتحان الفعليّة  
مهمة تدريبية.

مادة (٩٥): تستحق العاملة بناء على طلبها أجازة خاصة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد  
أقصى عامان في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.  
واستثناء من حكم المادتين ١٢٥، ١٢٦ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون  
رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له، تتحمل الهيئة باشتراكات التأمين المستحقة  
عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضًا عن أجرها يساوي  
٢٥% من الأجر الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقًا لاختيارها.  
مادة (٩٦): يستحق العامل أجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في  
المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية:

- ١ - لأداء فريضة الحج ويكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته.
  - ٢ - للعاملة الحق في أجازة للوضع ويكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث  
مرات طوال حياتها الوظيفية.
  - ٣ - للعامل المخالط لمريض بمرض معد وتري الجهة المختصة منعه لهذا السبب من  
مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها.
- ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة  
لعلاجه أجازة للمدة التي تحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥  
باصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له في ما يتعلق بتحديد إصابة  
العمل والتعويض المستحق.

مادة (٩٧): يجوز لرئيس مجلس الإدارة الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية  
وذلك مقابل نصف الأجر والبدلات والحوافز.  
أما العلاوة السنوية والأجازات الاعتيادية والمرضية المقررة لها فتستحق بنسبة مدة  
العمل الفعلية وتسري عليها أحكام هذه اللائحة فيما عدا ذلك.  
واستثناء من حكم المادة ١٢٥ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩  
لسنة ١٩٧٥ تؤدي الاشتراكات المستحقة وفقا لأحكام هذا القانون من الأجر المخفض  
على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكها في النظام المذكور.

صورة طبق الأصل  
المستحق



مادة (٩٨): لا يستحق المجند والمستبقي والمستدعي للاحتياط أجازة من أى نوع مما سبق طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة، وتستحق أجازته بنسبة المدة التي قضاها بالعمل فعلا خلال العام.

مادة (٩٩): إذا انقطع العامل عن عمله عقب الأجازة المرخص له بها يحرم من أجره عن مدة غيابه وذلك مع عدم الاخلال بالمسئولية التأديبية.

ويجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يقرر حساب مدة الانقطاع من أجازاته ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك.

مادة (١٠٠): يستحق العامل أجر رصيده أجازاته الاعتيادية عند إنتهاء خدمته دون استعماله لها

ويحرم من ذلك من تنتهي خدمته للانقطاع أو الفصل:

ويقصد بالأجر فى تطبيق هذا النص الأجر الاساسى فقط.

صورة طبق الأصل  
المستدعي



### الفصل الثالث عشر

#### واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة (١٠١): يجب على العامل مراعاة أحكام هذه اللائحة والتعليمات والقرارات المتممة لها وتنفيذها وعليه :

- ١ - تأدية العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأيجابية وأن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته.
- ٢ - المحافظة على مواعيد العمل واتباع الاجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية فى حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد.
- ٣ - المحافظة على أموال وممتلكات الهيئة وصيانتها.
- ٤ - حفظ المعدات والمهمات والآلات والادوات والسدقاتر والملفات فى الأماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل.
- ٥ - المحافظة على كرامة الوظيفة وأن يسلك فى تصرفاته مسلكا يتفق والأحترام الواجب وأن يحسن معاملة الجمهور.
- ٦ - إبلاغ الجهة التي يعمل بها بعنوان سكنه وكل تغيير يطرأ عليه أو على حالته الاجتماعية خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير.
- ٧ - أن يتعاون مع زملائه فى أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل.
- ٨ - أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر وذلك فى حدود القواعد واللوائح والنظم المعمول بها.

ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التي تصدر منه، كما يكون مسئولا عن حسن سير العمل فى حدود اختصاصاته.

مادة (١٠٢): يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة ما يأتي :

- ١ - إفشاء المعلومات المتعلقة بالعمل إذا كانت سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك ويظل هذا الالتزام قائما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.
- ٢ - الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق المتعلقة بالعمل ولو كان عملا كلف به شخصيا.
- ٣ - الجمع بين عمله وأى عمل آخر إذا كان من شأن ذلك الاخلال بواجبات وظيفته أو لا يتفق مع كرامة الوظيفة ومقتضياتها.
- ٤ - القيام بأعمال للغير بأجر أو بغير أجر إلا بموافقة رئيس مجلس الإدارة.

صورة طبق الأصل  
المحاسب





## صورة طبق الأصل المعتمد

- ويستثنى من ذلك القيام بأعمال القوامة والوصاية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطهم به صلة القرابة أو النسب إلى الدرجة الرابعة وكذلك القيام بأعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به قرابة أو نسب إلى الدرجة الرابعة وذلك كله بشرط أن يخطر الجهة الرئاسية التابع لها وألا يتعارض ذلك مع طبيعة العمل.
- ٥ - مزاولة الأعمال التجارية بوجه عام وكذلك الدخول في المناقصات والمزايدات وغيرها من أوجه النشاط التي تتصل بمهام وظيفته.
- ٦ - الاشتراك في أوجه نشاط المشروعات أو المنشآت التي تمارس نشاط مماثلاً مرتبطاً بالنشاط الذي تمارسه الهيئة.
- ٧ - شراء أو استئجار عقار أو منقول مما تطرحه الجهات القضائية أو الإدارية للبيع أو للأيجار إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته.
- ٨ - استئجار أراضي أو عقارات بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفته إذا كان ذلك يتعارض مع نشاط الهيئة.
- ٩ - المضاربة في البورصات.
- ١٠ - شرب الخمر أو لعب الميسر في الأندية أو المحال العامة.
- ١١ - الإقراض أو الاقتراض من الوكلاء أو ممن يتعاقدون مع الهيئة.
- ١٢ - قبول أي هدايا أو عمولة أو قرض من أي نوع بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.
- ١٣ - التصريح بمعلومات أو بيانات تتصل بعمل الهيئة بغير تصريح سابق من رئيس مجلس الإدارة.
- ١٤ - مخالفة إجراءات الأمن التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الإدارة.
- ١٥ - جمع نقود لأي فرد أو هيئة أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل، إلا بموافقة رئيس مجلس الإدارة مع مراعاة أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات
- ١٦ - أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها إلا إذا كان مندوباً عن الهيئة، أو بتصريح من وزير البترول.

## الفصل الرابع عشر

### التحقيق والتأديب

مادة (١٠٣): كل من يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذه اللائحة أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازي بأحد الجزاءات المنصوص عليها في المواد التالية وذلك بما يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التي ارتكبها . ويعفى العامل من الجزاء إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذًا لأمر رئيسه رغم احاطته بالمخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده.

مادة (١٠٤): لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببًا . ومع ذلك يجوز بالنسبة إلى جزاءات الإنذار أو الخصم من الأجر والوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونه في المحضر الذي يحوي الجزاء.

