



الشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق

" ايجوث "

(شركة تابعة مساهمة مصرية ش. ت. م. م.)

(قطاع الشؤون القانونية)

فهرس اللائحة

رقم الصفحة	الموضوع	م
١	الباب الأول : الأحكام العامة	١
٦	الباب الثاني : في علاقة العمل وانتهائها	٢
٧	الفصل الأول : في الوظائف	٣
٩	الفصل الثاني : في التعيين وطرق شغل الوظائف	٤
١٤	الفصل الثالث : في قياس كفاية الأداء	٥
١٨	الفصل الرابع : في الترقية	٦
٢٢	الفصل الخامس : في الأجور والعلاوات	٧
٢٥	الفصل السادس : في البدلات	٨
٣٥	الفصل السابع : المزايا والتعويضات	٩
٣٨	الفصل الثامن : في الحوافز والرعاية الصحية ، والخدمات الاجتماعية	١٠
٤٣	الفصل التاسع : النقل والناوب والإعارة	١١
٤٦	الفصل العاشر : في البعثات والتدريب	١٢
٤٨	الفصل الحادي عشر : في مواعيد العمل والأجازات	١٣
٥٣	الفصل الثاني عشر : في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم والتحقيق والتأديب	١٤
٦٥	الفصل الثالث عشر : في انتهاء الخدمة	١٥
٧٠	الباب الثالث : الأحكام الختامية	١٦

Handwritten notes at the top left, including the number 100000 and the word 'مصر' (Egypt).

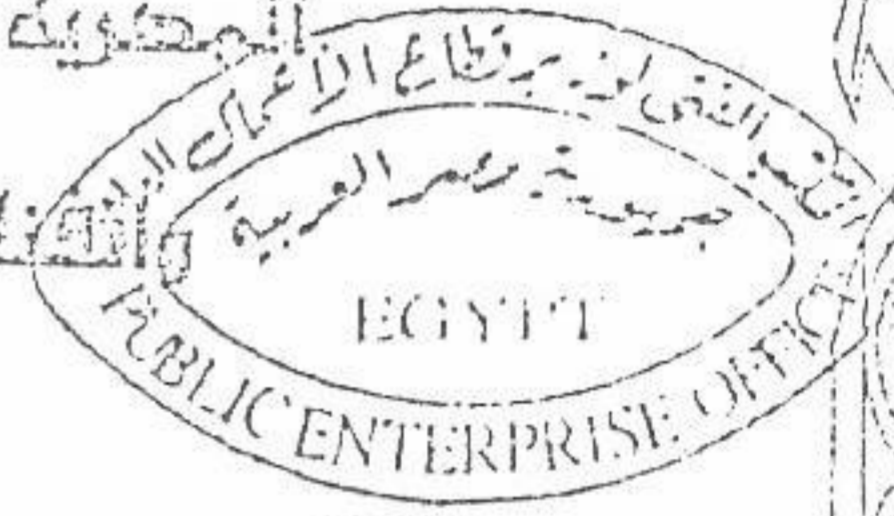


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

هيئة نظام العاملين بالشركة

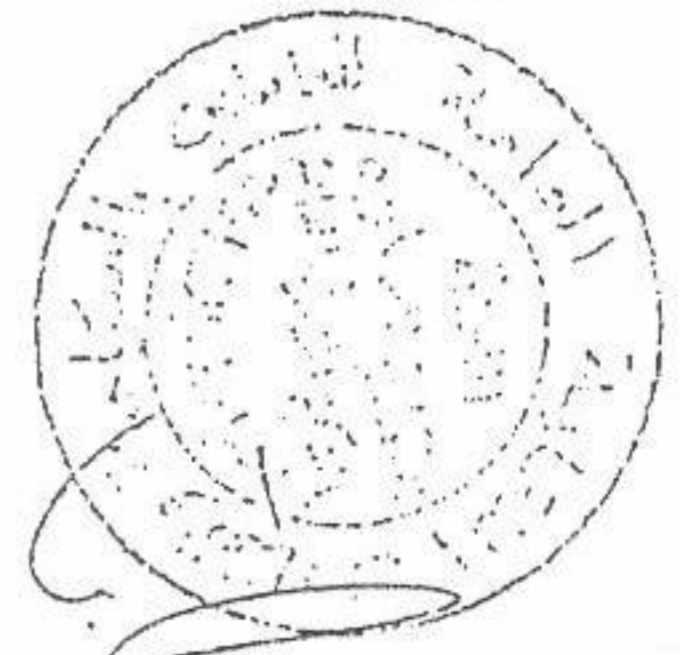
المصرية العامة للسياحة

القاهرة (أيدوش)



موجبت لأمر من الإدارة العامة
الأمر رقم 100000 لسنة 1950
بمقتضى
مدير الشركة العامة للسياحة

Handwritten signature and date '1950'.



شركة الإسكندرية والسياحة والسينما
رقم ٢٨١٠٠٠٠٠
التاريخ ١٥/٩/٩٥

السيد المحاسب / عدلى صلاح الدين دمرداش

عضو مجلس الإدارة المنتدب

الشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (إيجوث)

تحية طيبة وبعد :

يسرني أن أشهد إلى سيادتكم صدور قرار السيد الأستاذ الدكتور / وزير قطاع الأعمال العام ووزير الدولة للتنمية الإدارية وشئون البيئة رقم (٤٠) لسنة ١٩٩٥ ، باعتقاد لائحة نظام العاملين بشركتكم الموقرة .

وإذا أرفق طيه صورة من القرار المذكور ونسفة من اللائحة المعتمدة ، أتمنى لسيادتكم ومجلس إدارة الشركة والعاملين بها دوام التوفيق ونشاط الشركة مزيد من التقدم والازدهار .

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام ،،،

رئيس قطاع التنمية الإدارية

مع مودة
٩٤٥
٩٤٥
(محاسب / فوزى الباجوري)

١٩٩٥/٩/٥

السيد / رئيس قطاع الأعمال العام
مع مودة
والشركة على مدير الإدارة





وزير قطاع الأعمال العام
وزير الدولة للتنمية الإدارية
وشئون البيئة

قـرـار
وزير قطاع الأعمال العام
والدولة للتنمية الإدارية وشؤون البيئة
رقم ٤٠٣ لسنة ١٩٩٥

وزير قطاع الأعمال العام

- بعد الاطلاع على الدستور ،
- وعلى القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ باصدار قانون قطاع الأعمال العام ،
- وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٩١ باصدار اللائحة التنفيذية لتعاون شركات قطاع الأعمال العام ،
- وعلى كتاب شركة السكان والسياحة والسينما رقم ٤٥٨٥ بتاريخ ٢٧/٨/١٩٩٥ بموافقة مجلس ادارة الشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (ايجوث) باشتراك مع النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق على لائحة نظام العاملين ،

قـرـر
(المادة الاولى)

- تعتمد لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (ايجوث)

(المادة الثانية)

- على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار اعتبارا من ١/٧/١٩٩٥

وزير قطاع الأعمال العام
وزير الدولة للتنمية الإدارية وشؤون البيئة
(دكتور / عاطف محمد عبيد)

صدر بحره مطاع الأعمال العام ووزير الدولة للتنمية الإدارية وشؤون البيئة
في ٧ ربيع الاخر ١٤١٦ هـ
الموافق ٢ سبتمبر ١٩٩٥ م

موجهة بمصلحة الى السيد /



٢٧/١٦

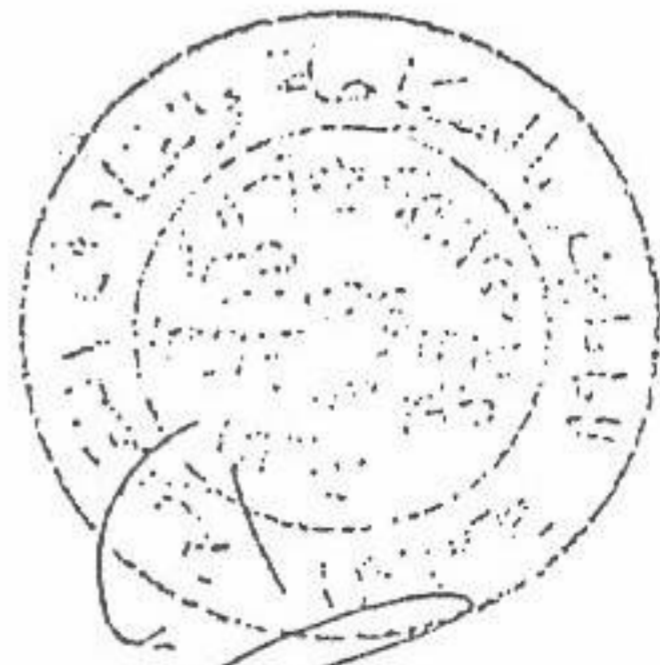
الباب الأول

الأحكام العامة

مورد
١١٣/٩٢



لشركة
فاجير



توجدت لدى الوزارة
الأساسية وطابقت
بموجب النفاذ
مؤرخة



لائحة نظام العاملين



(الباب الاول)

الاحكام العامة

تسرى احكام هذه اللائحة على كل من يشغل وظيفة وارده في جدول الوظائف المعتمد بالشركة ، وتسرى احكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية وقانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهذه اللائحة .
وتعتبر القواعد التي تصدرها الشركة بتنظيم العمل بها جزءا متما لا احكام هذه اللائحة .

ماده (١)

في تطبيق احكام هذه اللائحة يقصد بالكلمات والعبارات التاليه المعاني المحدده قرينها:

ماده (٢)

مجلس الاداره	:	مجلس ادارة الشركة .	*
رئيس مجلس الاداره	:	رئيس مجلس ادارة الشركة او التوضو المنتدب	*
الارضق (كلمة) سب	:	المتفرغ للاداره بحسب الاحوال .	*
المديـر	:	من يشغل وظيفة من الوظائف القيادية .	*
العاهـل	:	كل من يشغل وظيفة وارده في جدول الوظائف المعتمد .	*

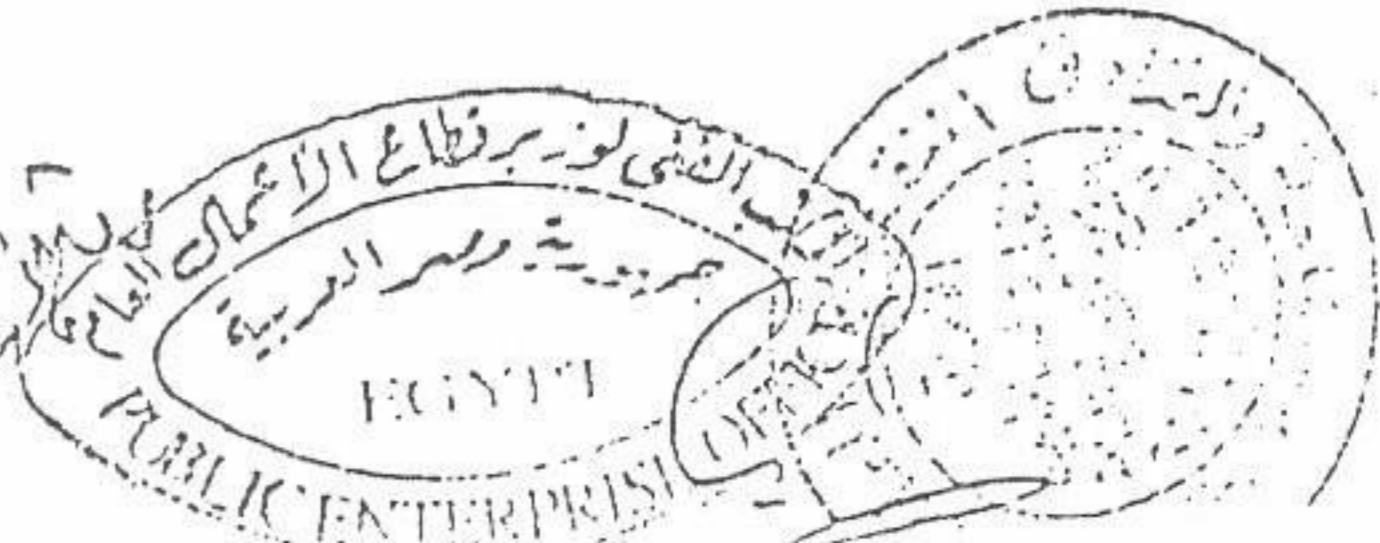
يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذه اللائحة بالتقويم الميلادي .

ماده (٣)

روجبت له تسمى اللجان والالتزام
الاساسي ومطابقة لقرنظام القانون
يعتمد
مستشفى لمرضى كاشي



مستشفى لمرضى كاشي



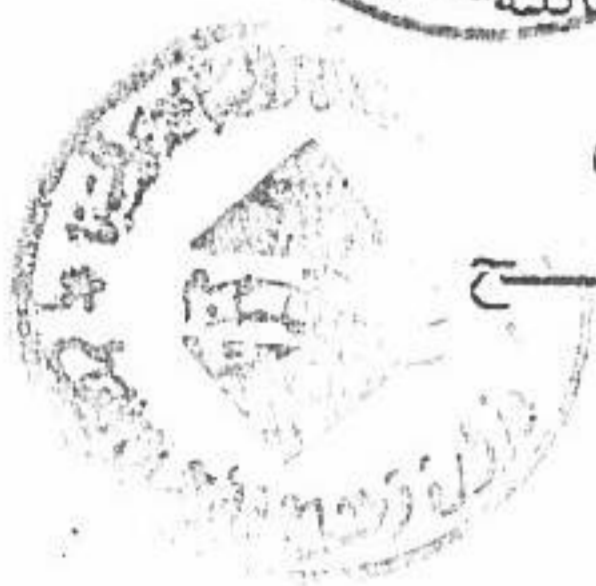
محرر من الأمل
١٨١٦

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياسة والنفاق (لجوع)



ماده (٤)

تشكل بقرار من رئيس مجلس الاداره لجنة لشئون العاملين تتكون من
أعضاء على الاقل على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة التنفيذية
ترشحها اللجنة ، وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها أو من
رئيس مجلس الادارة وتصدر توصياتها بأغلبية الآراء - فاذا تساوت يرجح
الجانب الذي منه الرئيس .



ويتولى أعمال الامانة انفيه لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم
بعمله دون أن يكون له صوت محدود .

وتختص هذه اللجنة بالنسبة للعاملين من غير شاغلي الوظائف القيادية والنظيره
بالنظر في الامور التاليه:-

- ١- التعيين و الترقيه واستحقاقى العلاوات والنقل .
- ٢- حساب مدد الخبرة وتحديد الاقدميات وبداية الاجر عند التعيين فى غير
أدنى الوظائف .
- ٣- مراجعة واعتماد تقارير كفاءة الاداء أو تعديلها اذا لزم الامر بناء على قرار
مسبب .
- ٤- انتهاء خدمة العامل فى الحالات الآتية:

(أ) اذا كان قد صدر ضده لاول مره حكم بات بعقوبه جنائية أو مقيدة
للحريه فى جريمه متخله بالشرف أو الامانه سالم يكن الحكم مع وقف
التنفيذ الشامل .

الا اذا رأت بقرار مسبب من واقع اسباب الحكم وظروف الواقعه أن
بقائه فى الخدمه يتعارض مع مقتضيات الوظيفه أو طبيعة العمل . .

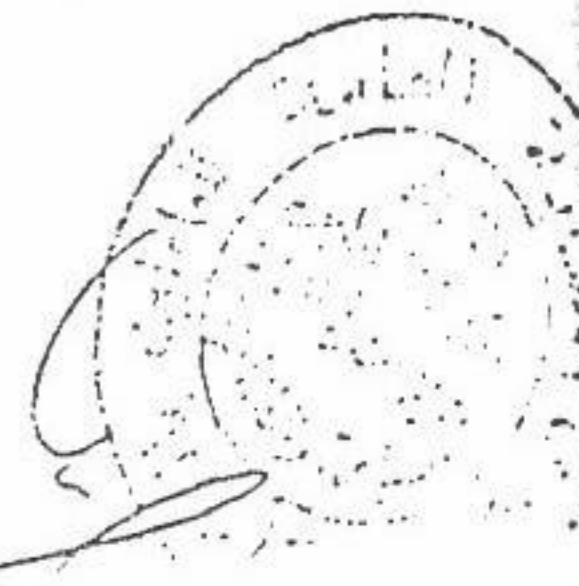
اذا حصل العامل على تقيرى كفاءة نهائين عن سنتين متتاليتين
بمراقبة ضعيف .