مادة (١٠٥): الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل هي :

- ١ - الإنذار .
- ٢ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- ٣ - الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذ لهذا الجزاء ربع الأجر شهريًا بعد الجزاء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونًا .
- ٤ - الحرمان من نصف العلاوة الدورية المستحقة .
- ٥ - الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .
- ٦ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين .
- ٧ - خفض الأجر في حدود آخر علاوة سنوية استحققت .
- ٨ - الإحالة إلى المعاش .
- ٩ - الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا الواردة وظائفهم بجدول ترتيب الوظائف المعتمدة من مجلس الإدارة فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية :

١ - التنبيه .

صورة طبق الأصل  
اليك كلاً



صورة طبق الأصل  
المعتمد



٢ - اللوم.

٣ - الإحالة إلى المعاش.

٤ - الفصل من الخدمة.

مادة (١٠٦): يضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها واجراءات التحقيق والجهة المختصة بالتحقيق مع العاملين مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاکمات التأديبية والقوانين المعدلة له، وللمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجري معه التحقيق الاستماع إلى الشهود والاطلاع على السجلات والأوراق التي يري فائدتها في التحقيق واجراء المعاينة.  
ويكون التحقيق بمعرفة النيابة الإدارية بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا وذلك بناء على طلب رئيس مجلس الإدارة.  
وأما بالنسبة لرئيس مجلس الإدارة فيكون التحقيق معه بمعرفة النيابة الإدارية بناء على طلب الوزير.

مادة (١٠٧): يكون الاختصاص في توقيع الجزاءات التأديبية كما يلي :

- ١ - لشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصاته توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر بما لا يجاوز ثلاثين يوماً في السنة بحيث لا يزيد مدته في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوماً وذلك بالنسبة للعاملين شاغلي وظائف المستويين الثاني والثالث فيما عدا أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية.  
ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات إلى رئيس مجلس الإدارة وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.
- ٢ - لرئيس مجلس الإدارة بالنسبة لشاغلي وظائف المستويين الثاني والثالث فيما عدا أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية، توقيع أي من الجزاءات التأديبية الواردة في البنود من ١ - ٧ من المادة (١٠٥).  
ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات إلى رئيس مجلس الإدارة وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.  
وتعرض التظلمات من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الإدارة على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الإدارة للنظر في هذه التظلمات ويكون من بين أعضائها عضواً تختاره اللجنة النقابية.

صورة طبق الأصل  
المحكمة



- ٣ - للمحكمة التأديبية بالنسبة للجزاء الواردة في البندين ٩،٨ من المادة (١٠٥) ويكون التظلم من هذه الجزاءات أمام المحكمة الإدارية العليا.
- ٤ - لمجلس الإدارة بالنسبة لشاغلي وظائف المستوى الأول وشاغلي الوظائف العليا عدا أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية توقيع أى من الجزاءات الواردة في البنود من ١ - ٧ من المادة (١٠٥) أو ١، ٢ من الفقرة الثانية منها حسب الأحوال.
- ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ أخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.
- ٥ - للوزير بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة توقيع أحد جزاءي التنبيه أو اللوم وله توقيع أى من الجزاءات الواردة في البنود من ١ - ٧ من المادة (١٠٥) على أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية فيما عدا جزاء الوقف في كون بناء على حكم من السلطة القضائية المختصة.
- ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية خلال ثلاثين يوما من تاريخ أخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.
- وفي جميع الحالات السابقة الواردة في البنود من ١ - ٤ من هذه المادة تكون القرارات الصادرة بالبت في التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية.
- ٦ - للمحكمة التأديبية المختصة بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية ، توقيع جزاء الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة.
- ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم.
- (١٠٨): إذا رأى مجلس الإدارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة تعين قبل إحالة العامل إلى المحكمة التأديبية عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتي :
- ١ - مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه .....
  - ٢ - ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية أو النقابة العامة
  - ٣ - ممثل الهيئة .....
- إذا لم توجد اللجنة النقابية .....
- أعضاء {

وتتولي اللجنة المشار إليها بحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ راية فيها لمجلس الإدارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال وذلك في ميعاد لا يجاوز أسبوعاً من تاريخ إحالة الأوراق إليها وللجنة في سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل والإطلاع على كافة المستندات والبيانات التي تزي الإطلاع عليها ويجب عليها أن تحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسبباً، وتودع صورة من هذا المحضر في ملف العامل وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الإدارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال.

وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافاً لأحكام هذه المادة يكون باطلاً بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى إجراء آخر.

مادة (١٠٩): لرئيس مجلس الإدارة، بقرار مسبب، حفظ التحقيق وله أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف نصف الأجر ابتداء من تاريخ الوقف.

ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملاً حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه.

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً - فإذا برئ العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزي بجزاء الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام يرد له ما يكون قد أوقف صرفه من مستحقات فان جوزي بجزاء أشد تقرر الجهة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه.

فان جوزي بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يسترد منه ما قد يكون سبق صرفه له من أجر.

وبالنسبة لأعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين يكون وقفهم عن العمل بقرار من السلطة القضائية المختصة، وتسري في شأنهم الأحكام المتقدمة الخاصة بمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الأجر.

صورة طبق الأصل  
المحكمة



وبالنسبة لرئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة المعينين يكون وقفهم عن العمل بقرار من الوزير وتسري في شأنهم الأحكام المتقدمة الخاصة بمدّة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الأجر.

مادة (١١٠): كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذ لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدّة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذ لحكم جنائي غير نهائي ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذ لحكم جنائي نهائي. ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على رئيس مجلس الإدارة ليقرر ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية، فإذا اتضح عدم مسؤوليته صرف له باقي أجره الموقوف صرفه.

مادة (١١١): لا يجوز النظر في ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :

١ - ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام إلى عشرة.

٢ - ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام.

٣ - تسعة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة عشر يوماً إلى ثلاثين يوماً.

٤ - سنة في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على ثلاثين يوماً أو في حالة توقيع جزاء خفض الأجر.

٥ - مدة التأجيل أو الحرمان في حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها.

وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق.

مادة (١١٢): لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف

عن العمل في مدّة الإحالة أو الوقف، وفي هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فإذا استطلت المحاكمة لأكثر في ذلك وثبت عدم ادانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو

الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقبته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقي إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحكمة التأديبية أو

المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ.

صورة طبق الأصل  
المحكمة



ويعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوي التأديبية.  
مادة (١١٣): لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب من الاستمرار فى محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدئ فى التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته.

ويجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للهيئة إقامة الدعوي التأديبية ولو لم يكن قد بدئ فى التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها.

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تجاوز الأجر الاجمالي الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر عند تركه الخدمة.

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له أن تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر إن وجد عند استحقاقها وذلك فى حدود الجزء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الإداري على أمواله استحقاقها..