رؤسيت
الأساسية
رئيس النقابة
بمقتضى



لجنة
مجلس الادارة
بمقتضى



صحة بلدي الاول

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق «لجوت»



٥- حساب مدة الخبره السابقه المكتسبه علميا وعمليا عند بدء التعيين ،
التعيين في غير أدنى الوظائف والاثار المترتبة عليهما في الوظيفة والاجر طبقا
للقواعد التي يضعها مجلس الاداره .



النظر فيما يرى رئيس مجلس الادارة عرضة عليها من موضوعات .
وترسل اللجنة توصياتها الى رئيس مجلس الادارة خلال اسبوع من تاريخ
انتهاء الجلسة لاعتمادها فاذا لم يعتمدتها - وتم يعترض عليها خلال عشرة ايام
من تاريخ ارسالها اليه - اعتبرت نافذة ، أما اذا اعترض عليها كلها أو بعضها
فعليه أن يبدى كتابة الاسباب السبورة لذلك ويعيدها للجنة للنظر فيها على ضوء
هذه الاسباب ويحدد لها أجلا لا يتجاوز عشرة ايام لاعادة النظر فيها ، فاذا
انقضى هذا الاجل دون أن تبدي اللجنة رأيها اعتبر رأيها نافذا ، فاذا
تمسكت اللجنة برأيها خلال هذا الاجل فعليها أن تعيد توصياتها الى رئيس
مجلس الادارة ليتخذ ما يراه بشأنها ، ويعتبر قرارة في هذه الحالة نهائيا .
ويجوز في حالة الضرورة عرض بعض الموضوعات على اللجنة بالتمرير وتصدر
القرارات في هذه الحالة بالاجماع ، وتعرض على اللجنة في أول جلسة تالية
لصدورها للاحاطة وتدوين بسجل محاضر الاجتماعات في محضر الجلسة التي
تعرض فيها .

-٦-

تشكل بقرار من رئيس مجلس الاداره لجنة دائمه للوظائف القيادية والنظيرة
تختص بالنظر في الترشيح لشغل الوظائف القيادية والنظيره الشاغرة وتتكون
اللجنة من عدد فردي من الاعضاء لا يقل عن ثلاثة من العاملين بالشركة أو
غيرهم ويراعى في اختيارهم أن يكونوا من الكفاءات المشهود لها بالنجاح
في عملها وأن تتناسب مستوى وظائفهم مع مستوى الوظائف المطلوب شغلها
ويجدهم القرار الصادر بتشكيل اللجنة نظام واجراءات العمل بها .

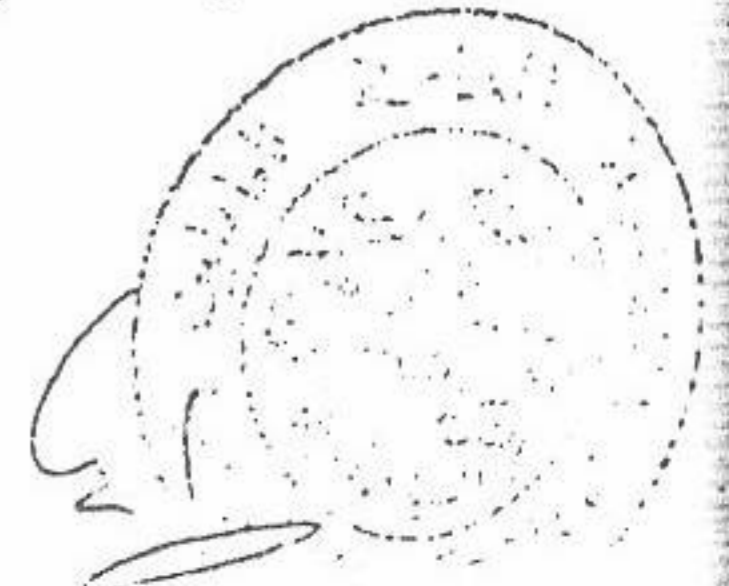
ماده (٥)



رئيس الشركة
رئيس مجلس الادارة
رئيس اللجنة
رئيس النقاد



لدي
مدير الشركة



مدرسة لهندسة الميكانيكا



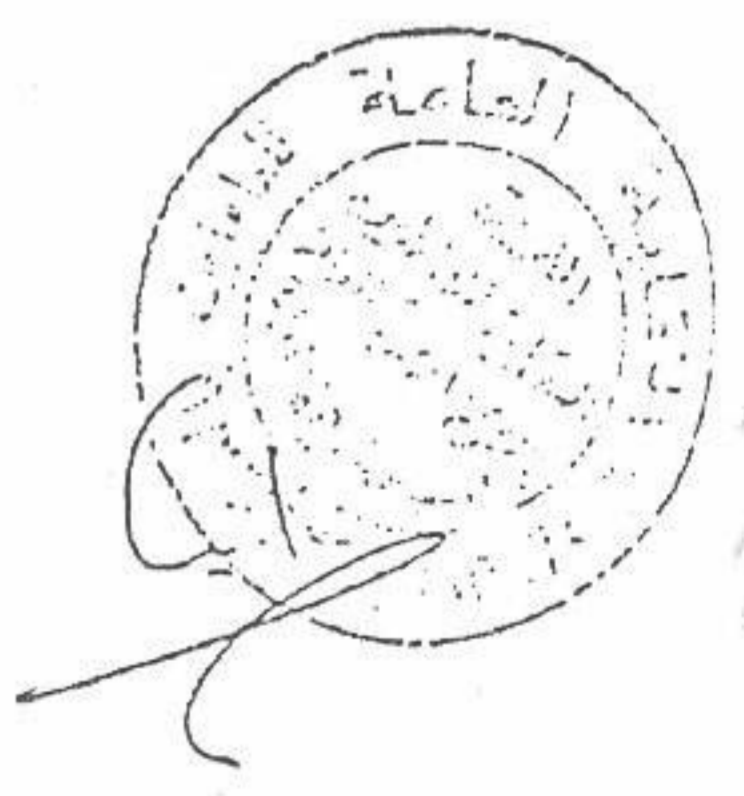
لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياسة والفنون «لجود»

ماده (٦)

مع عدم الاخلال بأحكام المواد (٩ ، ١٠ ، ١١) الواردة بهذه اللائحة
يراعى فيمن يتم اختيارهم لشغل وظيفة قيادية أن يكون من الاكثر قدره على
ادارة العمل وتحقيق الانجازات المطلوبه وأن يجتاز بنجاح دوره التدريبية
التي تتيحها الشركة لمن يتم توشيحهم .



ويكون شغل الوظيفة القيادية لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات قابله للتجديد لمدة
او لمدد اخرى طبقا لاحكام هذه اللائحة وتنتهي مدة تولى الوظيفة
القيادية بانقضاء المدة المحدده في قرار شغل العامل لها مانم يصدر قرار
من السلطة المختصة بالتعيين بتجديدها قبل انقضاء ستين يوما على الاقل
من تاريخ انتهاء المدة المحدده لشغل الوظيفة ، وفي حالة عدم التجديد ينقل
العامل الى وظيفة اخرى غير قيادية لا تقل عن مستوى وظيفته المنقول
منها ومرتبه الدى كان يتقاضاه مضافا اليه البدلات المقرره للوظيفة
المنقول اليها ، ويكون النقل داخل الشركة وبقرار من السلطة المختصة .



روعت لاصفي الجزارات والنظام
الاساسي ومطابقة للنظام القانوني
رئيس الشاوية
مرفوضي زهير مرفوضي

لعمري
مدير الشركة العامة



مصر ١٥/١٠/٥٥

٢١١٦

(الباب الثاني)

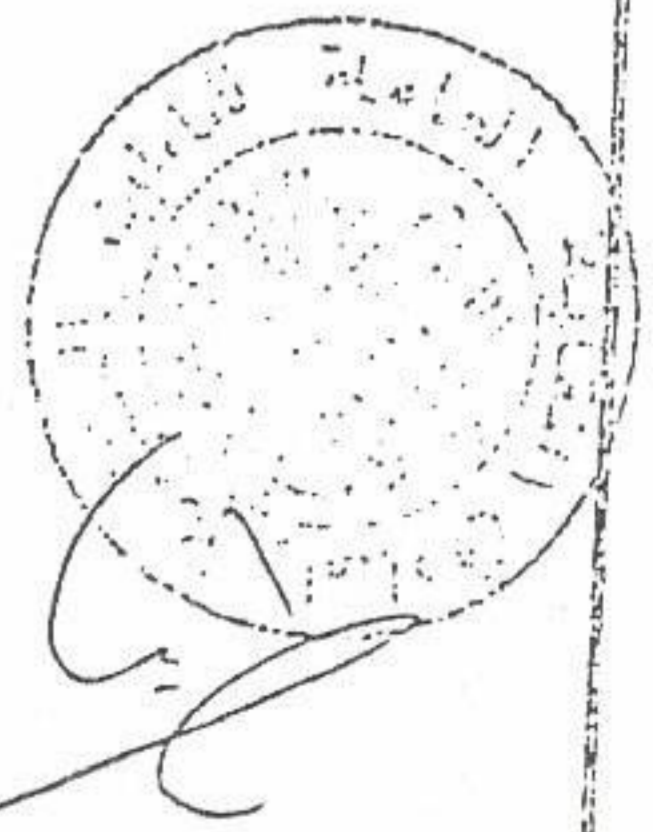


في علاقة العمل وانتعاشها

بسم الله الرحمن الرحيم

روجعت لادنى الجزارات والنظام
الأساسي ومطابقة للنظام القانوني
بمقتضى
رئيس النقابة
مصطفى السيد محمد مصطفى

مدير الشركة العامة
للسياحة والضيافة



شركة لوجت

الفصل الاول



نظام الوظائف

تضع الشركة هيكلًا تنظيميًا لها بما يتفق مع طبيعة انشطتها وأهدافها ومتطلبات العمل بها، ويحقق قدره على المحاسبة عن الانجازات، ويكفل التدرج الهرمي في مهاره، والتناسب بين وظائف التنفيذ والوظائف القيادية، كما تضع جدول توصيف وتقييم الوظائف بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والاجر المقرر لها في حدود الجدول المرفق بهذه اللائحة.

ماده (٧)

ويعتمد الهيكل التنظيمي وجدول الوظائف من مجلس الاداره، وله أن يبيد النظر في الهيكل التنظيمي أو في جدول الوظائف كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك.

ويعد المدير المالي للشركة في موعد أقصاه أول ابريل من كل عام تقديراً لجملة الاجور الاساسيه المتوقعه للعام المقبل مقارنة بالرقم المماثل في العام السابق ومعدل زياده المتوقع وذلك بالنسبه لكل نشاط على حده ثم بالنسبه للشركة ككل.

وفي جميع الاحوال يراعى الالتزام بالحد الأدنى للاجور المقرر قانوناً، ويجوز للوزير والنظام وبالنسبه المقرره للاجور الى رقم الاعمال وما تحققه الشركة من ارباح. الأساس، ومطابقة لأحكام النظام القانوني
بمقتضى
رئيس النقابة
مصر في لوجت



بنيته
د. محمد السيد



لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسباحة والغطاوق «البحوث»

ماده (٨) تقسم وظائف الشركة الى المستويات اوظيفيه التاليه: **الوظائف القيادية والخطيبه:** *المناصب: مدير عام، مدير عام*



- * **الوظائف التنفيذية:**
- الوظائف التخصصيه
- الوظائف المساعده (فنيه - كتابيه)
- الوظائف الحرفيه والمعاونه

ماده (٩) لرئيس مجلس الاداره ان يتعاقد بصفه مؤقتة مع الخبراء المصريين والاجانب في المهام او الاعمال المؤقتة التي تتطلب خبرات او تخصصات نادره غير متوافره وعلى ان يكون التعاقد لانجاز مهام محددة ، ويحدد مكافآتهم بما لا يجاوز بداية ربط اعلى مستوى وظيفي بالشركة ، فاذا جاوزت المكافآت هذا الحد كان التعاقد بعد موافقة مجلس الاداره

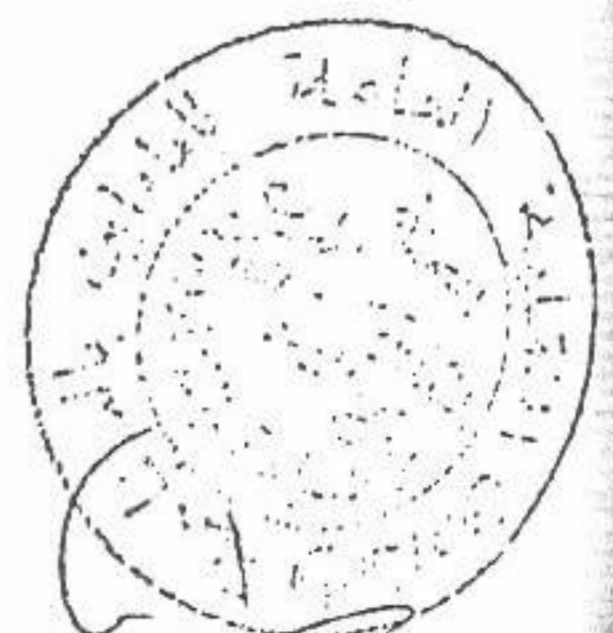
كما يجوز له الاستعانه بعماله مؤقتة او موسمية او عرضية ويحدد في التقدير المكافآة او الاجر تبعاً لمستوى خبره وبما لا يجاوز بداية ربط اعلى مستوى وظيفي بالشركة

ويصدر بنماذج العقود التي تبوم مع الخبراء الوطنيين او الاجانب والعاملين بصفه مؤقتة او موسمية او عرضية قرار من مجلس الاداره

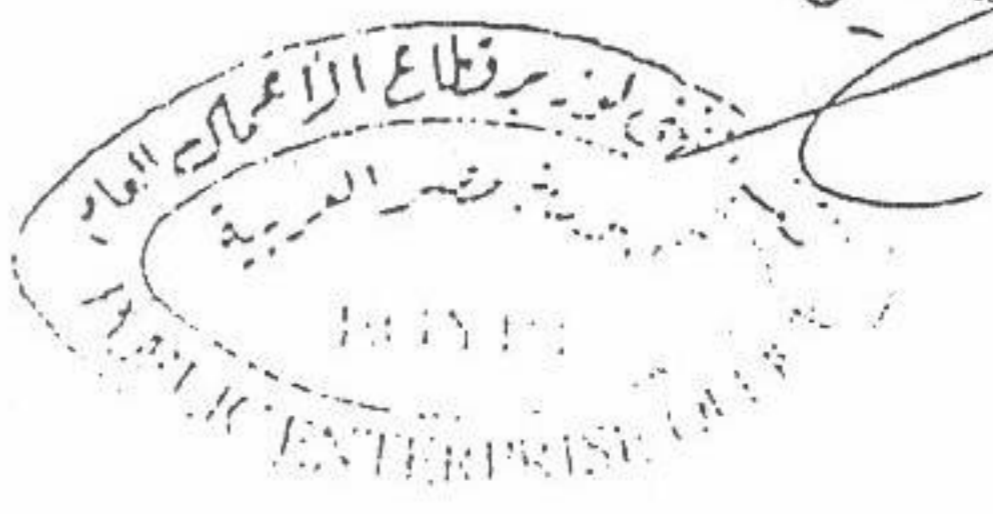
*روبيث لدمحق الجزارات والنقاص
الادباسى ومطابفة لمقام القانون
رئيس النقابة
مشارقى (مؤتمريه)*

مدير عام

٢٠١١/١/٦



لجنة التسيير





صورة طبق الأصل

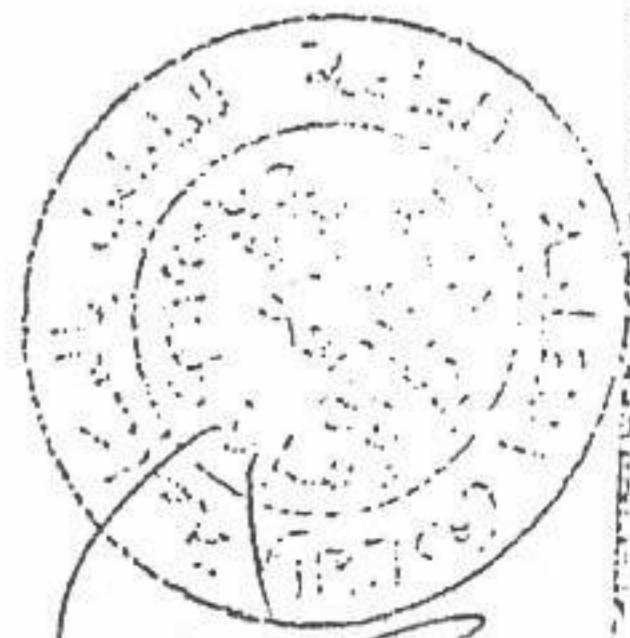
١١٦/٢٢



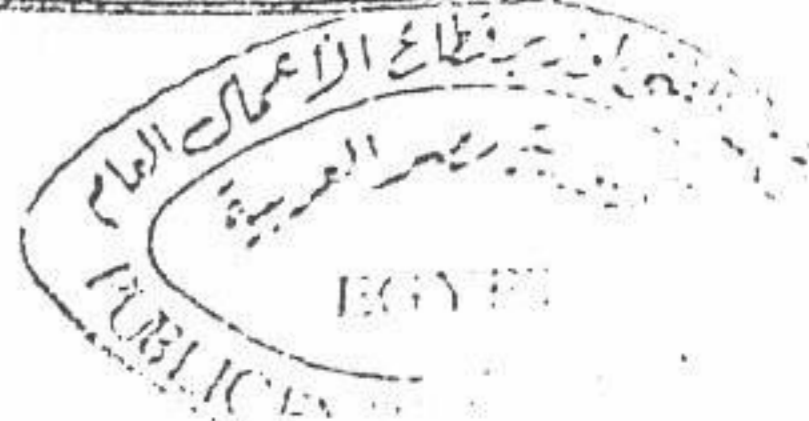
الفصل الثاني

في التعيين

وطرق شغل الوظائف
 بموجب لائحة الجزارات والتذاوي
 الأساسية وملائمة لأحكام القانون
 رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٤
 رئيس النقابة
 محمد شفيق أبو بكر



محمد شفيق أبو بكر



طريق طريق البحر

الفصل الثاني



في التعيين وطرق تشغل

الوظائف

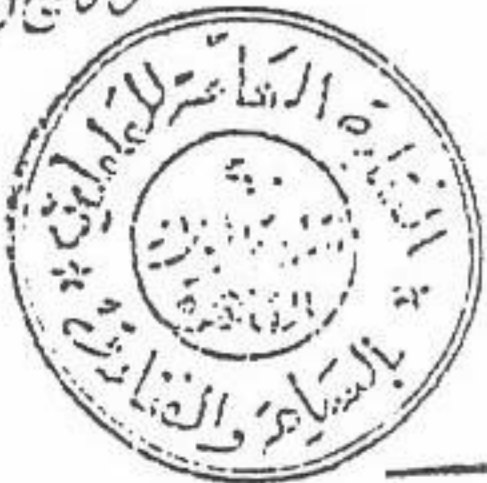
ماده (١٠) يتم شغل الوظائف الواردة بالهيكل التنظيمي للشركة عن طريق التعيين أو الترقيه كما يجوز شغلها عن طريق الندب أو النقل الداخلي أو الامارة طبقا للضوابط الواردة بشأنها في هذه اللائحة •
وتحدد الحدود الدنيا للمدة اللازمه للتعيين في الوظائف طبقا للوارد بجدول الوظائف المرافق •

ماده (١١) يكون التعيين في الوظائف القيادية والنظيره بموافقة مجلس الاداره بناء على عرض رئيس المجلس وبعد قيام اللجنة الدائمه للوظائف القيادية والنظيره بأعمال شئونها •

وبالنسبه للوظائف التي تليها فيكون بناء على توصية لجنة شئون العاملين ويصدر القرار في الحائتين من رئيس المجلس •

وفي جميع الاحوال لا يجوز التعيين الاعلى وظيفة خاليه ووارده
الوظائف المعتمد •

بجسدي
موجوده لدى
الاساسي
باعتبار
مستحق



مدير
مدير
مدير



سورة من الأدب

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة و«الغياض» (البحر)



يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالاعلان عن الوظائف الخالية واجبات التعيين فيها، كما يحدد الوظائف التي تشغل بامتحان وتلك التي تشغل بدون امتحان.

ماده (١٢)

ويشترط للتعيين في الوظائف التي تشغل بدون اعتماد على (الدرجة) الثلاث:

٥

اذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقا للمؤهل الاعلى، وعند التساوي في المؤهل تكون الاولوية للاعلى مرتبه في الحصول على الشهادة الدراسية فالاقدم تخرجاً فالاكبر سناً.

(أ)

اذا كانت الخبرة هي المطلوبة فيكون التعيين طبقا للخبره.

(ب)

وأستثناء من أحكام الفقرة الاولى - يجوز التعيين بغير اعلان أو امتحان اذا توافرت في المتقدم للتعيين مؤهلات أو خبرات متميزه أو نادره لا تتوافر بالقدر الكافي في غيره.

يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الاسباب الوارده نسي الترتيب النهائي لنتائج الامتحان، وعند التساوي في الترتيب يعين الاعلى مؤهلاً فالاعلى تقديراً عند الحصول على المؤهل فالاقدم تخرجاً وعند التساوي يقدم الاكبر سناً.

ماده (١٣)

يشترط فيمن يعين في (الوظائف):

ماده (١٤)

١ أن يكون متمتتا بالجنسية المصريه.

(١)

٢ أن يكون محمود السيره حسن السمعة.

(٢)

٣ الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبه جنايه في احدى الجرائم المنصوص عليها في قوانين العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين

(٣)

الخاصه أو بعقوبه مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة ما لا يقل عن سنة واحدة.

قد رد اليه اعتباراً.

بموجب القرارات والقرارات
التي تصدرها اللجنة العامة للسياحة
والترحال
بموجب
مجلس الادارة



لجنة
السياحة
والترحال



لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق «لجوت»

ماده (١٨)

تحدد أقدمية العامل من تاريخ صدور قرار التعيين في حالة التعيين لأول مرة
أما إذا كان التعيين متضمنا ترقية فتحدد أقدمية العامل على أساس الوظيفة
السابقة.

وتحسب للعامل الحاصل على درجة الماجستير أو دبلومين من الدراسات العليا
تكون مدة الدراسة في كل دبلومه سنتين أقدمية مدتها سنة وللحاصل على
درجة الدكتوراه أقدمية مدتها سنتان بخلاف منحة علاوة من علاوات الوظيفة
التي يعين عليها تضاف الى بداية أجرها عن كل سنة من السنوات المحسوبة
وبشرط أن تكون الدرجة العلمية الحاصل عليها في مجال أعمال وظيفته.



*

ماده (١٩)

ولا يسرى ما جاء بهذه الفقرة إلا عند التعيين لأول مرتبة
يجوز للشركة إعادة تعيين أى من العاملين بها لشغل احدى الوظائف المعلن
عنها بالشركة من غير ادنى الوظائف بشرط أن تتوافر فيه شروط شغل الوظيفة
وأن تكون هى الوظيفة الاعلى مباشرة للوظيفة التى يشغلها وأن
يجتاز اختباراتها بنجاح ، كما يجوز للشركة فى هذه الحالة اعفائه من
الكشف الطبى الا اذا كانت الوظيفة الجديدة تستلزم صلاحية طبية مغيرة.

وتحسب اقدميته فى الوظيفة الجديدة من تاريخ تعيينه فيها ويمنح بداية اجرها
أو يحتفظ له بمرتبه الذى كان يتقاضاه ايها أكبر ، ولا يخل ذلك بموعده
العلاوة الدوريه وتعتبر مدة خدمته متصله.

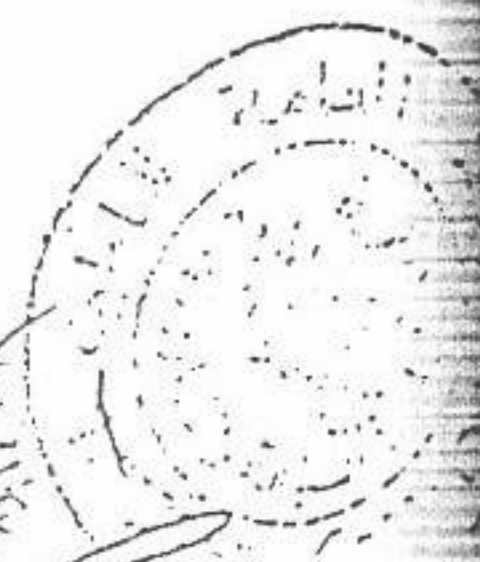
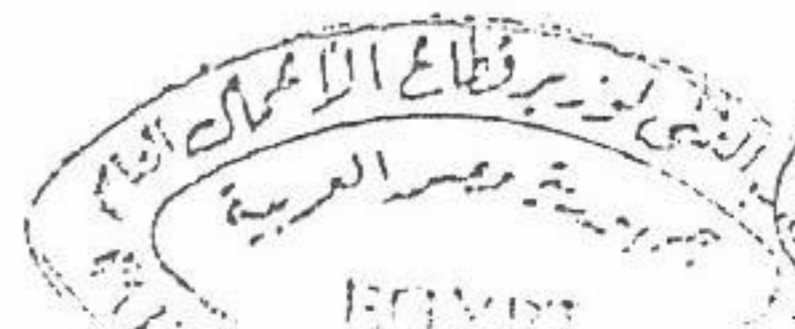
ماده (٢٠)

يجوز إعادة تعيين العامل التارك لوظيفته فى خلال سنة من تركها وذلك فى
ذات الوظيفة ان كانت شاغرة أو فى وظيفة مماثلة ويمنح مرتبه الذى
يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدد التى قضاهما فى وظيفته السابقه فى الاقدمية
على أن تتوافر فيه شروط شغل الوظيفة التى يعاد تعيينه فيها والتشبه النوعيه
وأن يكون تقرير كفاءته عن آخر سنة قبل تركه للعمل لا تقل عن ممتاز.

الذين يترأسون
رئيس النقابة
مصر



بسم
الشيخ
الشيخ



صدر في ١٤/١٠/٥٧

١٤
١٣



الفصل الثالث



في قياس كفاية الأداء

رؤيت لدرجات الجزرات والنظام
الأساسي ومطابقة لدرجات القانون
بمقتضى
رئيس الشركة
م. شوقي الزمر



ليند

رئيس الشركة العامة

م. شوقي الزمر



صدر في ١٠/١٠/٥٧

الفصل الثالث



في قياس كفاية الأداء

مادة (٢١)

يصدر رئيس مجلس الاداره قرارا بقواعد ومعايير ونماذج اعداد تقارير النشاط الدورية التي تضعها لجنة شئون العاملين .

وتتخذ هذه التقارير أساسا لقياس كفاية العاملين ، عدا شاغلي الوظائف القيادية والنظيره .



ماده (٢٢)

تحدد مراتب كفاءة الاداء على النحو التالي:

أقل من ٥٠%	(ضعيف)	-
من ٥٠% الى أقل من ٧٠%	(متوسط)	-
من ٧٠% الى أقل من ٨٠%	(جيد)	-
من ٨٠% الى أقل من ٩٠%	(جيد جدا)	-
من ٩٠% فما فوق	(ممتاز)	-

ماده (٢٣)

يتعين أن يكون تقرير الحاصل على تقرير مرتبه ضعيف أو متوسط مسيبا ، كما يكون تقرير الكفاءة بمرتبه ممتاز محمدا لعناصر التميز التي أدت اليه ولا يعتمد الا باستيفاء ذلك .

رؤسيت للدراسات والبحوث
الاساسية وربطها بالخطط الاستراتيجية
بمكتب
رئيسي للشؤون
مصر شين لدراسات وبحوث

ماده (٢٤)

حالات خاصة لقياس كفاءة الأداء :

١- لا يجوز تقرير كفاءة اولئك العاملين بمرتبه (ممتاز) في الحالات التاليه:

أ) عدم اجتياز العامل للدورات التدريبية بنجاح أو التخلف عن التدريب



لديه
بالتفصيل

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق «الجمهورية»



ب) مجازاة العامل بجزاء تأديبي (يتجاوز عقوبة الانذار) •
-٢- تحدد كفاءة العامل المجدد أو المستدعي للاحتياط أو المستبقى بمرتبة (جيد جدا) حكما فاذا كان آخر تقرير حصل عليه قبل تجنيده بمرتبة (ممتاز) قدرت كفاءته بذات المرتبة •

-٣- تحدد مرتبة كفاءة العامل عضو التنظيم النقابي بما لا يقل عن تقدير كفايته في السنة السابقة على انتخابه بالمنظمة النقابية •

-٤- اذا زادت مدة مرض العامل عن ثمانية أشهر تحدد كفاءته بمرتبة (جيد جدا) حكما واذا كانت كفاءته في العام السابق بمرتبة أكبر قدرت كفاءته بذات المرتبة •

-٥- في حالة النقل تختص بوضع تقرير الكفاءة النهائي للعامل الجهة التي تضى فيها العامل المدة الأكبر من السنة التي يوضع عنها تقرير الكفاءة ويعتد بالتقريرين السابقين وضتهما عن العامل •

-٦- في حالة الاجازة الخاصة أيا كان نوعها يعتد بأخر تقريرين مقدمين عن العامل اذا كانت مدة الاجازة أكبر من مدة عمله في هذه السنة •

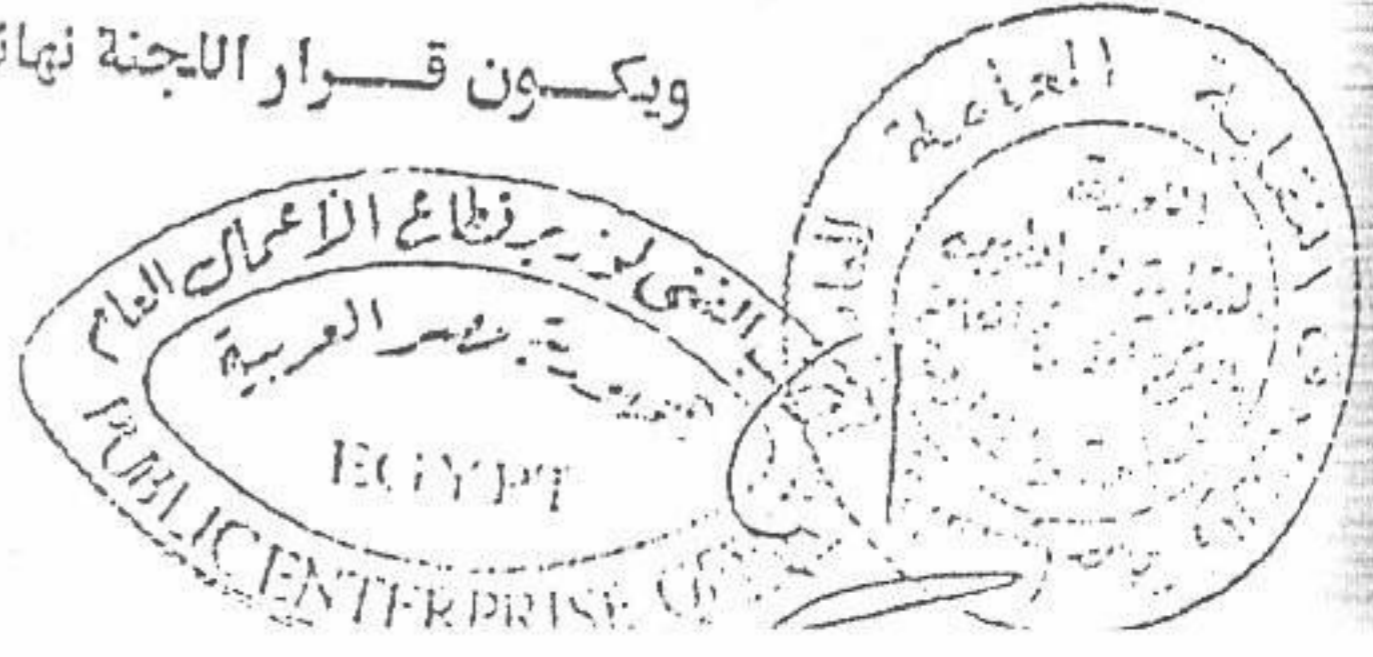
ماده (٢٥) يخطر العامل بصورة من تقرير كفاءته السنوية وللعامل أن يتظلم من تقدير الكفاءة إلى رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطاره به كتابة وتوقيعه بالاستلام •

ماده (٢٦) تحال التظلمات إلى لجنة تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة لهذا الغرض من ثلاثة أعضاء من كبار العاملين بالشركة وعضو عن اللجنة النقابية يختاره

مجلس ادارتها ويفصل في التظلم خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم التظلم إلى اللجنة المختصة
ويكون قرار اللجنة نهائيا •



لجنة
مجلس الادارة العامة



منه من الاول



لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (مجموع)

ماده (٢٧)

لا يعتبر تقرير كفاءة الأداء نهائيا ولا منتجا لآثاره القانونية الا بعد انقضاء مهلة التظلم أو البت فيه.