مادة (١١٤): تسقط الدعوي التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضي سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر وبوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدينين أقرب. وتنقضى هذه المدة بأى إجراء من اجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء وإذا تعدد المتهمون فان انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة.

ومع ذلك إذا كان الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوي التأديبية إلا بسقوط الدعوي الجنائية.

مادة (١١٥): تمضي الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية:  
١ - ستة أشهر فى حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام.

٢ - سنة فى حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام.

٣ - سنتان فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

٤ - ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءى الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي.

صورة طبق الأصل  
الحج كمال



ويتم المحو بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا وذلك إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه.

ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا بقرار من رئيس مجلس الإدارة. ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل.

مادة (١١٦): تحتفظ الهيئة في حساب خاص بالأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويتم توريدها أو انفاقها طبقاً للقوانين والقرارات الصادرة في هذا الشأن.

صورة طبق الأصل  
المستخلص



## الفصل الخامس عشر

### التأمين الادخاري

مادة (١١٧): يستحق العامل عند بلوغه سن التقاعد مقابلًا نقدياً عن مدة الخدمة التي قضيت بقطاع البترول بما فيها وزارة البترول سواء عن طريق التعيين أو الإعارة أو النذب ويحد أقصى أجر خمسون شهراً يتم حسابه وفقاً لما يلي :

- أ - أجر شهر وربع عن كل سنة من السنوات الثمانية الأولى.
  - ب - أجر شهر ونصف عن كل سنة من السنوات الثمانية التالية.
  - ج - أجر شهرين وثلاثة أرباع شهر عن كل سنة تزيد عن ذلك.
- وعلى أن يجبر كسر السنة لصالح العامل.

مادة (١١٨): يقصد بالأجر في مفهوم المادة السابقة الأجر الاساسي للعامل ويحد أقصى نهاية أجر الوظيفة التي يشغلها وذلك في تاريخ الإحالة إلى المعاش مضافاً إليه متوسط الحافز الجماعي المقرر عن نسبة تحقيق الخطة في الثلاث سنوات المالية السابقة على تاريخ بلوغه سن التقاعد.

مادة (١١٩): يجوز للعامل أن يتقدم بطلب إحالته إلى المعاش قبل بلوغه سن التقاعد مع الانتفاع بأحكام نظام التأمين الادخاري بالشروط التالية :

- أ - ألا يقل سن العامل أو العاملة عند الإحالة إلى المعاش عن ٥٥ عاماً.
- ب - أن يكون قد استكمل مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاقه للمعاش طبقاً لقانون التأمين الاجتاعي.

ج - عدم تعارض طلب العامل مع صالح العمل.

د - موافقة الوزير على طلب الإحالة إلى المعاش قبل بلوغ سن التقاعد بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا بالهيئة.

هـ - موافقة رئيس مجلس الإدارة على طلب الإحالة إلى المعاش قبل بلوغ سن التقاعد بالنسبة لباقي المستويات.

و - تضاف إلى مدة الخدمة الفعلية التي يحسب على أساسها ميزة التأمين الادخاري مدة الخدمة المتبقية لبلوغ سن الستين وعلى أساس الأجر محسوباً طبقاً للنظام وقت الإحالة وذلك بعد تطبيق جميع الأحكام الخاصة بالفترات الانتقالية المتتالية وبمراعاة ما يلي:

صورة طبق الأصل  
المستند



١ - بالنسبة للعامل أو العاملة الخاضعين لأحكام هذه اللائحة الذين تنهى خدمتهم بقطاع البترول بموجب قرار سيادي، تضاف لهم مدة قدرها خمسة سنوات أو المدة المتبقية على بلوغ سن الستين أيهما أقل.

٢ - العامل أو العاملة الخاضعين لأحكام هذه اللائحة الذين يتوفون أثناء الخدمة عن خمسة وخمسون عاما على الأقل، يستحق ورثتهم الفرق (إن وجد) بين ما تم صرفه من وثيقة التأمين الجماعية على حياة العاملين بقطاع البترول وبين ما كان يمكن أن يستحق من نظام التأمين الادخاري بعد اضافة مدة خمسة سنوات أو المدة المتبقية على بلوغ سن الستين أيهما أقل.

مادة (١٢٠): عند نقل العامل بين الجهات المنصوص عليها في المادة (٧٦) من اللائحة أو انتهاء خدمته لتعيينه باحدى شركات انتاج البترول المشتركة تسدد الجهة التي كان يعمل بها إلى الجهة الأخرى حصته في صندوق التأمين الادخاري عن مدة انتقاعه بذلك النظام إذا كان سنه وقت النقل أقل من ٥٥ سنة، فاذا زاد السن عن ذلك تسدد الجهة التي كان يعمل بها إلى الجهة الأخرى قيمة المستحق بافترض إحالته إلى المعاش قبل بلوغه سن التقاعد.

مادة (١٢١): يسري هذا النظام على العاملين بوزارة البترول الذين كانوا يعملون بالهيئة أو باحدى شركات قطاع البترول، ويتحمل حساب أرصدة مدينة أخرى بقيمة التكلفة الخاصة بهم.

صورة طبق الأصل

المعتمد



## الفصل السادس عشر

### انتهاء الخدمة

مادة (١٢٢): تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

- ١ - بلوغ سن الستين، باستثناء العاملين الذين كانوا معاملين بقوانين تحدد سن تقاعدهم بخمسة وستين سنة وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له.
- ٢ - عدم اللياقة للخدمة صحيا.
- ٣ - الاستقالة.
- ٤ - الاحالة إلى المعاش أو الفصل.
- ٥ - الاحالة إلى المعاش المبكر الاختياري.
- ٦ - فقد الجنسية المصرية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى.
- ٧ - الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك.
- ٨ - 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 الحكم مع وقف التنفيذ.
- ومع ذلك فإذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدي الحكم إلى انتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقائه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.
- ٩ - إنتهاء مدة العمل المؤقت العرضي أو انتهاء عقد التدريب.
- ١٠ - الوفاة.

مادة (١٢٣): فيما عدا حق وزير البترول في تعيين الخبراء المتخصصين بمكافأة شاملة يعد انتهاء السن القانونية بالإحالة إلى المعاش، يكون مد الخدمة للعاملين عند الضرورة القصوي بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ما يعرضه وزير البترول لمدة سنة قابلة للتجديد ولمدة أقصاها أربعة سنوات.

مادة (١٢٤): تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة، ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة صحيا قبل نفاذ أجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازاته.

صورة طبق الأصل  
المستشار



مادة (١٢٥): للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة. ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الاستقالة معلقا على شرط أو مقترنا ب قيد، وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه.

ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوما السابق الإشارة إليها.

فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوي بغير عقوبة الإحالة إلى المعاش أو الفصل ويجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المنصوص عليه في الفقرة السابقة.

مادة (١٢٦): يعتبر العامل مقوما استقالته في الحالات الآتية:

١- إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول، وفي هذه الحالة يجوز لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه أن يقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا يجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل.