ماده (٢٨)

يعرض أمر إنهاء خدمة العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتايان نهائيان بموتبة (ضعيف) على لجنة شئون العاملين، فاذا قررت اللجنة إنهاء خدمته يصدر بذلك قرار من رئيس مجلس الإدارة اعتبارا من اليوم التالي لاعتماد محضر اللجنة دون حاجة الى تنبيه أو اذار.

موجهت لادئتي الجزارات والادراس
الادراسى وادئتي الادراس القانون
رئيس النقابة
موجهت لادئتي الجزارات



لجنة
موجهت لادئتي الجزارات
الادراسى وادئتي الادراس القانون
رئيس النقابة
موجهت لادئتي الجزارات

١٩٥٥



مصر ١٩٥١



الفصل الرابع

في الترقية

لقد تم

توقيع

موجهت لأعضاء الجزارات والنظام
الأساسي ومطابقة لأحكام القانون
يسمى الشابة
من مائة إلى مائة وخمسة وعشرون



صدر في ١١ من

الفصل الرابع



في الترقية

مادة (٢٩) مع عدم الاخلال باحكام المادة ١١ من هذه اللائحة تكون الترقية بالاختبار بنسبة ١٠٠٪ وفقا للضوابط التي يضعها مجلس الاداره ولوظيفة شاغرة وارده بالهيكل التنظيمي وبشرط توافر كافة اشتراطات شغل الوظيفة الواردة ببطاقة الوصف ، وأن تكون الترقية الى الوظيفة الاعلى للوظيفة التي تتم الترقية منها مباشرة وبشرط توافر المصعد اللازم للترقية وفقا لما يحدده مجلس الادارة ، ويتضمنها جدول الوظائف .

مادة (٣٠) تعد ادارة شئون العاملين في بداية السنة المالية بيانا بالوظائف الشاغرة والواردة بالهيكل الوظيفي للشركة والتي يمكن شغلها بالترقية من بين العاملين المستوفين لاشتراطات شغل هذه الوظائف طبقا لبطاقة وصف كل وظيفة وبمراعاة الضوابط الخاصة بالترقيات .

مادة (٣١) يشترط حصول المرشح للترقية على مرتبة كفاءة (ممتاز أو جيد جدا) في السنتين الاخيرتين بالنسبة للعاملين الخاضعين لنظام تقارير كفاءة الاداء ، أما بالنسبة للمرشحين غير الخاضعين لتلك التقارير فيستهدى بما يبيده الرؤساء من عناصر التميز والكفاءة والخبرة وما يتضح من ملفات الخدمة .

رؤساء الأقسام والفرق
الأساسي وطباعة وتوزيع
بيانات
رئيس الفرقة
مشتفي

مادة (٣٢) يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدوره ويستحق العامل بداية ربط الوظيفة التي رقى اليها أو علاوة



بمقتضى



تذمة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والنفنوق (الجمهورية)



من علاواتها أيهما أكبر اعتبارا من ذات التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاقه للعلاوة الدورية المقررة أو أية علاوات أخرى تقرر في موعدها.

مادة (٣٣) يكون التظلم من حركة الترقيات الى رئيس مجلس الادارة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدور القرار ويسقط حق العامل في التظلم بفوات المدة.

مادة (٣٤) تشكل لجنة بقرار من رئيس مجلس الادارة للبت في التظلمات تمثل فيها الشئون الادارية والشئون المالية والشئون القانونية وعضو من اللجنة النقابية ويتولى أعمال مقرر اللجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم مقامه.

وتقوم اللجنة في خلال خمسة عشر يوما من احوالة التظلم اليها بدراسته وابداء الرأي فيه ويحضرها بأعمالها ويعرض على رئيس مجلس الادارة الذي يقوم باحواله خلال اسبوع الى الجهة المختصة بالترقية للبت فيه على ضوء توصيات لجنة التظلمات خلال الاسبوع التالي فاذا أقرت السلطة المختصة ترقيته نتيجة التظلم فتصدر الجهة المختصة قرارها بالترقية من تاريخ حركة الترقيات المتظلم منها مع ما يترتب على ذلك من آثار.

مادة (٣٥) للمجاز ترقية العامل في الحالات الآتية:

(أ) اذا كان بأجازة بدون اجرة أو اعادة أو عاد ولم يكن قد مضى على عودته واستلامه العمل سنة كامله.

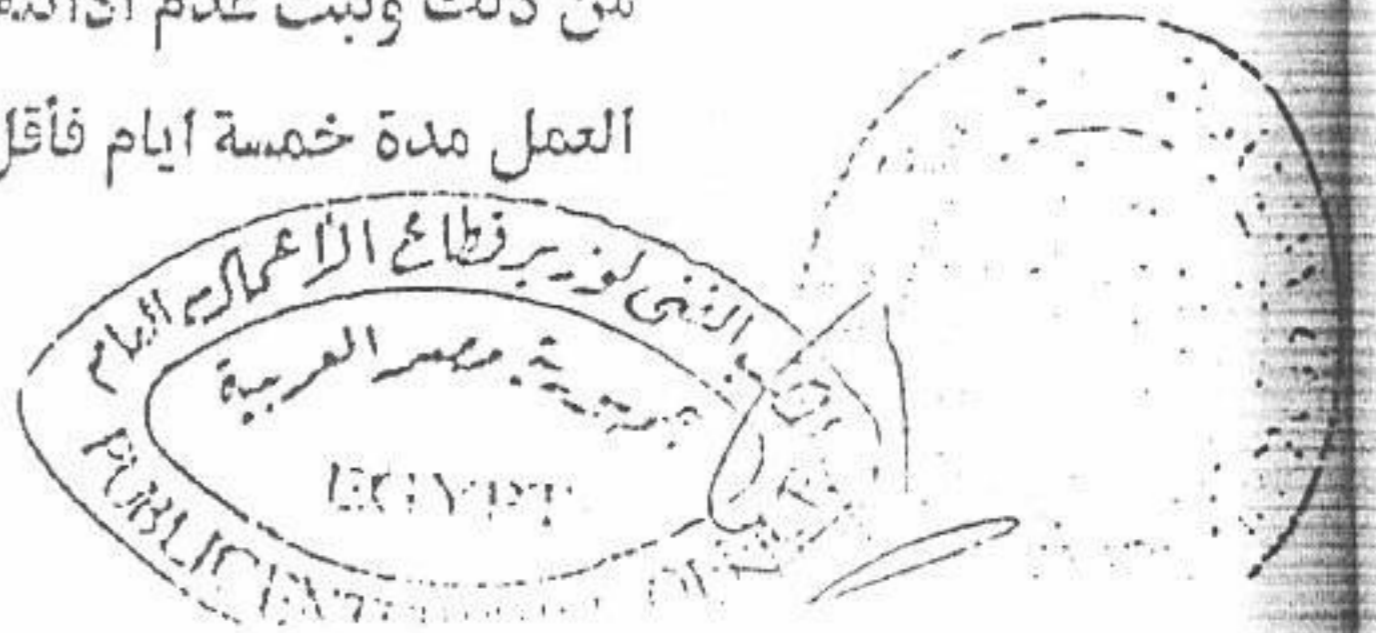
(ب) عدم اجتياز الدورات التدريبية التي تتيحها الشركة بنجاح.

(ج) المحال الى المحاكمة الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الاحالة أو الوقف، وفي هذه الحالة تحجز للعامل وظيفته لمدة سنة، فاذا استطلت المدة لاكثر من ذلك وثبت عدم ادائه أو وقع عليه جزاء الانذار أو الخصم أو الوقف عن العمل مدة خمسة ايام فأقل وجب عند ترقيته احتساب اقدميته في الوظيفة

روديت لادارة البنارات والادارة
الاساسية مطابفة للامانة
بيد
م. ش. ش. ش.



لجنة
م. ش. ش. ش.



مصر
الإسكندرية



المرفق اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة
التأديبيه أو الجنائية ويمنح اجرها من هذا التاريخ.
ويعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبيه من تاريخ طلب الشركة أو
المركزي للمحاسبات من السلطه المختصه اقامة الدعوى التأديبيه ضده.

مادة (٣٦)

لا يجوز النظر في ترقية عامل وقع عليه عقوبة أو عقوبات تأديبيه يصل مجموعها
الى المدد المبينه فيما يلى خلال السنه السابقه على تاريخ الترقية الا بتسديد
انقضاء الفترات الاتية:

- (أ) ثلاثة أشهر في حالة الغرامة اذنى تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام الى عشرة أيام
أو الوقف عن العمل لذات المدة.
- (ب) ستة أشهر في حالة الغرامة التى تزيد قيمتها على أجر احدى عشر يوماً الى
خمسة عشر يوماً أو الوقف عن العمل لذات المدة.
- (ج) تسعة أشهر في حالة الغرامة التى تزيد قيمتها على أجر خمسة عشر يوماً الى
ثلاثين يوماً أو الوقف عن العمل لذات المدة.
- (د) سنه كامله في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد عن ٣٠
يوماً أو في حالة توقيع جزاء خفض الأجر.
- (هـ) مدة الحرمان من العلاوة كلياً أو جزئياً.

وتحسب فترات التأجيل المشار اليها فى البنود السابقه من تاريخ توقيع الجزاء
الاخير ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق.

دومعت للخدمات والتمويل
الإدارة العامة
رئيس النقابة
مصر

ولا تدخل الغرامات التى توقع على العاملين تطبيقاً لنظام الحضور والانصراف
فى مفهوم الجزاءات التأديبيه المانعه من الترقية.



لبيح
مصر العامة للسياحة والفنادق





سيره طوبى ١١٠٠

١١٦/٢٢٢



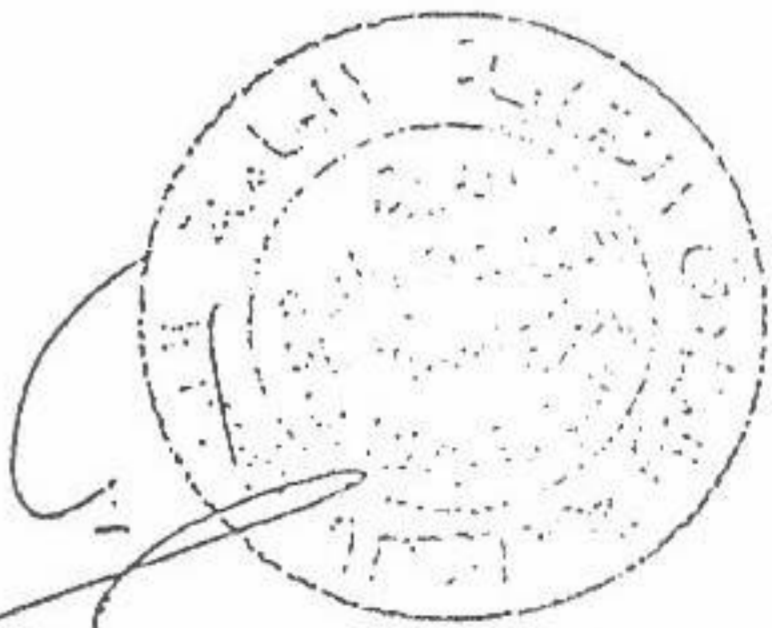
الفصل الخامس

في الأجور والمكافآت

وتحدد المسمى المراتب والتكليفات
الأجور، ومكافأة رؤساء القاعات
باسم النقابة
مما هي مرفقة



لجنة
فريق العمل لهذا





الفصل الخامس

في الاجور والملاوات

اولا: الاجور

يحدد أجر العامل عند تعيينه بداية الربط المقرر للتوظيفه وفقا لجدول الاجور المرفق، مع سريان تطبيق أحكام القوانين الصادرة بشأن العلاوات الخاصة وضمها الى الاجور الاساسية أو المنح التي تقرها الدولة للعاملين • ويراعى الالتزام بالحد الأدنى للاجور المقرر قانونا، وبالنسبة المقررة للاجور الى رقم الاعمال وما تحققة الشركة من أرباح، كما تراعى نسبة الاجور الى القيمة المضافة • ويستحق العامل أجره من تاريخ تسلمة العمل ما لم يكن مستقبلي بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه •

ماده (٣٧)

ثانيا: العلاوات الضرورية

يقوم مجلس الادارة في ختام كل سنة مالية مبدأ استحقاق العاملين للعلاوة الدورية أو نسبة منها أو عدم استحقاقها عن العام التالي وذلك في ضوء المؤكث ووجبت لدى الجهات الإدارية والتمويل الأساسية ومطابقة لأحكام القانون •

ماده (٣٨)

رئيس اللجنة
معه
رئيس اللجنة
معه

وفي جميع الاحوال يجب أن يعتمد قرار مجلس الادارة من الجمعية العامة للشركة •



لجنة
معه



العامة

أولاً : بدل السفر ومصروفات الانتقال

أ - بدل السفر



تسرى في شأن سفر رئيس وأعضاء مجلس الإدارة الاحكام المقررة لبدل السفر ومصروفات الانتقال المقرر للعاملين بالشركة، ويتم معاملتهم على أساس الشفافية والمقرره لشاغلي أعلى الوظائف القيادية مالم تقرر الجمعية العامة للشركة خلاف ذلك.

ماده (٤١)

تسرى أحكام بدل السفر ومصاريف الانتقال على العاملين بعقود عمل محددة المدة بدأت معاملة النظير من العاملين الدائمين.

ماده (٤٢)

لرئيس مجلس الإدارة سلطة ايفاد العاملين بالشركة في مهام خارج البلاد كما يكون له أو لمن يفوضه التكليف بالسفر في مهام داخل البلاد لقمة الوظائف القيادية ، أما بالنسبة لشاغلي باقى الوظائف فيكون التكليف بالسفر من سلطة الرئيس الاعلى المختص ، وفي جميع الاحوال يجب أن يتضمن التكليف بالسفر تحديد المهمة وجهتها والمدة اللازمة لانجازها.

ماده (٤٣)

ويلتزم من يكلف بالسفر باعداد تقرير عن مهمته والانجازات التى حققها بعد عودته ، ويقدم هذا التقرير الى رئيسة المباشر.

-

بدل السفر هو المبلغ الذى يمنح للموفد مقابل النفقات الضرورية التى يتحملها بسبب تغيبه عن الجبهة التى بها مقر عملة الرسمى وعن الليالى التى تقضى فى السفر بسبب النقل أو الندب لاداء مهام العمل أو القيام بالاعمال التى يكلف

ماده (٤٤)

للم
رئيس الشركة
مدير



البرازيل
مباشرة
رئيس الشركة
مدير



مادة (٤٥) يحدد مجلس الإدارة فئات بدل السفر بحد أقصى الفئات التالية:-

خارج الجمهورية (دولار أمريكي / ليلة)		داخل الجمهورية		مستوى الوظائف
اليابان	الدول الافريقيه الدول الاسيوية	الدول العربيه الدول الاوربيه الامريكتين استراليا	جنيه مصري / ليلة	
٣٢٠	١٦٥	٢٠٠	١٢٠	شاغلوا الوظائف القيادية والنظيره شاغلوا الوظائف التنفيذية :-
٢٥٠	١٢٥	١٥٠	١٠٠	- التخصصية والمساعده
٢١٠	١١٠	١٣٥	٨٠	- الحرفيه والمعاونه •

مادة (٤٦) تخفض فئات بدل السفر المنصوص عليها في المادة السابقة بمقدار النصف إذا نزل العامل في إحدى الاستراحات التابعة للشركة بالداخل أو الخارج في ضيافة إحدى الدول أو الهيئات أو الجهات الاجنبية ووفرت له الاقامة والاعاشة وبمقدار الربع إذا تكفلت بأيهما فقط •

وتزداد فئات بدل السفر بمقدار ٢٥% في حالة المأموريات للخارج لحضور
معارض أو ندوات أو مهرجانات أو مؤتمرات دوليه •

رئيس مجلس الإدارة
الدعم والسياسة
رئيس النقابة
مصر

مادة (٤٧) لرئيس مجلس الإدارة منح العامل الشاغل لوظيفة قيادية والمكلف بمأمورية

مزايا إضافية بما لا يتجاوز نفقات الاستقبال والضيافة بالخارج بما لا يتجاوز



لرئيس مجلس الإدارة



مصر
طريق
البحر



نصف قيمة اجمالي بدل السفر المستحق عن المهمة وبحد أقصى ٥٠٠ دولار (خمسمائة دولار) أيهما أقل وذلك دون التقييد بقواعد الصرف المقررة • ولا يصرف هذا التعويض الا لرئيس الوفد دون غيره ما لم يكن المكلف بالمهمة منفردا فيصرف اليه •
وإذا كان تكلفة مهمة بالداخل فلرئيس مجلس الادارة أن يصرف له أجورته والضيافة بما المبيت الفعلية بالاضافة الى تعويضا ماليا لمواجهة نفقات الاستقبال والضيافة بما لا يجاوز ٢٥٪ من قيمة اجمالي بدل السفر المستحق •
كما يجوز أن يصرف له اذ تكاليف الفعلية للاقامة والاعاشة بأحد الفنادق وبدات الدرجة المقررة لوظيفته طبقا للقرارات الفعلية بالاضافة الى ٥٠٪ من بدل السفر المقرر •



يستحق العامل بدل السفر عن المبيت خارج المدينة التي بها مقر العمل ويصرف نصف هذا البديل إذا اقتضت المأمورية المكلف بها البقاء بعد انتهاء مواعيد العمل الرسمي وعودته في نفس اليوم بشرط انقضاء سبع ساعات بما فيها وقت الذهاب والعودة •

مادة (٤٨)

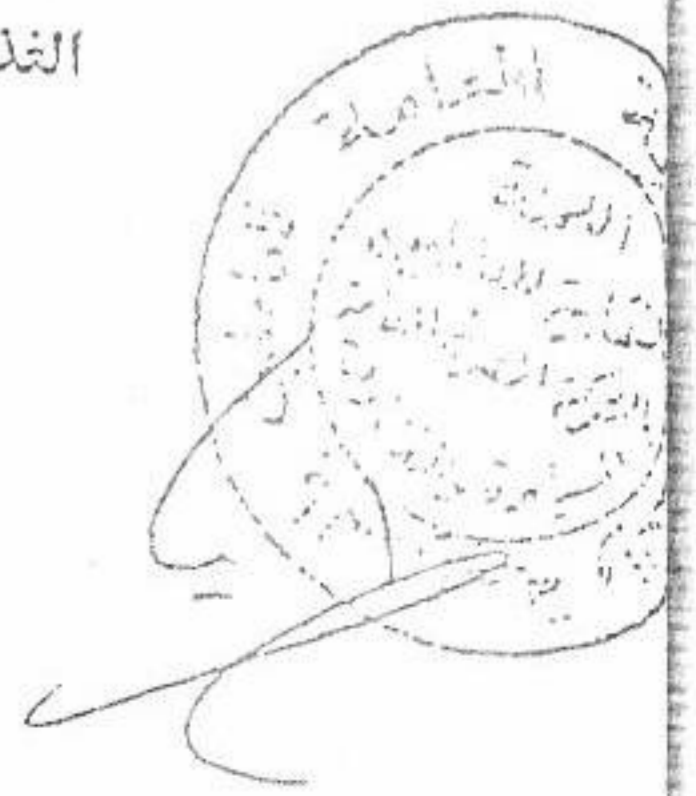
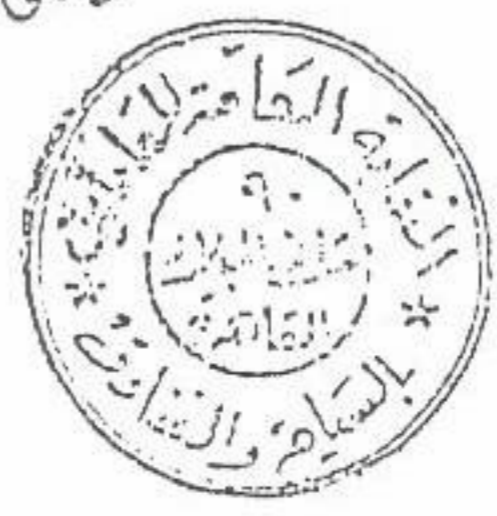
تتحمل الشركة مصاريف استخراج جواز السفر أو تجديده وتأشيرات الدخول والخروج والشهادات الصحية ورسوم المغادرة في حالة تكليف العامل بمأموريات في الخارج •

مادة (٤٩)

يصرف بدل السفر المقرر عن الليالي التي تقضى بوسيلة من وسائل الانتقال التي تصرف الشركة مصاريف الانتقال الخاصة بها بنسبة ٥٠٪ إذا كانت تذكرة السفر تشمل الوجبات الغذائية ونسبة ٢٥٪ إذا كانت لا تشمل على الوجبات الغذائية •
الأساسي ومطابقة لمدارس الفنادق
رئيس النقابة
مصر
طريق
البحر



ل
مصر
طريق
البحر



صورة عدد ١٢٠٠٠٠



وينطبق ذلك على شاغلي الوظائف القيادية الذين يقضون ليالى السفر بغير ان
النوم في سفرهم الى محافظات الجهات النائية أو أى جهة أخرى يقرها مجلس
الادارة.

إذا مرض العامل أثناء وجوده فى مهمة رسمية خارج القاهرة وحصل على
اجازة مرضية اعتمدها الطبيب الممارس أو جهة علاجية متعاقد معها فيمنح
العامل بدل السفر المقرر له طوال مدة الاجازة المرضية التى قضها فى منطقة
المهمة الرسمية ، وإذا استدعى الامر علاج العامل فى احدى المستشفيات
على نفقة الشركة فلا يمنح بدل السفر المقرر له وذلك طوال اقامته
بالمستشفى باستثناء الموفد فى مأمورية خارج البلاد فيمنح نصف بدل
السفر المقرر.

مادة (٥١)

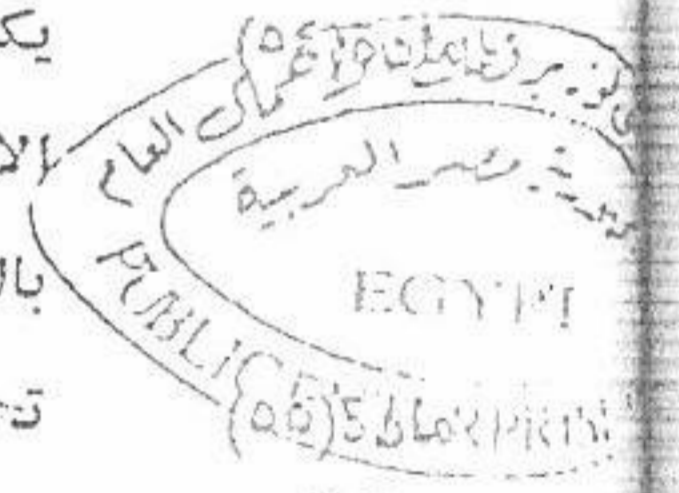
٢- مصاريف الانتقال

مصروفات الانتقال هى ما يصرف للعامل نظير ما يتكلفه فعلا من مصاريف بسبب
أداء الوظيفة من أجور سفر وانتقال ونقل أمتعة وحملها.
يستحق العامل الموفد فى مهمة داخل أو خارج البلاد كافة مصاريف الانتقال
الفتليه.

مادة (٥٢)

مادة (٥٣)

يكون السفر داخل مصر بأى وسيلة انتقال برية ، ويجوز بموافقة رئيس مجلس
الادارة أو من يفوضه السفر بالطائرة فى المهام العاجلة ، ويكون السفر للخارج
بالطائرة ، ويجوز استخدام البواخر اذا اقتضت الضرورة ذلك .
تحدد درجات ركوب العامل الموفد فى مأمورية فى وسائل الانتقال المختلفة ،
كما تكون درجات الإقامة بالفنادق على النحو التالى .



المستوى	القطارات	الطائرات	البواخر	الفنادق
شاغلي الوظائف القيادية والنظيره شاغلي الوظائف التنفيذية:-	درجة أولى ممتازة	السياحيه	الاولى الممتازة	خمس نجوم
شاغلي الوظائف التخصصيه والمساعده	درجة أولى	السياحيه	الاولى	أربع نجوم
شاغلي الوظائف الجوفيه والخدمات	درجة ثانية ممتازة	السياحيه	الثانية الممتازة	ثلاثة نجوم

لجنة الدراسات والبحوث
مجلس إدارة الشركة المصرية العامة للسياسة والنفط



الدكتور
مجلس إدارة الشركة المصرية العامة للسياسة والنفط



من أصل

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (الجمهورية)



ولشاغلي الوظائف القيادية دون غيرهم المبيت بعربات النوم عند سفرهم
المحافظات النائية أو الجهات التي يحددها رئيس مجلس الادارة.

مادة (٥٦)

لرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه صرف تذاكر اشتراك على خطوط
المواصلات العامة على نفقة الشركة للعامل الذي تستدعي أعمال وظيفته التنقل
المستمر المتكرر داخل المدينة ، على الا يجمع بينه وبين صرف بدل انتقال .

مادة (٥٧)

اذا كان من بين المرافقين من له حق السفر في درجة أعلى يكون لباقي
المرافقين حق السفر في هذه الدرجة بشرط أن يكون سفرهم جميعا في وسيلة
انتقال واحدة وكذلك يكون للمرافقين للوفود الاجنبية والشخصيات الهامة
والعملاء الذين تتكفل الشركة بمصاريف اقامتهم أو انتقالهم السفر والانتقال
بنفس الدرجة التي يسافر بها الزوار والوفود .

مادة (٥٨)

لا يحق للعامل الذي يوفد في مأمورية داخل الجمهورية ، المطالبة بمصاريف
انتقال لعودته الى المدينة مقر عملة الرسمي في أيام العطلات والاعياد الرسمية
التي تتخلل مدة المهمة وذلك باستثناء عيدي الفطر والاضحى عند المسلمين
وعيد الفصح عند المسيحيين .

مادة (٥٩)

لشاغلي الوظائف القيادية التصريح لمؤسسيهم ممن لا يتمتعون بصرف بدل
انتقال ثابت ، باستعمال سيارات الاجرة اذا دعت ذلك ضرورة عاجلة أو كانوا
مكافئين بنقل مبالغ نقدية تزيد على ألفى جنية أو مستندات لها طابع السرية أو
الاهمية .



مادة (٦٠)

اذا استدعت الشركة العامل للحضور الى مقر الشركة في غير ساعات العمل
بموجب لائحة العمل والاداء العطله الاسبوعية أو العطلات والاعياد الرسمية أو الاجازات
الاسبوعية أو في ايام العطله الاسبوعية أو العطلات والاعياد الرسمية أو الاجازات

لرئيس الشركة

رئيس الشركة
مصر



لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق «البحر»

صورة طبق الاصل



حق العامل صرف مصروفات الانتقال الفعلية من محل سكنه الى العمل والعودة مالم يكن قد استخدم سيارة الشركة .

مادة (٦١)

اذا كلف التامل أثناء قضاء اجازته في جهة أخرى غير الجهة التي بها مقر عملة الاصلى بأداء مهمة للشركة في جهة اخرى ، استحق صرف بدل سفر ومصاريف انتقال عن قيامه بأداء تلك المهمة وعودته الى الجهة التي يقضى بها اجازته .

وفي حالة رغبة العامل في العوده من الجهة التي كلف بأداء المهمة فيها الى مقر عملة الاصلى تتحمل الشركة ما يزيد على ما كان يتكلفه العامل لو انتقل من المكان الذي يقضى به اجازته الى المدينة التي بها مقر الشركة .

وفي حالة اضطرار العامل الى العوده من الجهة المكلف بأداء المهمة فيها الى مقر عمله الاصلى لاعمال تتعلق بالمهمة ولم تكن اجازته قد انتهت تتحمل الشركة بمصروفات انتقاله الى مقر الشركة ثم عودته الى المكان الذي يقضى به اجازته .

مادة (٦٢)

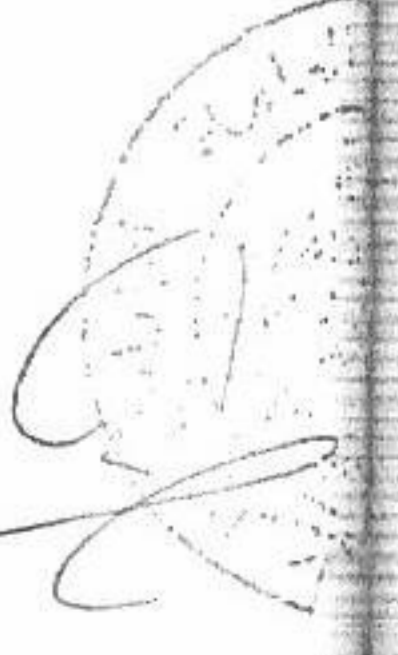
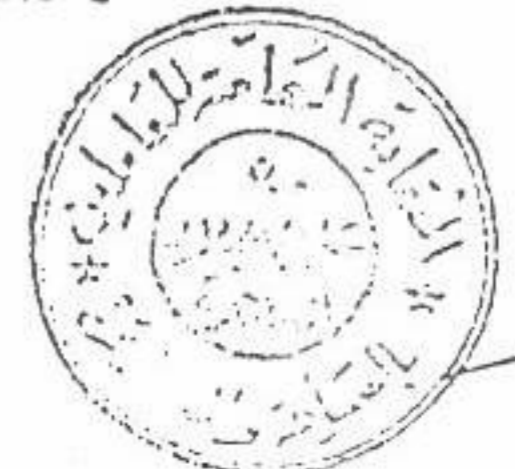
يجوز لرئيس مجلس الادارة او من يفوضه ولاسباب يقدرها ، الموافقة على صرف سلفة تحت حساب بدل السفر لمواجهة أى مصروفات فى المأموريات الداخلية حسب طبيعة المأمورية وعلى العامل تسوية السلفة فور عودته من المأمورية .



تتحمل الشركة المصاريف الفعلية لنقل جثمان العامل المتوفى من الجهة التي يعمل بها الى الجهة التي ترغب أسرته فى دفنه به ، ويجوز بموافقة رئيس

رؤسيت لادنى الجزارات والنظام
رؤسيت مجلس الادارة تطابق ذلك على أسرة العامل من الدرجة الاولى
رئيس النقابة
رئيس لادنى الجزارات

لجنة
مجلس الادارة



مورد طبق الأصل



يستحق أفراد عائلة العامل المتوفى الذين يقيمون معه وكان يعولهم ويضطرون الى تغيير محل اقامتهم المعتاد بسبب وفاته نفس مصاريف الانتقال وبدل النقل التي كان يستحقه عند انتهاء خدمته وذلك خلال سنة من تاريخ الوفاة. كما تتحمل الشركة الرسوم الصحية المقررة على نقل الجثمان وشحن الصندوق المبطن بالزنك الذي يوضع فيه عقب التحنيط، كما تتحمل مصروفات التحنيط وأتعاب الطبيب الذي يقوم بهذه العملية.

ثانياً : المصالحات الأخرى

مادة (٦٤) يمنح شاغلوا الوظائف القيادية ونظيرتها «بديل تمثيل» شهري للاتفاق على متطلبات الوظيفة المترتبة على أعباء القيادة والأشراف والفئات الموضحة:

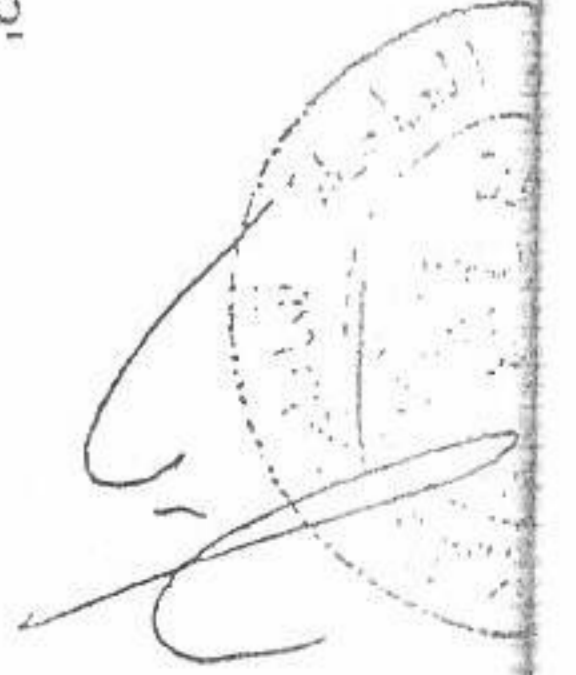
رئيس قطاعات	٢٠٠ جنية	-
رئيس قطاع	١٥٠ جنية	-
مدير عام	١٠٠ جنية	-

ويصرف هذا البديل لشاغل الوظيفة، وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم باعبائها ٠٠ كما يجوز لمجلس الإدارة تقرير بديل تمثيل للوظائف التنفيذية التي يحددها مع بيان الفئات والقواعد والضوابط المنظمة للصرف.

يمنح العاملون ذوي الخبرة المتخصصة ممن يشغلون وظائف مهنية تستلزم منحهم جوائز والثناء شاغليها من التفرغ لمزاولة المهنة (بدلات وظيفية) أياً كانت الوظائف التي يشغلونها وبالقواعد والفئات التي يقررها مجلس الإدارة.