٢- إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة.

وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة. وفي الحالتين الواردين في البندين (١، ٢) يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة سبعة أيام في الحالة الأولى وخمسة عشر يوما في الحالة الثانية.

٣- إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالجهة الأجنبية.

ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلًا في الحالات الثلاث المتقدمة إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي للانقطاع عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة في جهة أجنبية.

صورة طبق الأصل  
السيد كمال



مادة (١٢٧): يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادة (١٢٢).

على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملاً أو منقوصاً حسب الأحوال لغاية استنفاد أجازاته المرضية والاعتيادية أو إحالته إلى المعاش بناء على طلبه. وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة.

وفي حالة انتهاء الخدمة بقرار من رئيس الجمهورية أو بقرار من مجلس الإدارة أو رئيس المجلس أو بسبب انتهاء مدة العمل المؤقت العرضي أو انتهاء عقد التدريب يستحق العامل تعويضاً يعادل أجره إلى أن يتم إبلاغه بالقرار وذلك دون إخلال بحكم الفقرة السابقة.

مادة (١٢٨): إذا حكم على العامل بالإحالة إلى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه. ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضاً يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفاً عن العمل.

ولا يجوز أن يسترد من العامل الذي أوقف عن عمله ما سبق أن صرف من أجره إذا حكم عليه بالإحالة إلى المعاش أو بالفصل.

مادة (١٢٩): إذا توفي العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل أجر ثلاثة أشهر كاملة لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى مائتي جنيه للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات.

صورة طبق الأصل

الحاكم



## أحكام انتقالية

مادة (١٣٠): في تطبيق أحكام هذه اللائحة على العاملين بشركات القطاع العام للبترول يستبدل لفظ الشركة بلفظ الهيئة وذلك فيما عدا المادة (٣٥) وكذلك اختصاص رئيس مجلس إدارة الهيئة المنصوص عليه في المادة (٦٥) من هذه اللائحة.

مادة (١٣١): العاملون الذين يتقاضون حالياً أية بدلات أو مزايا سواء كانت بصفة شخصية أو على خلاف الأحكام المقررة بهذه اللائحة يستمرون في تقاضي هذه البدلات أو المزايا ما لم تقرر هذه اللائحة بدلات أو مزايا أفضل.

مادة (١٣٢): لا يترتب على أعمال أحكام هذه اللائحة المساس بالأوضاع الوظيفية الحالية للعاملين بالهيئة، مع مراعاة ما يلي :

١ - يتم تسكين العاملين الموجودين بالخدمة - في تاريخ العمل باللائحة - شاغلي وظائف المستويات الأول والثاني والثالث على الوظائف النمطية المستحدثة المقابلة لمدة خبرة، كل منهم - وبما يعادل الوظيفة التي تملو وظيفته مباشرة قبل العمل بأحكام هذه اللائحة، ويستثنى من يعاد تسكينه من شرط المدة البنينة اللازمة للترقية إلى الوظيفة الأعلى مباشرة وذلك لمرة واحدة فقط.

٢ - يسري ذلك على العاملين الذين تم تعيينهم على وظائف أخرى لحصولهم على مؤهلات أعلى.

٣ - يعمل بأحكام الفقرتين السابقتين (١، ٢) خلال فترة انتقالية مدتها ثلاث سنوات كحد أقصى.

٤ - بالنسبة للمنتدبين لشغل وظائف أعلى حتى وظيفة مدير إدارة يتم النظر في ترقيتهم إليها بعد استيفاء شروط الترقية.

مادة (١٣٣): في حالة سريان هذا النظام على العاملين بشركات القطاع العام للبترول تنفيذ للبند الثالث من المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن الهيئة المصرية العامة للبترول تعادل وظيفة رئيس مجلس إدارة الشركة / خبير بوظيفة نائب رئيس الهيئة / خبير/ مستشار من حيث الربط والبدل المقرر.

مادة (١٣٤): تسري أحكام هذه اللائحة اعتباراً من تاريخ الاعتماد ويلغي كل ما يخالف ذلك.

صورة طبق الأصل  
الإدارة العامة





## صورة طبق الأصل الكرير

جداول ترتيب الوظائف

مجموعة الوظائف العليا

رئيس مجلس إدارة الهيئة	١
نائب رئيس الهيئة / مستشار / خبير	٢
مساعد رئيس هيئة / مساعد نائب رئيس هيئة / خبير	٣
مدير عام / خبير	٤
مدير عام مساعد / خبير	٥

مجموعة وظائف المستوى الأول

(أ) قطاع الإنتاج

مسمى الوظيفة	مسلسل
* جيوفيزيقي	١
* جيولوجي	٢
* بليانترولوجي	٣
* حفار	٤
* حفار سيزمي	٥
* رسام حفريات	٦
* رسام جيولوجي / جيوفيزيقي	٧
* راصد جاذبية / مغناطيسية	٨
** محلل حسابات جيوفيزيكية	٩
** مراقب وحدة اصلاح آبار	١٠
** مراقب تفجير	١١
** مراقب وحدة تسجيل كهربائي / سيزمي	١٢
** مراقب وحدة تسجيل غازات	١٣
** مراقب تشغيل وحدة انتاج	١٤
** مراقب عمليات مساحة	١٥

\* وظائف نمطية في بدايات التعيين تتدرج إلى وظيفتي أول / ممتاز

\*\* وظائف ترقية من المستوى الثاني تتدرج إلى وظيفة نمطية (ماهر)

(ب) قطاع الكرير

مسمى الوظيفة	مسلسل
** مراقب تكرير / تصنيع	١

\*\* وظائف ترقية من المستوى الثاني تتدرج إلى وظيفة نمطية (ماهر)

جداول ترتيب الوظائف  
مجموعة وظائف المستوى الأول

(ج) قطاع التسويق

مسمى الوظيفة	مسلسل
* مفتش مبيعات	١
* مفتش بمحطات تموين / خدمة	٢
** مراقب تموين بالمطارات	٣
** مراقب بمحطة تموين / خدمة	٤
** مراقب مستودع	٥
** مراقب مقايسات وتركيبات أجهزة غاز سائل / طبيعي	٦
** مراقب توزيع و تموين	٧
** رسام تجاري	٨

\* وظائف نمطية في بدايات التعيين تدرج إلي وظيفتي أول / ممتاز  
\*\* وظائف ترقية من المستوى الثاني تدرج إلي وظيفة نمطية (ماهر)

صودة طبق الأصل  
الرجوع لـ



- ب - فني ميكانيكا (معدلات ثقيلة وأبراج/ ماكينات وضواغط وتربينات/ أوناش وبلدوزرات)
- ج - فني (تمريض/ أشعة/ تحاليل طبية/ تغذية)
- د - فني خراطة (قطع غيار/ سلندرات/ فرايز)
- هـ - فني برادة (تصنيع/ طلمبات وتربينات/ إنشاءات وتركيبات معدنية)
- و - فني لحام (خطوط / أوعية/ أبراج حفر)
- ز - فني تشغيل (معدات حفر وأجهزة ميكانيكية/ ماكينات/ سفينة أو قاطرة/ أحمال ثقيلة وتصيبين/ سيارة/ ونش/ وحدات إنشاء طرق/ قياس صهاريج/ جلاب عينات/ اشعال/ اطفاء / اطفاء وحراسة/ خط/ طباعة/ تصوير/ تجليد)
- ح - مهن مختلفة (نجارة/ بناء/ سباكة/ اطارات/ سروجي/ نقاشة/ دوكو/ سمكرة)
- مراقب (إنشاءات/ أمن صناعي/ مخازن)
- أداري (شئون توظيف/ بيانات واحصائيات/ استحقاقات وتسويات/ تأمين اجتماعي/ علاقات عمل/ علاقات عامة/ مشتريات داخلية أو خارجية/ تصنيف ومخازن/ معكسر/ سكرتارية)
- ثانيا: إلي وظيفة نمطية (ماهر) من حملة المؤهلات أقل من المتوسط وخبرة بدون مؤهل
- \*\* مهني ماهر في المجالات التالية:
- أ - نجار/ سمكري/ حداد/ بناء/ سباك/ برشمجي/ جلاب عينات/ نقاش/ دوكو/ طباخ/ سفرجي/
- ممرض
- ب - أجهزة تكييف وتبريد/ تليفونات/ نلكس/ لاسلكي/ أجهزة تصوير
- ج - طباعة/ تصوير/ تجليد
- د - سائق سيارة/ وناش/ سائق وحدات إنشاء طرق

صورة طبق الأصل  
المستخرج





## صورة طبق الأصل المكتملة

### جداول ترتيب الوظائف مجموعة وظائف المستوى الثاني

#### (أ) قطاع الانتاج

مسمى الوظيفة	مسلسل
حاسب جيوفيزيقي	١
محضر (بالمعمل البليانتولوجي/ الجيولوجي)	٢
مختبر بمعمل الطفلة	٣
مشغل أجهزة (جاذبية / مغناطيسية/ انتاج/ تسجيل سيزمي)	٤
عامل تفجير	٥
عامل حفر سيزمي	٦
مسجل (كهربائي/ غازات)	٧
متقرب	٨
مجهز طفلة	٩
عامل تركيب وفك أبراج حفر	١٠
عامل حفر	١١
عامل اصلاح / خدمة آبار	١٢
عامل أسمنت آبار	١٣

#### (ب) قطاع التكرير

مسمى الوظيفة	مسلسل
** مشغل اجهزة تكرير / تصنيع	١

#### (ج) قطاع التسويق

مسمى الوظيفة	مسلسل
ملاحظ محطة	١
ملاحظ مركز توزيع اسطوانات غاز سائل	٢
مندوب بيع	٣
محصل	٤
أمين مستودع	٥
عامل تعبئة بالمطارات	٦
عامل مقايسات وتركيبات اجهزة غاز سائل / طبيعي	٧
عامل اصلاح اجهزة غاز سائل/ طبيعي	٨
عامل تشغيل اجهزة خلط الزيوت والشحوم	٩
عامل تعبئة غاز سائل	١٠
قارئ عدادات	١١



# صورة طبق الأصل الموافق

## جداول ترتيب الوظائف مجموعة وظائف المستوى الثاني

(د) قطاع المشترك

مسمي الوظيفة	مسلبل
رئيس وحدة / ملاحظ	١
مشرف أمن صناعي	٢
مختبر (معدات وأجهزة) بالمعمل الكيماوي/ بالمعمل الطبي/ أشعة)	٣
رسام	٤
مساح	٥
صراف	٦
مدرس نظري/ عملي بمركز تدريب مهني	٧
مندوب مشتريات/ مخلص جمارك	٨
أمين مخزن / أمين مكتبة	٩
سكرتير	١٠
كاتب (آلة كاتبة / تلكس/ فاكس)	١١
مدخل بيانات حاسب آلي	١٢
صانع نماذج تعليمية	١٣
صانع أجهزة زجاجية	١٤
كهربائي / كهربائي ضغط عالي	١٥
ميكانيكي	١٦
خراط	١٧
براد	١٨
لحام أكسجين / كهرباء	١٩
سمكري	٢٠
سباك (مواقد / معادن / أدوات صحية)	٢١
برشمجي	٢٢
حداد	٢٣
وقاد	٢٤
بناء	٢٥
نجار	٢٦
نفاث (عادي / دوكو)	٢٧
خطاط	٢٨



## صورة طبق الأصل الرجوع إليها

### مجموعة وظائف المستوى الثاني

(د) قطاع المشترك

مسمي الوظيفة	مسلسل
ممرض	٢٩
طباخ / سفرجي	٣٠
سائق (سيارة/ ونش/ معدات رصف/ إنشاء طرق)	٣١
سروجي سيارات	٣٢
عامل اصلاح اطارات سيارات	٣٣
بحري أحمال ثقيلة وتصبين	٣٤
ريس سفينة / قاطرة	٣٥
بحار	٣٦
قياس صهاريج / جلاب عينات	٣٧
* مشغل أجهزة	٣٨
مختبر بالمعمل الطبي/ أشعة	٣٩
** مشغل ماكينات	٤٠
عامل صيانة وإنشاءات	٤١
عامل شحن	٤٢
عامل تشحيم	٤٣
اطفائي	٤٤
اطفائي وجراسة	٤٥
مطبعجي / مجلد/ عامل تصوير	٤٦

\* مشغل أجهزة في المجالات التالية :

(الكثرونية / صيانة / لوحة كهرباء ضغط عالي لاسلكية/ تليفونات/ تصوير / تيسير مياه)

\*\* مشغل ماكينات في المجالات التالية :

(سفينة قاطرة / صمامات / ظلمبات / تدفيع مواد بترولية)

جداول ترتيب الوظائف  
مجموعة وظائف المستوى الثالث

(أ) قطاع التسويق

مسمى الوظيفة	مسلسل
عامل تعبئة (بالمستودعات / بمحطة تموين / خدمة)	١
موزع اسطوانات غاز سائل مسمى الوظيفة	٢

(أ) قطاع المشترك

مسمى الوظيفة	مسلسل
رئيس عمال	١
ناسخ رسومات	٢
حارس	٣
سائق مotosيكل	٤
ساعي	٥
عامل آلة طباعة مكتبية	٦
عامل مساحة	٧
عامل تركيب اسبستوس	٨
عامل سقالة	٩
عامل شحن وتفريغ الناقلات والبواخر	١٠
عامل مصعد	١١
عامل خدمات	١٢

ويتم الترقيّة من تلك الوظائف إلى وظيفة حرفية



صورة طبق الأصل  
إيه كادي

# لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال

صورة طبق الأصل  
المكسب



## الباب الأول

نطاق سريان اللائحة

مادة (1): يخضع لأحكام هذه اللائحة العاملون بالهيئة المصرية العامة للبترول كما يخضع لأحكامها العاملون بعقود تدريب أو بعقود مؤقتة أو مكافآت شاملة أو من يكلفون بأداء عمل لضالغ الهيئة.