لجنة
مجلس الإدارة



لائحة نظام (العاملين) بالشركة المصرية العامة للسياسة والفنون (المجوز)

صحة من الأدل
سنة
١٩٦٧



مادة (٦٦) يمنح شاغلوا الوظائف التالية ونظيرتها «بدل انتقال ثابت» شهري بالفئات

التالية:

رئيس قطاعات	-	١٥٠ جنية
رئيس قطاع	-	١٢٥ جنية
مدير عام	-	١٠٠ جنية

ويجوز للشركة المساهمة في ثمن شراء سيارة جديدة لرئيس القطاعات ولرئيس القطاع وذلك بشرط استمراره في الخدمة مدة لا تقل عن خمس سنوات وبحد أقصى ٢٥ ألف جنيه وبشرط عدم استخدام سيارات الشركة أو حصوله على بدل الانتقال الثابت المقرر لوظيفته.

ولمجلس الإدارة تقرير بدل انتقال ثابت لتعاملين الذين تستدعي وظائفهم استعمال إحدى وسائل الانتقال استعمالاً دورياً ومتواصلاً وذلك بالفئات التي يحددها وبحد أقصى خمسون جنيهاً.

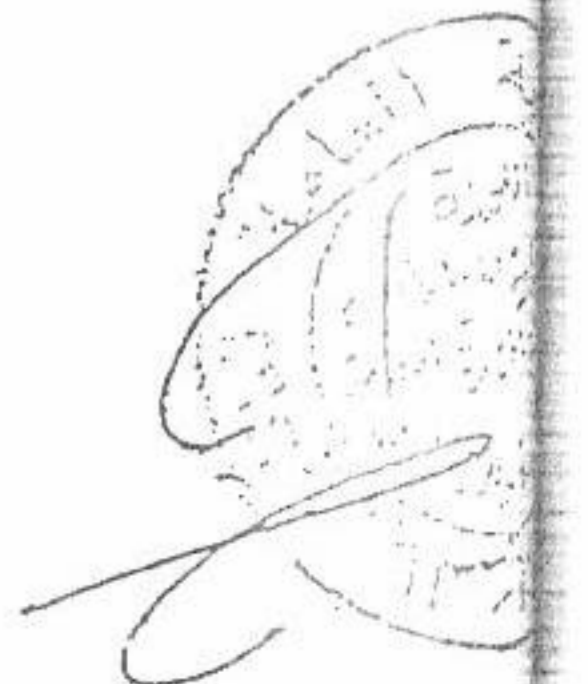
وفي جميع الأحوال لا يجوز للعامل الذي يصرف إليه بدل انتقال ثابت استعمال وسائل الانتقال الخاصة بالشركة في المهام الرسمية، كما لا يجوز له استرداد مصروفات الانتقال الفعلية عن هذه المهام في الدائرة المقرر عنها البديل ومع ذلك يجوز له استخدام وسائل الانتقال الخاصة بالشركة من منزله إلى مقر الشركة وبالعكس بنظام المجموعة مقابل الاشتراك الشهري الذي تحدده الشركة.

يمنح بدل (طبيعة عمل) للوظائف بالفئات التي يقرها مجلس الإدارة ولجميع إدارات والنظام
الأقسام ومطابقة لمطابق القانون
بيتم
رئيس النقابة
من مقرر

أقصى ٣٠٪ من بداية ربط الوظيفة التي يشغلها العامل.



لجنة
المسؤولين
١٢



صورة طبق الاصل

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (المجوز)

١١/١٦



مادة (٦٨)

يضع مجلس الاداره قواعد لصرف بدل حضور جلسات للجان التي يتشكلها بقرار من المجلس أو من رئيس المجلس بما لا يجاوز بدلات الحضور المقررة لاعضاء مجلس الاداره.

مادة (٦٩)

يضع مجلس الاداره نظاما لبدلات الاقامة والأغتراب للعاملين في مناطق تقتضى ظروف الحياه فيها تقرير هذا البديل ويحدد أقصى ٣٠٪ من بداية ربط الوظيفة التي يشغلها العامل.
يتمتع
بمميزات للمنتسبين للمزارع والنظام
الأساسي ومطابقة لقرارات المجلس التنفيذية
مصر (١٩٥٤) رقم ١٠٠٠



لجنة التقييم



صورة طبق الاصل

و

١١٦ / ٢٢٢

الفصل السابع

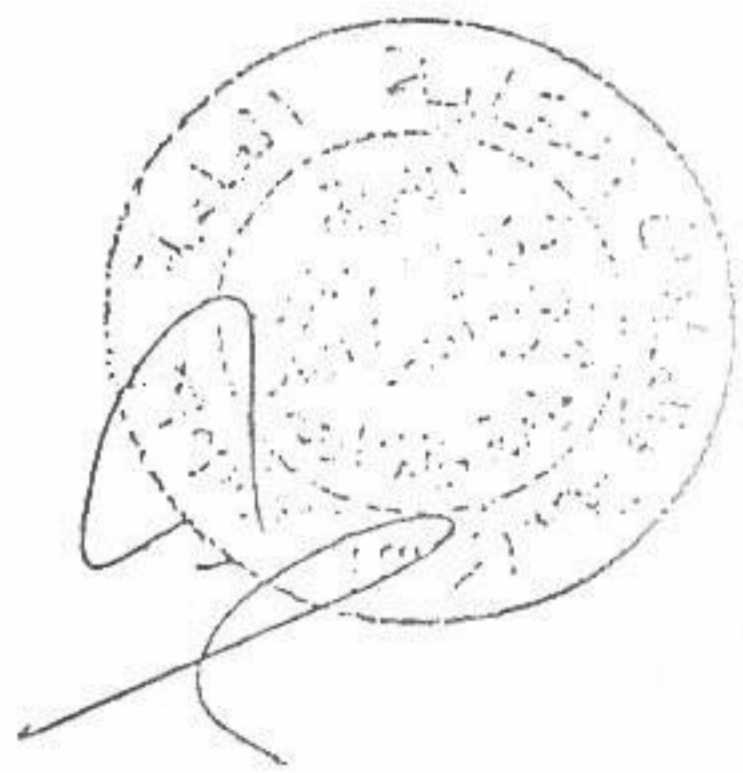


تمت بحسب تعليمات الوزارات والهيئات
الأساسية ورئاسة الأمانة
بمكتبه
رئيس الأمانة
محمد عيسى إبراهيم

المزايا والتعويضات



بموجب
السيد
محمد
عيسى
إبراهيم



الفصل السابع

صور طبق الأصل



المزايا والتعويضات

يضع مجلس الاداره نظاما للمزايا العينية والنقدية والتعويضات التي يجوز منحها للعاملين طبقا للقواعد والضوابط التي يقررها في هذا الشأن.

مادة (٧٠)

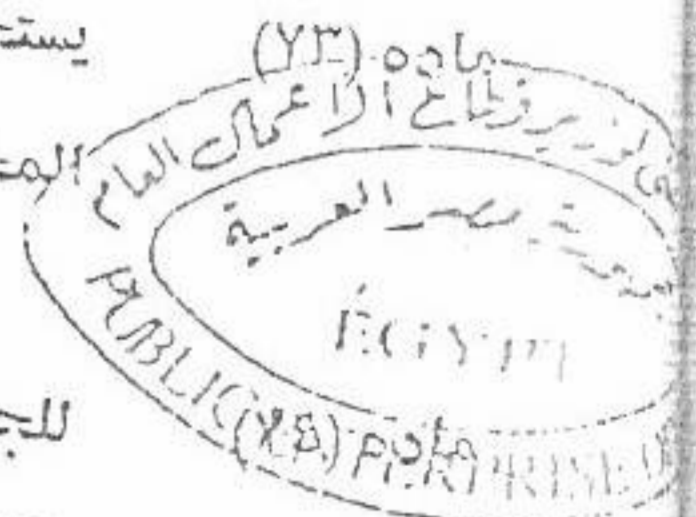
تقوم الشركة بتوفير وسائل الانتقال المناسبة كلما أمكن ذلك لنقل العاملين من مواقع التجمعات التي تحددها الى مقر العمل وبالعكس مقابل اشتراك شهري.

مادة (٧١)

تكون الاختراعات والمصنفات التي يبتكرها العامل أثناء أو بسبب تأدية وظيفته ملكا للشركة وذلك اذا كانت نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها، وفي جميع الاحوال يكون للعامل الحق في تعويض مادي عادل يراعى في تقديره تشجيع البحث والاختراع وفقا لما يقرره مجلس الاداره في كل حاله.

مادة (٧٢)

يستحق العامل مقابلا عن الاعمال الاضافيه التي يكلف بها من الرئيس المختص وذلك طبقا للقواعد والضوابط التي يصدرها مجلس الاداره.



للجمعية العامة للشركة بناء على اقتراح مجلس الاداره وضع نظام منحة نهاية الخدمة للعاملين ويتحدد القرار الصادر في هذا الشأن كيفية ادارة هذا النظام والاصناف والمواد وفيه المحدد واجراءات الصرف منه وشروط وضوابط استحقاق

للمرئى السيد



صدره يوم ١٠/١٠/٦٦

١٠/١٠/٦٦

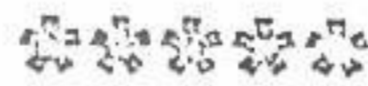


الفصل الثامن

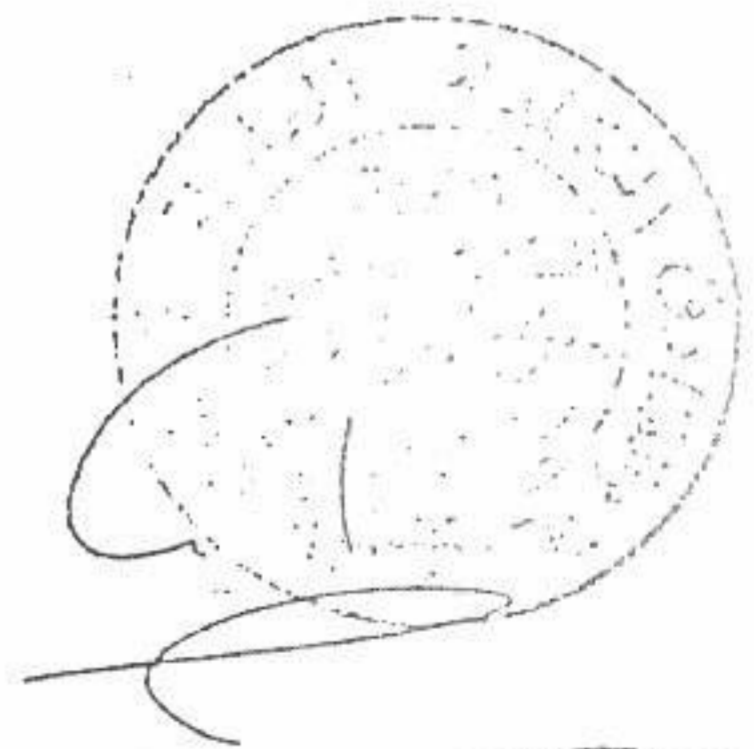
في الحوافز والرعاية الصحية

والخدمات الاجتماعية

موجت لإحدى الجزرات والالتزام
الأساسي ورعاية لخدمة نظام الأمانة
يتمتع
رئيس النظام
مؤتمني لخدمة من أمانتي



لعمري
تاريخه
١٠/١٠/٦٦



الفصل الثامن

في شأن الحوافز والرعاية المعنوية

والنفقات الاجتماعية



أولاً في شأن الحوافز:

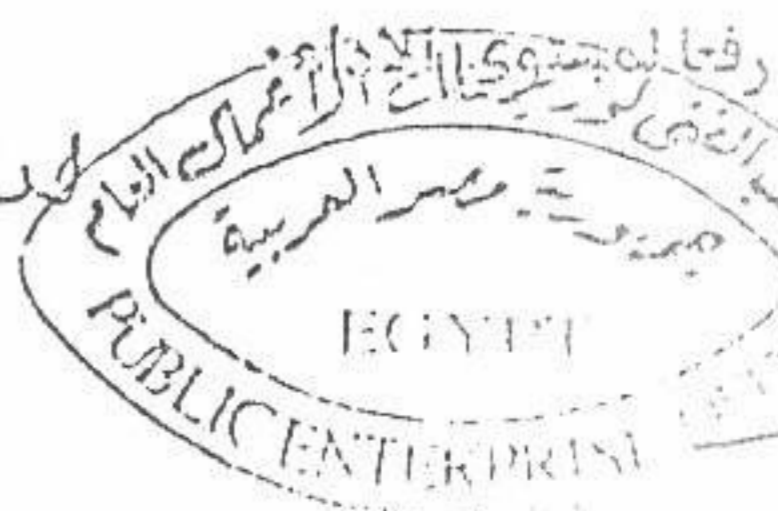
مادة (٧٥) يضح مجلس الإدارة نظاماً للحوافز والمنح ومكافآت الانتاج يكفل تحقيق الاهداف وزيادة الانتاج أو رقم الاعمال والارباح وذلك على أساس معدلات قياسية للاداء طبقاً للقواعد والضوابط التي يحددها وبما لا يقل عن نظام الحوافز المطبق في تاريخ سريان هذه اللائحة وبشرط الالتزام بالنسبة المقررة للاجور الى رقم الأعمال وما تحققه الشركة من أرباح كما تراعى نسبة الامور الى القيمة المضافة.

مادة (٧٦) لرئيس مجلس الإدارة تقدير مكافأة تشجيعية للعاملين الذين يقدمون خدمات متميزة أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الانتاج أو توفير نفقات.

مادة (٧٧) لرئيس مجلس الإدارة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية مستديناً الجزرات والنظام المقررة له وبمراعاة ما يلي:
١- أن يكون العامل قد حقق اقتصاداً في النفقات أو حقق زيادة في الانتاج أو الايراد أو قدم افكاراً طبقت لتحسين مواصفات الانتاج والارتقاء بجودته



م. م. السيد محمد



مصر ١٩٦٤
١٤٨٦ هـ



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

٣- لا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على

من عدد العاملين بالشركة ولا يمنح منح هذه العلاوة من استحقاق العمل

الدورية في موعدها.

لرئيس مجلس الإدارة منح علاوة تشجيعية تعادل قيمة العلاوة الدورية للعامل الذي يحصل أثناء الخدمة على مؤهل أعلى يتفق مع طبيعة عمله بالشركة وتؤدي إلى تحسين الأداء وتحديد شروط منحها بقرار من مجلس الإدارة.

مادة (٧٨)

ثانياً
لدى الرعاوية المحببة والقدرة الإنتاجية:

تلتزم الشركة بتقديم الرعاية الصحية للفئات التالية،

مادة (٧٩)

رئيس مجلس الإدارة.

أعضاء مجلس الإدارة المتفرغين للإدارة.

المعينون على وظائف دائمة وأردة بالهيكل الوظيفي، أو بتعود عمل مؤقتة

والمحالين إلى المعاش.

المعارون لتعمل بالشركة لكل الوقت ولا يستفيدون من نظام علاجي بجهات

عملهم الأصلية.

وفقاً للضوابط التالية.

١- لا تقل الخدمات الطبية المقدمة عن مستوى الخدمات التي يقدمها

التأمين الصحي.

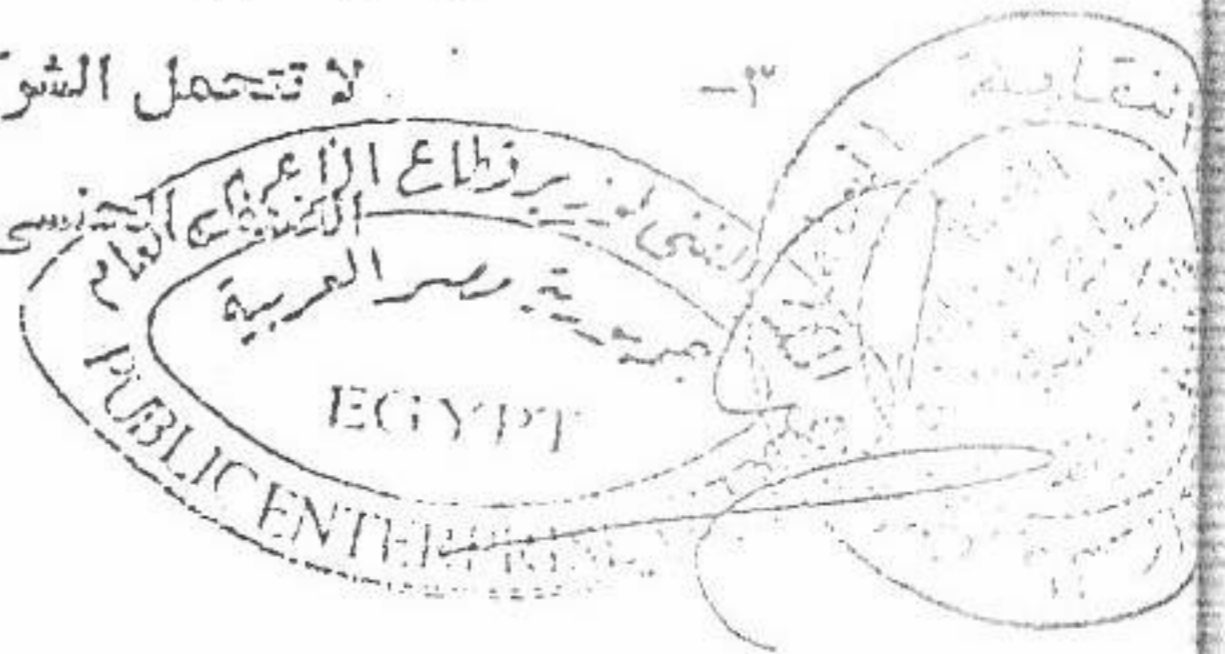
٢- تشمل مصاريف العلاج تغطية العمليات الجراحية والإقامة بالمستشفيات والمستوصفات والمخيمات والمخيمات والقرى السياحية وخدمات الإسعاف والقانون

الأدوية والعلاج.

٣- لا تتحمل الشركة نفقات علاج العامل في الحالات الآتية:

التشميم والتشميم وحالات الإدمان وعلاج الصلع.

نعم



مجلس إدارة الشركة

لائحة نظام (العاملين) بالشركة المصرية العامة للسياسة والنفاوق (البحرية)

١٩٦٦



- جراحات التجميل الا فى حالات الحوادث التى تحدث أثناء عمله أو بسببه ، وعلى أن تتطلب الحالة اجراء هذه الجراحات
- الولادة الطبيعى وعمليات أمراض النساء فيما عدا العمليات القيصرية ويحدد أقصى مرتين طوال حياتها الوظيفيه •

٤- يجوز بموافقة رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه رد مصاريف العلاج أو نسبة منها وذلك فى الحالات التى لا يستطيع فيها العامل الانتقال الى المكان الذى تحدده الشركة لتوقيع الكشف الطبى أو العلاج •

٥- يجوز بموافقة رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه أن تتحمل الشركة مصاريف العلاج بالمستشفيات التى يختارها العامل وذلك فى حدود تكاليف العلاج بالمستشفيات المتعاقد معها أو مصاريف العلاج الفعلية بالجهة التى اختارها العامل أيهما أقل •

٦- لرئيس مجلس الإدارة أن يقرر علاج أى من العاملين بالشركة سواء بالداخل أو بالخارج على نفقة الشركة بالكامل والمستشفيات غير المتعاقد معها •

٧- تحدد درجات العلاج بالمستشفيات لفئات العاملين على النحو التالى:

* الوظائف القيادية والنظيره •

اولى ممتازه •

* الوظائف التنفيذية:

- التخصصيه والمساعده

درجة اولى

- الحرفيه والمعاونه

ثانية ممتازة

٨- لرئيس مجلس الادارة التصريح بعلاج العامل بالدرجة الاعلى مباشرة من

الدرجة المقررة له ، وله أن يعرض العامل على الاخصائيين العالميين الذين

يغدون الى مستشفيات مصر بناء على تقرير من اثنين من الاطباء الاستشاريين من المزارع والكتاب
والاسامى ومن ابناء الادارة القاطنين
بمصر •
رئيس النقابة
مصر

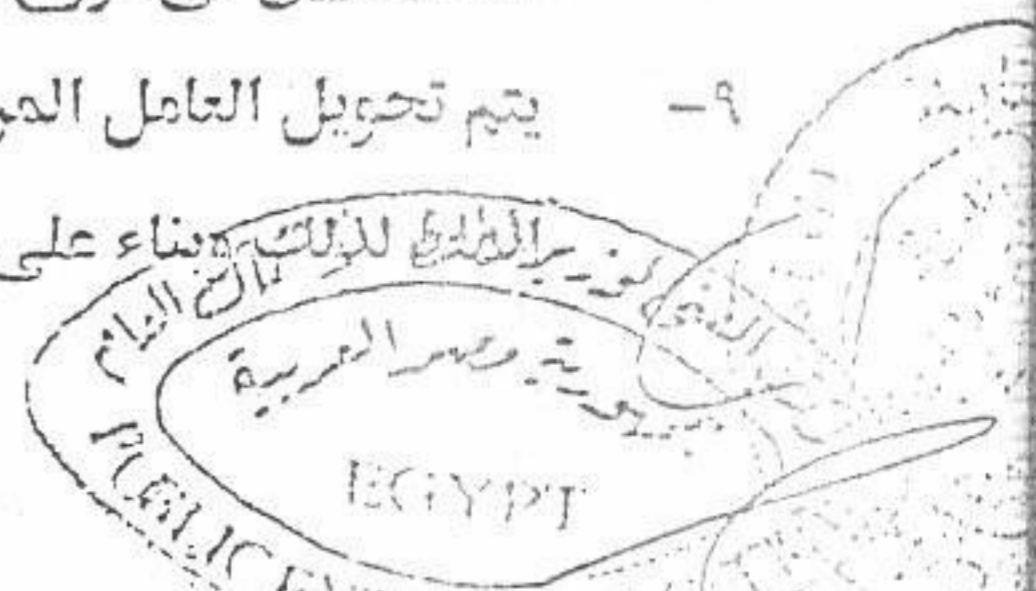
الاخصائيين فى فروع الطب •

٩- يتم تحويل العامل المريض للجهة الطبية باعتماد الرئيس المباشر على النموذج

الذى يرفقه ذلك وبناء على طلبه •



مجلس إدارة الشركة





- ١٠- يلتزم العامل باخطار الشركة في حالة مرضه خلال ٢٤ ساعة بعنوان كواجب
لاتخاذ اجراءات توقيع الكشف الطبى عليه .
 - ١١- لا يصرح بالاجازات المرضية الا من الجهة الطبية التى تحددها الشركة
 - ١٢- لا تتم اعادة العامل المريض بمعرض من الامراض المعدية أو الامراض العقلية
الى عملة بعد انتهاء اجازته الا بعد ثبوت شفائه .
 - ١٣- اذا حدثت للعامل حالة مفاجئة وحادة خلال أيام العطلات الاسبوعية
والعطلات الرسمية أو بعد مواعيد التمل الرسمية له أن يتقدم للعلاج بالمستشفى
متناقد معها بموجب ما يثبت أنه يعمل بالشركة .
 - ١٤- تساهم الشركة فى تكاليف عميل الاطراف الصناعية والاجهزة
التعويضية والنظارات الطبية وأطقم الاسنان وما فى حكمها التى توصى بها
الجهة الطبية وذلك وفقا للقواعد التى تضعها مجلس الاداره .
 - ١٥- يجوز لمجلس ادارة الشركة اعتماد اوجه اخرى للرعاية الطبية للعاملين
واسرهم .
- وتتضمن موازنة الاجور السنوية تقديرا لتكاليف العلاج وذلك بالمقارنة بنفس
التكلفة فى السنة السابقة مع تحليل لأسباب الاختلاف أن وجدت .

مادة (٨٠) يضح مجلس الادارة نظاما للأسكان والخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية
بما لا يقل عما هو مقرر بقانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وقانون التأمين
الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة لهما على أن يتضمن هذا
النظام الخدمات التى تقدم للعاملين فى الرحلات والمصايف - الحج - العمرة
التأمين الاجتماعى ، وتشجيع البحث والدراسة وتكريم المحالين الى التقاعد
واسر المتوفين .

كما يجوز لمجلس الادارة أن يقرر خدمات اخرى يمنحها للعاملين الذين
تتمضى طبيعة أعمالهم تقويرو هذه الخدمات .

رئيس اللجنة
رئيس اللجنة
رئيس اللجنة
رئيس اللجنة



لدى الشركة العامة



١٠٠٠
١٠٠٠
١٠٠٠

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (مجموع)



الفصل التاسع

في النقل والتعب

والاشارة

رويت لا تمنى الجزارات والنظام
الاساسى وطايفه لأحكام القانون
بيتره رئيس النقابة
محمد بنى (مدير) محمد بنى



محمد بنى
رئيس النقابة
محمد بنى



صوره طبق الأصل

الفصل التاسع



في النقل والندب والاعارة

يجوز للسلطة المختصة بالتعيين نقل العامل من الوظيفة التي يشغلها الى وظيفة أخرى ومماثلة بذات الشركة تتوافر فيه شروط شغلها على أن يحتفظ له بصفة شخصية بالبدلات المقررة للوظيفة المنقول منها اذا كانت تزيد عن البدلات المقررة للوظيفة المنقول اليها كما يكون نقل العاملين بالامن الى أية جهة داخل الشركة بذات القواعد دون حاجة الى أي اجراء آخر.

مادة (٨١)

يجوز لدواعي العمل بقرار من رئيس مجلس الادارة ندب العامل الى وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها أو في وظيفة تعلوها مباشرة بالشركة وذلك لمدة أو لعدد لا تجاوز ثلاث سنوات في المرة الواحدة ويستحق العامل في هذه الحالة البدلات والمزايا المقررة للوظيفة المنتدب اليها.

مادة (٨٢)

يجوز نقل العامل سواء بناء على طلبه أو لمقتضيات العمل في اطار الشركة القابضة وشركاتها التابعة بشروط أن يكون النقل الى وظيفة بذات المستوى وداخل نفس المحافظة وذلك بموافقة السلطة المختصة بالتعيين في الشركة

مادة (٨٣)

الشركتين في الجزرات والنظام
الدعوى وطباعة النماذج القانون
رئيس النقابة
من شفيق لوزي

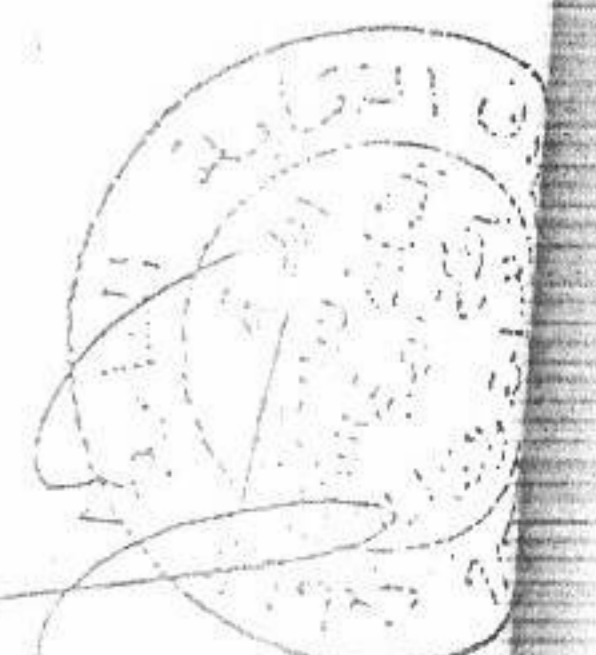


يجوز بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه اعارة العامل بعد موافقته الكتابية للداخل أو للخارج وتحمل الشركة المستعيرة بكافة مستحقاته دون أن تتحمل الشركة المعيرة أية أعباء.

مادة (٨٤)



لرئيس الشركة



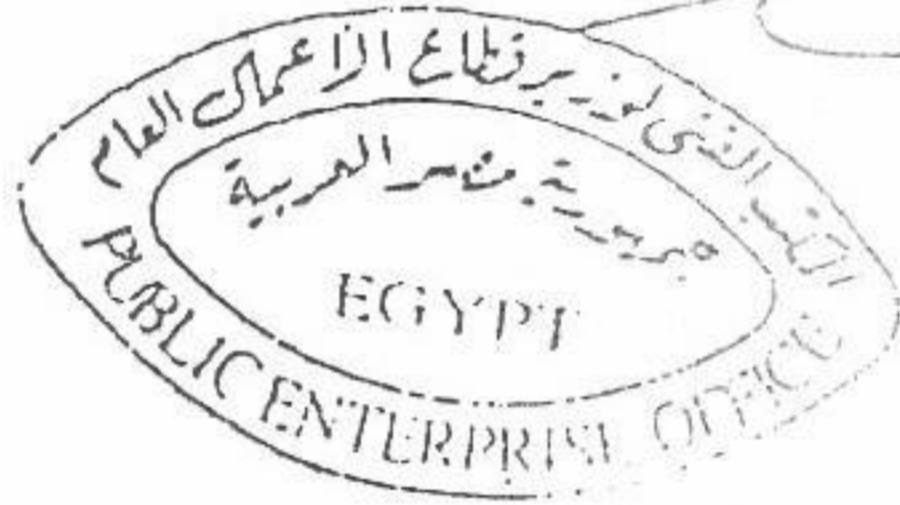
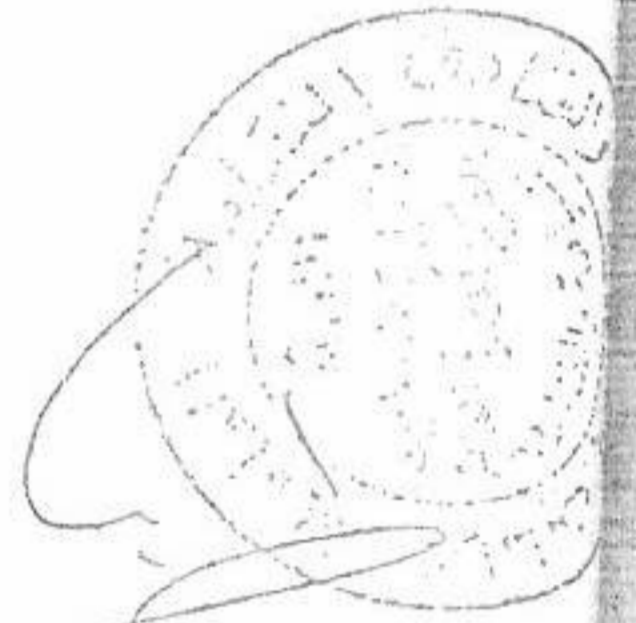
لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (الجمهورية)

مادة (٨٥) يجوز شغل وظيفة العامل المعار بالتعيين أو الترقية ، وفي حالة عودة العامل فله أن يشغل وظيفته اذا كانت شاغرة أو يشغل وظيفة اخرى شاغرة مماثلة وأن لم تتوافر يتم عرض حالته على السلطة المختصة بالتعيين لاجراء شئونها.