وفي جميع الأحوال يراعي تحديد فئة بدل السفر ومصروفات الانتقال طبقاً لمستوي الوظيفة التي يقوم العامل بأعبائها والأجر الذي يتقاضاه.

صورة طبق الأصل  
أبو كريب



## الباب الثانى بدل السفر

مادة (٢): بدل السفر هو المبلغ الذى يستحقه العامل مقابل النفقات التى يتحملها بسبب تغيبه عن الجهة التى بها مقر عمله الرسمي فى الحالات الآتية:

أ - الليلية التى يقضيها بعيدا عن الجهة التى بها مقر عمله الرسمي بسبب قيامه بالأعمال التى يكلف بها من قبل الهيئة داخل الجمهورية أو خارجها.

ب - الليلية التى تقضي فى السفر بسبب النقل لدواعي العمل.

ج - الليلية التى تقضي بسبب الانتقال لتوقيع الكشف الطبي أو للعلاج خارج الجهة التى بها مقر عمله الرسمي أو للتردد لاستكمال العلاج بشرط اعتماد الجهة الطبية المختصة بالهيئة. ولا يستحق بدل السفر عن فترة التواجد بالمستشفى أو الأجازة المرضية داخل الجمهورية

مادة (٣): يصرف بدل السفر للعاملين داخل الجمهورية على النحو التالى:

فئة البدل عن الليلة	المستوى الوظيفى
٨٠	رئيس مجلس الإدارة نائب رئيس الهيئة مستشار / خبير
٧٠	مساعد رئيس هيئة / مساعد نائب رئيس هيئة / خبير
٦٠	مدير عام / مدير عام مساعد / خبير
٤٨	شاغلو الوظائف المستوى الاول
٣٢	شاغلو وظائف المستوى الثانى
١٦	شاغلو وظائف المستوى الثالث

مادة (٤): يحسب بدل السفر المشار إليه فى المادة السابقة وفقا لما يلى:

أ - يصرف بدل السفر كاملا عن ليلية المبيت خارج الجهة التى بها مقر العمل الرسمي.

ب - يصرف نصف بدل السفر إذا اقتضت المأمورية البقاء بعد مواعيد انتهاء العمل ورجع العامل فى نفس اليوم بشرط انقضاء سبع ساعات على الأقل فى المأمورية يدخل فيها وقت الذهاب والعودة.

صورة طبق الأصل  
البيانات





## صورة طبق الأصل المستحق

ج - يصرف ٣٠% من قيمة بدل السفر عن يوم العودة من المأمورية التي يتطلب القيام بها المبيت خارج الجهة التي بها مقر العمل الرسمي وبشرط انقضاء سبع ساعات على الأقل في المأمورية ووقت العودة.

مادة (٥): في جميع الأحوال يشترط لاستحقاق بدل السفر أن يكون مكان أداء المهمة خارج المدينة التي بها مقر العمل الرسمي ويبعد عنه بمسافة لا تقل عن ٦٠ كم.

مادة (٦): تخفض قيمة بدل السفر المشار إليها في المادة الثالثة من هذه اللائحة بمقدار الربع في حالة توفير مبيت للعامل بما في ذلك المبيت في عربات النوم والبواخر والخيام. فإذا تم توفير الإقامة الكاملة من مبيت ومأكل فيصرف نصف فئة البديل المستحق.

مادة (٧): تتحمل الهيئة بتكاليف إقامة العامل في الفنادق في أثناء مرافقته لأحد الوفود أو الضيوف وفي هذه الحالة تخفض فئة بدل السفر بمقدار الربع، فإذا كانت الإقامة كاملة تشمل المبيت والمأكل بصرف نصف بدل السفر المستحق فقط.

مادة (٨): لا يجوز أن تزيد مدة المهمة الرسمية داخل الجمهورية أو خارجها عن ثلاثة أشهر متصلة إلا بموافقة رئيس مجلس الإدارة، وفي هذه الحالة يخفض قيمة بدل السفر المستحق بمقدار الربع بالنسبة للمهام داخل الجمهورية وبمقدار النصف بالنسبة للمهام خارج الجمهورية.

ويعتبر في حكم المهمة الواحدة قطع المهمة والعودة إليها ثانية لاستكمالها.

مادة (٩): لا يستحق بدل السفر عن مدد الإجازات العارضة أو الاعتيادية أو المرضية إذا تخللت مدة المهمة الرسمية سواء كانت المهمة داخل الجمهورية أو خارجها إلا إذا قررت الجهة الطبية المختصة بالهيئة أن حالة العامل لم تكن تسمح بعودته إلى مقر عمله الأصلي.

مادة (١٠): العامل الذي يوفد للقيام بمهمة رسمية تتعلق بالعمل خارج جمهورية مصر العربية يستحق بدل السفر وفقاً للجدول التالي عن كل يوم يقضيه بالخارج.

المستوى الوظيفي	دولار امريكي
شاغلو الوظائف العليا :	
رئيس مجلس ادارة الهيئة	٤٥٠
نائب رئيس هيئة مستشار / خبير	٣٥٠
مساعد رئيس هيئة / مساعد نائب رئيس هيئة / خبير	٢٧٥
مدير عام / مدير عام مساعد / خبير	٢١٠
شاغلو الوظائف المستوى الاول	١٨٥
شاغلو وظائف المستوى الثاني	١٥٠
شاغلو وظائف المستوى الثالث	١٢٥



## صورة طبق الأصل المستحقة

ويصرف للموفد أربعون دولاراً لشاغلي الوظائف العليا وخمس وعشرون دولاراً يومياً لبقاى المستويات مقابل مصروفات الانتقال داخل البلد الموفد إليها وذلك بالإضافة إلى مبلغ مائة دولار مقابل مصروفات الانتقال من المطار إلى المدينة التي ينزل بها والعكس.

مادة (١١): تصرف فئات بدل السفر المشار إليها في المادة السابقة دون أية زيادة إذا كانت المهمة في مؤتمرات أو اجتماعات أو معارض دولية.

مادة (١٢): تخفض فئات بدل السفر بمقدار النصف إذا استضيف العامل بمعرفة إحدى الدول أو الهيئات أو الشركات الأجنبية وكانت الإقامة كاملة (مبيت ومأكل) وفي حالة توفير المبيت فقط تخفض بمقدار الثلث.

ويخصم من بدل السفر المستحق ما قد يكون صرف للعامل من مبالغ من أية جهة على ألا يتجاوز الخصم بدل السفر المستحق.

مادة (١٣): يجوز لوزير البترول أن يقرر للذين يوفدون في مهام ذات طبيعة خاصة بالخارج صرف أجور المبيت الفعلية بالإضافة إلى ثلثي بدل السفر المقرر.

وينعقد الاختصاص المشار إليه بالفقرة السابقة لرئيس مجلس الإدارة في المهام الرسمية بالداخل وفي الحالتين السابقتين يجب على العامل أن يرفق المستندات المؤيدة لطلبه.

مادة (١٤): يجوز لوزير البترول أن يصرف لرئيس مجلس إدارة الهيئة ونوابه الذين يوفدون في مهام ذات طبيعة خاصة بالخارج بدل استقبال طبقاً لنوع المهمة وذلك بالإضافة إلى بدل السفر المستحق.

مادة (١٥): مع مراعاة أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٩١ لسنة ١٩٧٥ في شأن علاج العاملين والمواطنين على نفقة الدولة، يجوز لوزير البترول أن يمنح العاملين بالهيئة الذين يتقرر علاجهم على نفقة الدولة خارج الجمهورية، بدل سفر عن الأيام التي تقضي خارج المستشفيات ودور التمريض بما يعادل فئة بدل السفر المقررة لهم في المهام الرسمية ويمنحون ربع فئة بدل السفر كمصروفات نثرية عن الأيام التي تقضي داخل المستشفيات ودور التمريض.

مادة (١٦): يتم صرف أو تسوية بدل السفر بناء على طلب العامل على النموذج المعد لذلك قبل آخر الشهر التالي لانتهاء المهمة، وتقع مسئولية صحة البيانات الواردة بالنموذج على مقدم الطلب.

ويترتب على تراخي العامل في تقديم هذا الطلب في الميعاد المحدد سقوط حقه في بدل السفر مع تحصيل ما يكون قد صرف له تحت حساب بدل السفر، ما لم يقدم عنده تقبله السلطة المختصة بالاعتماد.

مادة (١٧): يلتزم الموفد في مهمة رسمية أن يقدم لجهة العمل تقريراً عن المهمة وذلك خلال شهر من تاريخ عودته من الخارج.

## الباب الثالث

### مصروفات الانتقال

مادة (١٨): مصروفات الانتقال هي ما يستحق للعامل نظير ما يتكلفه فعلا من نفقات بسبب أداء الوظيفة من أجور سفر ونقل أمتعة وحملها بوسائل النقل المختلفة.

مادة (١٩): يستحق العامل مصروفات الانتقال في حالة تغيير محل إقامته في الأحوال التالية:

١ - التعيين لأول مرة أو إعادة التعيين إذا كان محل الإقامة الأصلي خارج الجهة التي بها مقر العمل الرسمي.

٢ - النقل إلى غير الجهة التي بها محل العمل الأصلي.

٣ - الندب لغير الجهة التي بها محل العمل الأصلي.

٤ - الانتقال إلى مقر الجهة الطبية التي تحددها جهة العمل لتقرير ما يلي:

أ - اللياقة الصحية.

ب - الحصول على إجازة مرضية بشرط أن تقرر الجهة الطبية في هذه الحالة منح الإجازة.

٥ - الانتقال إلى مكان للعلاج فيه على نفقة جهة العمل.

٦ - انتهاء الخدمة بغير الاستقالة أو الفصل.

مادة (٢٠): تتحمل الهيئة بمصروفات انتقال زوجة وأولاد العامل القصر من الجهة التي بها محل العمل الرسمي إلى الجهة التي بها محل العمل الجديد أو موطن الإقامة الأصلي حسب الأحوال - وذلك في الحالات المنصوص عليها في الفقرات ١، ٢، ٦ من المادة السابقة بالدرجة المقررة للعامل، كما تتحمل الهيئة أيضا في هذه الحالات بمصروفات نقل أثاث منزله بما يعادل

أجر الشهر الأخير المسدد عنه تأمينات بحد أدنى قدره خمسين جنيها وذلك بشرط تقديم

المستندات الدالة على قيامه بنقل أثاث منزله.

مادة (٢١): يستحق العاملون مصاريف سفر بالسكك الحديدية أو البواخر النيلية أو البحرية تحدد

وفقا للدرجات الآتية :

أ - شاغلوا الوظائف العليا

ب - شاغلوا وظائف المستوى الأول

لمن بلغ أجره الشهري (٢٤٠) جنية فأكثر.

أ - شاغلوا وظائف المستوى الأول

لمن يقل أجره الشهري عن (٢٤٠) جنية.

ب - شاغلوا وظائف المستوى الثاني لمن

بلغ أجره (٢٠٠) جنية فأكثر.

درجة أولى أو ثانية ممتازة

صورة طبق الأصل

البيانات



أ - شاغلوا وظائف المستوى الثانى  
لمن يقل أجره الشهري عن (٢٠٠) جنيه.  
ب - شاغلوا وظائف المستوى الثالث

درجة ثانية

ويكون السفر بالدرجة الأولى بالأتوبيس لجميع العاملين وذلك ما لم تيسر لهم الهيئة وسيارة مواصلات أخرى.

أما إذا كانت الجهة المسافر إليها العامل لا تصل إليها خطوط المواصلات العامة المناسبة جاز الترخيص للعامل باستعمال مواصلة خاصة.

مادة (٢٢): العاملون شاغلوا الوظائف العليا يجوز لهم استعمال الطائرة فى تنقلاتهم داخل البلاد فى المهام الرسمية.

ويجوز ذلك لغير هؤلاء من العاملين إذا اقتضت ذلك حاجة العمل وصالحه وفى كل الحالات يشترط موافقة رئيس مجلس الإدارة على ذلك.

مادة (٢٣): يعامل الموفدون فى المهمة الرسمية الواحدة داخل الجمهورية معاملة أعلاهم مستوى فيما يتعلق بدرجة السفر.

ويطبق ذلك على المكلفين بمرافقة الشخصيات الهامة أو الوفود.

مادة (٢٤): العاملون الذين يوفدون فى مهمة رسمية يستحقون مصروفات انتقال بطرق المواصلات العامة.

ويرخص لهم باستخدام سيارة أجرة (تاكسي) فى تنقلاتهم داخل المدينة فى حالة حمل مستندات أو أوراق مالية يخشى عليها.

مادة (٢٥): على الإدارة المختصة بنقل العاملين توفير وسيلة انتقالهم من وإلى الهيئة لأداء ما يكلفون به من مهام رسمية فاذا تعذر ذلك يجوز أن يرخص باستعمال سيارة أجرة (تاكسي) على أن يؤشر على طلب الاسترداد من الإدارة المذكورة بعدم إمكان توفير وسيلة انتقال بمعرفة الهيئة.

ويطبق ذلك على العاملين الذين تقضي ظروف عملهم الاستمرار فى العمل بالهيئة بعد مواعيد العمل الرسمية بالنسبة لتوصيلهم من الهيئة إلى محل إقامتهم المعتاد وتضع الهيئة القواعد المنظمة لتطبيق أحكام هذه المادة.

مادة (٢٦): العاملون الذين يكلفون بالحضور للهيئة فى غير مواعيد العمل الرسمية أو فى أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية يجوز أن يرخص لهم باستعمال سيارة أجرة من محل إقامتهم إلى الهيئة والعودة وذلك فى حالة عدم توفير الهيئة وسيلة انتقال لهم وعلى ألا يكونوا ممن تصرف لهم اشتراكات ركوب ووسائل النقل العام.

صورة طبق الأصل  
الحج كمال



مادة (٢٧): العاملون الذين تقضي ظروف عملهم التوجه من محال إقامتهم لغير محل عملهم الأصلي في مهمة تتعلق بالعمل يطبق في شأنهم أحكام المادة السابقة.

مادة (٢٨): إذا كان العامل في أجازة وألغيت أجازته أو قطعت بناء على طلب جهة العمل تكون عودته من المكان الذي يقضي فيه أجازته إلى مقر عمله على نفقة جهة العمل.

مادة (٢٩): يجوز بموافقة نائب رئيس الهيئة للشئون الإدارية أو من يقوم بعمله صرف اشتراكات ركوب وسائل النقل العام على حساب الهيئة للعاملين الذين تستدعي أعمالهم الانتقال المستمر أو الحضور لمقر الهيئة أو الانصراف منها في غير مواعيد العمل الرسمية أو العمل بنظام الورادي.

مادة (٣٠): تتحمل الهيئة بقيمة تذكرة السفر بالطائرة للموفد في مهمة رسمية خارج الجمهورية من القاهرة إلى المدينة التي بها مقر المهمة والعودة.

مادة (٣١): يجوز أن يصرف للموفد للخارج في مهمة رسمية قيمة تذكرة عفش زائد لتغطية عشرة كيلو جرام لمقابلة وزن الكتب والمذكرات والمطبوعات التي يحملها معه في الذهاب للمهمة والعودة منها.

صورة طبق الأصل  
المستخلص



## الباب الرابع بدل الانتقال الثابت

مادة (٣٢): يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة تقرير بدل انتقال ثابت لمقابلة مصروفات الانتقال الفعلية لأغراض العمل.

ويجب أن يتضمن قرار منح البدل تحديد المنطقة التي يصرف عن الانتقال في نطاقها هذا البديل. ولا يمنح هذا البدل إلا للعاملين الذين يشغلون وظائف تستدعي القيام بأعمالها استعمال وسائل النقل استعمالاً بصفة دورية متواصلة.

ولا يستحقون استرداد مصاريف الانتقال عن الانتقالات في المنطقة أو الدائرة المقررة لهم بدل الانتقال عنها، كما لا يحق لهم استعمال وسائل الانتقال الخاصة بالهيئة في المهام الرسمية داخل نفس المنطقة أو الدائرة.

مادة (٣٣): في حالة عدم توفير وسيلة انتقال للعاملين من وإلى محال إقامتهم وجهة العمل وبالعكس يصرف للعاملين بدل انتقال عن أيام العمل الفعلية طبقاً لما يلي:

المستوى الوظيفي	فئة بدل الانتقال
مدير عام / خبير مدير عام مساعد / خبير	٢٠ جم يومياً
شاغلو وظائف المستوى الأول	١٦ جم يومياً
شاغلو وظائف المستوى الثاني	١٠ جم يومياً
شاغلو وظائف المستوى الثالث	١٠ جم يومياً

صورة طبق الأصل  
المستأجر



## الباب الخامس

### المصروفات المترتبة على حالات الوفاة

مادة (٣٤): إذا توفى العامل وهو بالخدمة تتحمل الهيئة بمصاريف نقل جثمانه إلى الجهة التي ترغب أسرته دفنه بها أو تتولي الهيئة هذه المهمة.

مادة (٣٥): يستحق أفراد عائلة العامل المتوفى الذين كانوا يقيمون معه وكان يعولهم ويضطرون إلى تغيير محل إقامتهم المعتاد بسبب وفاته، نفس مصاريف الانتقال ومصاريف نقل الأثاث الذي كان يستحقه عند انتهاء خدمته وذلك خلال سنة من تاريخ الوفاة.

مادة (٣٦): تتحمل الهيئة أيضا الرسوم السحوية المقررة على نقل الجثمان وكذا نفقات تجهيزه ونقله.

مادة (٣٧): تتحمل الهيئة بجميع المصروفات المنصوص عليها في المادتين (٣٤ - ٣٦) بالنسبة لمن يتوفى من العاملين وزوجاتهم وأولادهم داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها.

صورة طبق الأصل  
المستقبل



ولمجلس الإدارة أن يقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً لمن يعملون في محافظات سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادى الجديد والصحراء الغربية والمناطق النائية التى يحددها أو بسبب طبيعة وظروف العمل أو إذا كان العمل فى أحد مكاتب الهيئة خارج الجمهورية.

مادة (٨٨): تحدد مواعيد الإجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه.

ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل. ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على إجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوماً فى السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة.

وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية قدرها خمسة أو ستة أيام متصلة على الأقل وفقاً لعدد أيام العمل فى الأسبوع.

مادة (٨٩): يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من اللجنة الطبية التى يحددها رئيس مجلس الإدارة وذلك فى الحدود الآتية :

١ - ثلاثة أشهر بأجر كامل.

٢ - ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره الاساسى.

٣ - ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠% من أجره الاساسى و ٧٥% لمن يجاوز سن الخمسين.

ويجوز للجهة الطبية التى يحددها رئيس مجلس الإدارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصاباً بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل، يرجع فى تحديد أنواع الأمراض التى من هذا النوع إلى الجهة الطبية المختصة، وللعماد الحق فى أن يطلب تحويل الإجازة سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفر منها.

مادة (٩٠): يكون حساب مدة الأجازات المرضية المشار إليها اعتباراً من ١٩٧٨/٧/١ أو اعتباراً من تاريخ التعيين اللاحق على ذلك.

مادة (٩١): يصرح بالأجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة بعد توقيع الكشف على المريض فاذا اضطر المريض إلى عرض نفسه على طبيب خارجي جاز للجنة الطبية المختصة اعتماد الأجازة المرضية المقدره بمعرفة الطبيب الخارجى، وفى الأحوال التى يوفد فيها طبيب من قبل الهيئة لزيارة المريض يكون قراره نهائياً مهما كان قرار وصفه الطبيب الخارجى فاذا توجه الطبيب إلى العامل فى منزله ولم يجده



صورة طبق الأصل  
المكتمل

## الباب السادس

### أحكام عامة

مادة (٣٨): يصرف للموفد نفقات استخراج جواز السفر ورسم المغادرة وتأشيرات الدخول ورسوم المطارات.

مادة (٣٩): يعمل بأحكام لائحة بدل السفر ومصروفات الانتقال للقطاع العام فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة.

مادة (٤٠): في تطبيق أحكام هذه اللائحة على العاملين بشركات القطاع العام للبترول تعادل وظيفة رئيس مجلس إدارة الشركة بوظيفة نائب رئيس الهيئة. ويستبدل لفظ الهيئة بلفظ الشركة.

مادة (٤١): يعمل بأحكام اللائحة اعتباراً من تاريخ الاعتماد.

مسورة طبق الأصل  
المهندس