تدبرجت للمختار الجزاءات والتشخيص
الدراسي ورطابفة للدراس القانوني
يعتدك رئيس النقابة
م. شفيق الدين محمد كمال



لقيم
بإدارة التفتيش
لا



سرس
١٥/١٦
٢٠٠٢/١١/٦



لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والنفاوق «اليجوث»

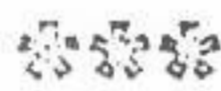
مدرس طوبى / الاله
سليم
١٢١٦/٢٢



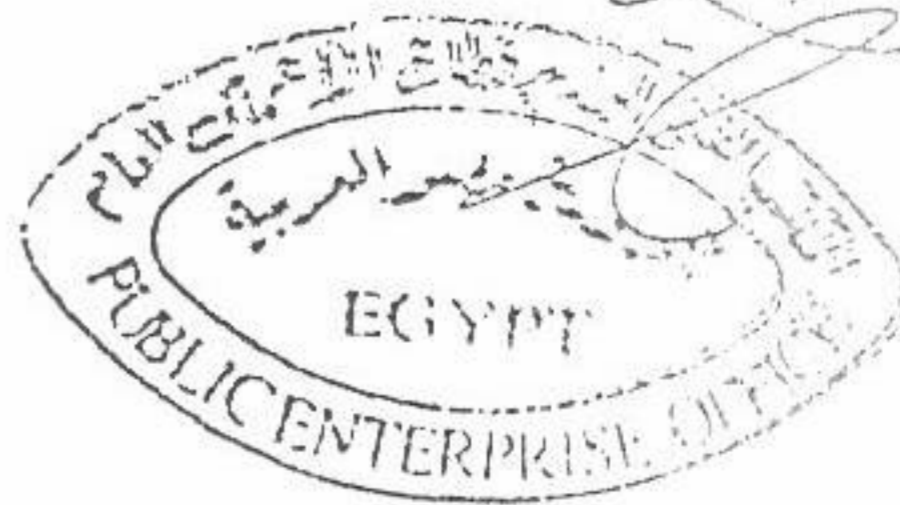
الفصل العاشر

موجبت لا تخفى البزارات والنظم
الاساسى ومطابقة له نظام القانون
يعتمده
رئيس اللجنة
م. شفيق الدين محمد

في البعثات والتجريب



لعبه
الديانة العامة
م. شفيق الدين محمد



لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنون «روجوت»

مدرس طه الخولي
١٨١٦ / ج.ج

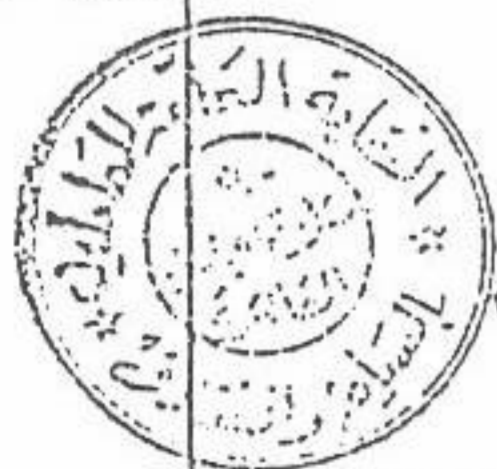
الفصل الحادي عشر



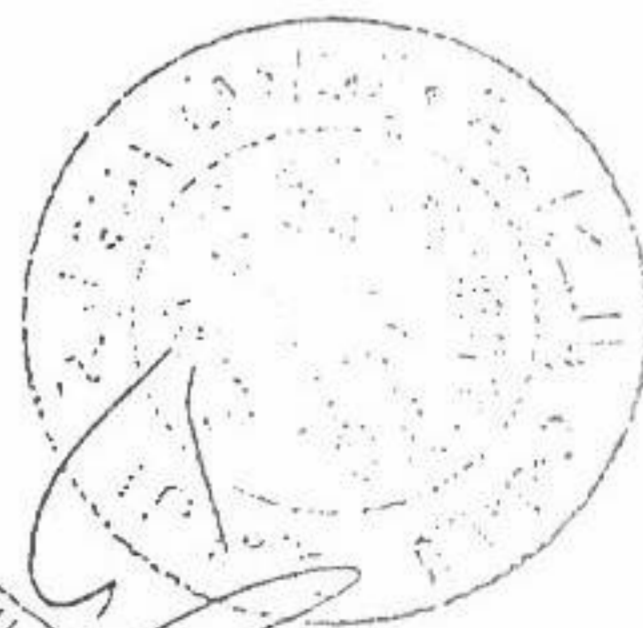
في مواعيد العمل والاجازات

انحرقت لادنى الجزرات والنظام
الاساسى ومطابقة لادنى القانون
يتمتع به
مصر (بموجب القانون)

١١١١١١١١١١



مدرس طه الخولي



الفصل الحادى عشر



فى مواعيد العمل والاجازات

مادة (٨٨) يحدد رئيس مجلس الاداره ايام العمل فى الاسبوع وساعاته ومواعيده بما يتفق وطبيعة عمل الشركة والاهداف المنوط بها تحقيقها.

مادة (٨٩) لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله الا لاجازة يستحقها فى حدود الاجازات المقرره فى المواد التاليه:

مادة (٩٠) للعامل الحق فى اجازة بأجر كامل فى ايام عطلات الاعياد والمناسبات الرسميه التى تقررهما الدوله.

ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف اذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياما عوضا عنها.

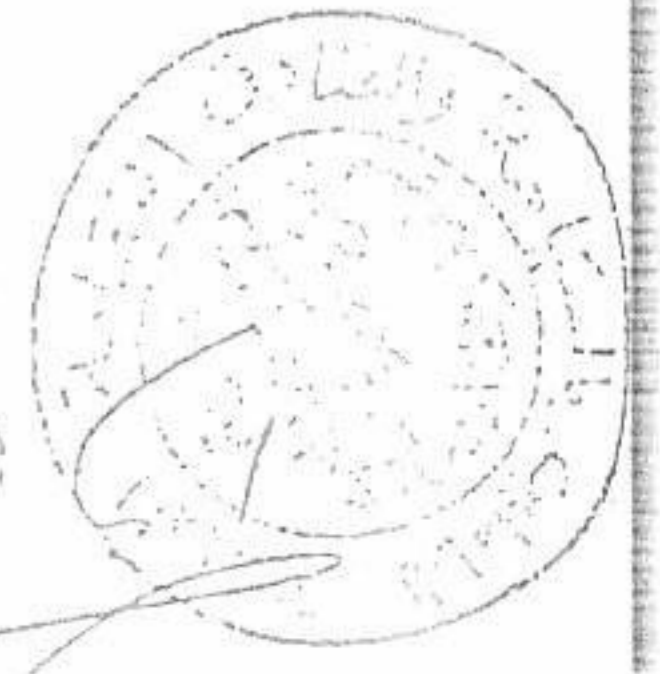
وتسرى بالنسبه للاعياد الدينيه لغير المسلمين الاحكام العامه الصادره فى هذا الشأن.

يجوز للشركة أن تمنح العاملين بها اجازة جماعية خصماً من رصيد اجازاتهم السنويه فى المناسبات أو الظروف التى تقرر فيها منح هذه الاجازة وذللك طبقاً للاساسى رقم ١٥ لسنة ١٩٦٤م واللائحة رقم ١ لسنة ١٩٦٤م.

حدود يومين فى تلك الحالة.



للشركة
ما يكفى
للسان



مصر ١٩٥٤

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (مجموع)



مادة (٩١) يستحق العامل الاجازات الاتيه:

(١) اجازة عارضة بأجر كامل لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ يتبين منه طلب الحصول على أية اجازة اخرى، ولا تحسب ضمن الاجازة السنوية المقرره بشرط ألا تزيد عن يومين متتاليين في المره الواحده وتعتمد من جهة وناسته في يوم عودته مباشرة.

(٣) اجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام العطلات والمناسبات الرسميه وذلك على الوجه التالي:
أ- ١٥ يوم عن السنه الاولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.

ب- ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة على الاقل.

ج- ٣٠ يوما لمن أمضى مدة عشر سنوات في خدمه.

د- ٤٠ يوما لمن بلغ سن الخمسين.

وتحدد مواعيد الاجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها الا لاسباب تويبه تقتضيها مصلحة العمل ويوافق عليها الرئيس المباشر.

ويحتفظ العامل برصيد اجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على

اجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ٦٠ يوما في السنه بخلاف الاجازة السنويه المستحقه له عن تلك السنه.

دعوت لا تسمى الجزاء والنظام الأساسي ورئاسة كلاس القانون رئيس النقابة

وفي جميع الاحوال يجب أن يحصل العامل على اجازة سنوية بقدر أيام العمل المقررة في الاسبوع.



لدى الشركة



بالمادة ٩١ الصفة التالية اه

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق «الجمهورية»



ويصرف مقابل نقدي عن الاجازات الاعتيادية التي لم يقم العامل بها عند انتهاء خدمته بالشركة لاي سبب من الاسباب على اساس الاجر الشامل وفقا للقانون العمل بحد أقصى أربعة شهور.

نظر
المجلس
11/11

يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة اجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية التي يحددها رئيس مجلس الاداره وذلك في الحدود التاليه:
١) ثلاثة اشهر باجر يعادل ١٠٠٪ من الاجر الخاضع للتأمينات الاجتماعيه.
٢) ستة اشهر باجر يعادل ٧٥٪ من الاجر الخاضع للتأمينات الاجتماعيه.
٣) ستة اشهر باجر يعادل ٥٠٪ من الاجر الخاضع للتأمينات الاجتماعيه ٧٥٪ لمن يجاوز سن الخمسين.

مادة (٩٢)

ويجوز للجهة الطبية التي يحددها رئيس مجلس الادارة زيادة المدة ستة اشهر اخرى بدون اجر اذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه الى علاج طويل ويرجع في تحديد انواع هذه الامراض الى الجهة الطبيه المختصة.

ويجوز للمدير المختص بناء على طلب العامل تحويل الاجازات المرضية سواء باجر كامل أو باجر مخفض الى اجازة اعتيادية اذا كان له وثر منها.

تسرى على العاملين الخاضعين لاحكام هذه اللائحة الاحكام القانونية المنظمة للامراض المزمنة.

مادة (٩٣)

يجوز بقرار من رئيس مجلس الاداره أو من يفوضه الترخيص للعامل بأجازة بدون مرتب للاسباب التي يبيدها العامل وتقدرها الاداره وفقا للضوابط التي تضعها الادارة.
يضعها مجلس الادارة.

مادة (٩٤)

مصر مصر مصر
مجلس الادارة
رئيس النقابة



للمجلس
رئيس الادارة





لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (الجمهورية)

مادة (٩٥)

للعاملة بناء على طلبها الحق في اجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامان 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 العامله وفق أحكام هذا القانون أو أن تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي تستحقه من تاريخ بدء الاجازة وذلك وفقا لاختيارها .

مادة (٩٦)

يستحق العامل اجازة خاصة بأجر كامل لا تحسب ضمن الاجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات التالية:

- ١- لداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر لمرة واحدة طوال مدة خدمته .
- ٢- للعاملة الحق في اجازة وضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .
- ٣- للجهة الطبية المختصة منح العامل المتخالف لمريض بمرض معد من مزاوله عمله ، المدة المناسبة ولا تحسب هذه المدة من اجازة العامل ويصرف أجره كاملا عنها .
- ٤- للعامل الذي يصاب باصابة عمل ، وذلك للمدة التي تحددها الجهة الطبية المختصة مع مراعاة أحكام القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له ؛ لا يستحق المجند أو المستعبد أو المستدعي للاحتياط اجازة من أي نوع مما سبق طوال مدة وجوده في القوات المسلحة .

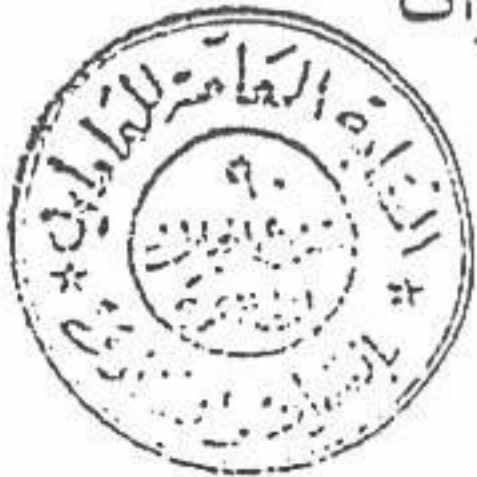
مادة (٩٨)

إذا انقطع العامل عن عمله يجرم من أجره مدة غيابة وذلك مع عدم الاخلاص بالمسئولية التأديبية .

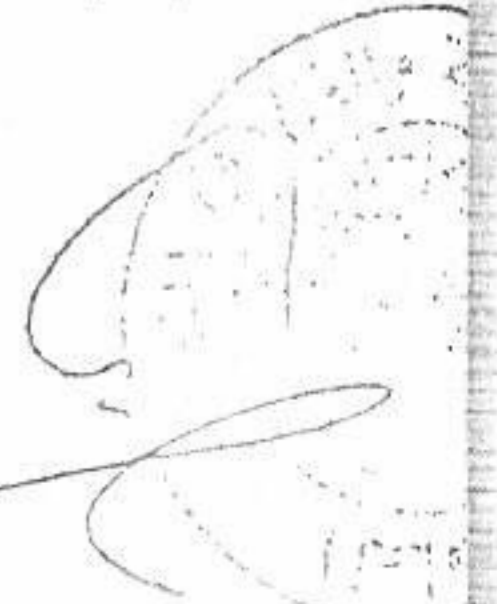
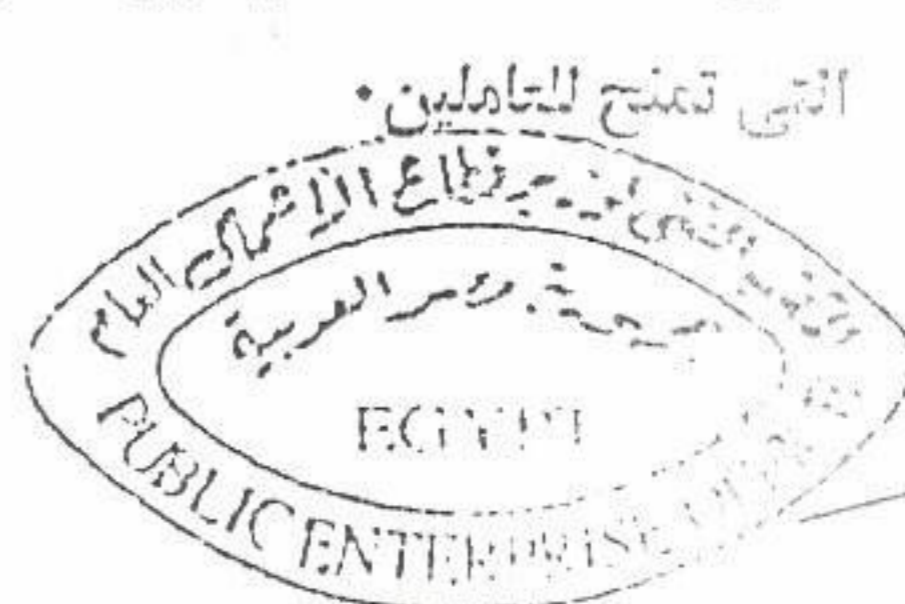
رئيس مجلس الإدارة
 رئيس النقابة
 رئيس اللجنة
 رئيس مجلس الإدارة

مادة (٩٩)

تعتبر السنة الميلادية من أول يناير الى آخر ديسمبر أساسا لحساب الاجازات التي تمنح للعاملين .



للم
 نائب المدير العام



مصر طوبى الإقليم

١٩٢٦



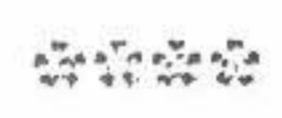
لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والتجارة (انجوت)

الفصل الثانى عشر

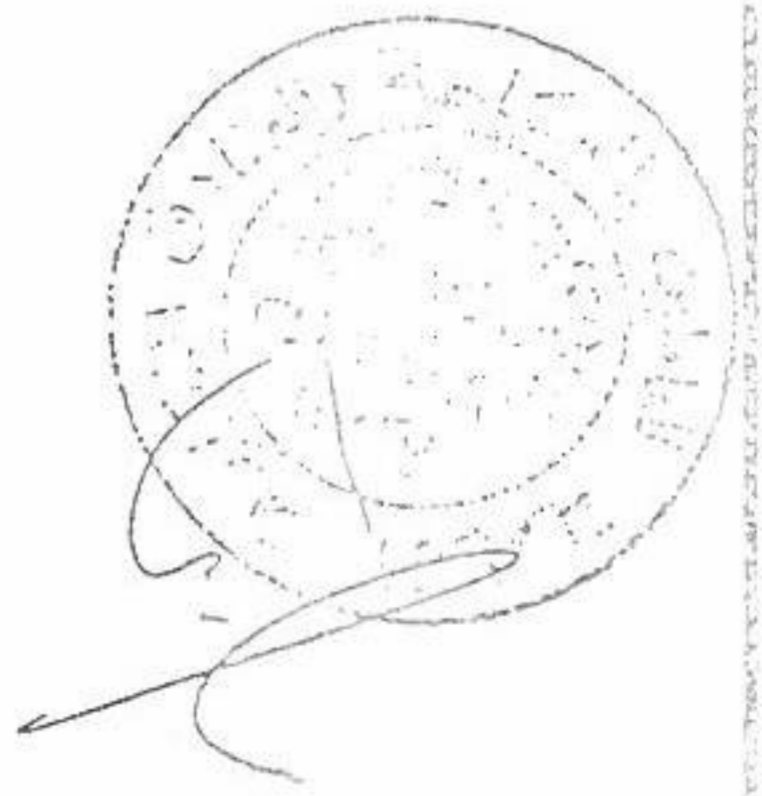
فروع واجبات المواطنين والعمال

المعظورة عليهم والتعقيت والتأديب

دومعت لا تمنحوا الجزارات و انتقام
الأساسى و مطاوعة لأحكامه وقرن
مستطوعه
مستطوعه
مستطوعه



لسم
الوزير
١٩٢٦



الفصل الثاني عشر



في الواجبات والحاملين والاموال
المعظورة عليهم والتفتيش والتأديبه

مادة (١٠٠) مع عدم الاخلال بأحكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل رقم ١٩٨١/١٣٢ يسرى في شأن واجبات العاملين وتأديبهم والتفتيش معهم الاحكام الواردة بالمواد التالية.

أولاً في واجبات الحاملين:

ماده (١٠١) يجب على العامل:

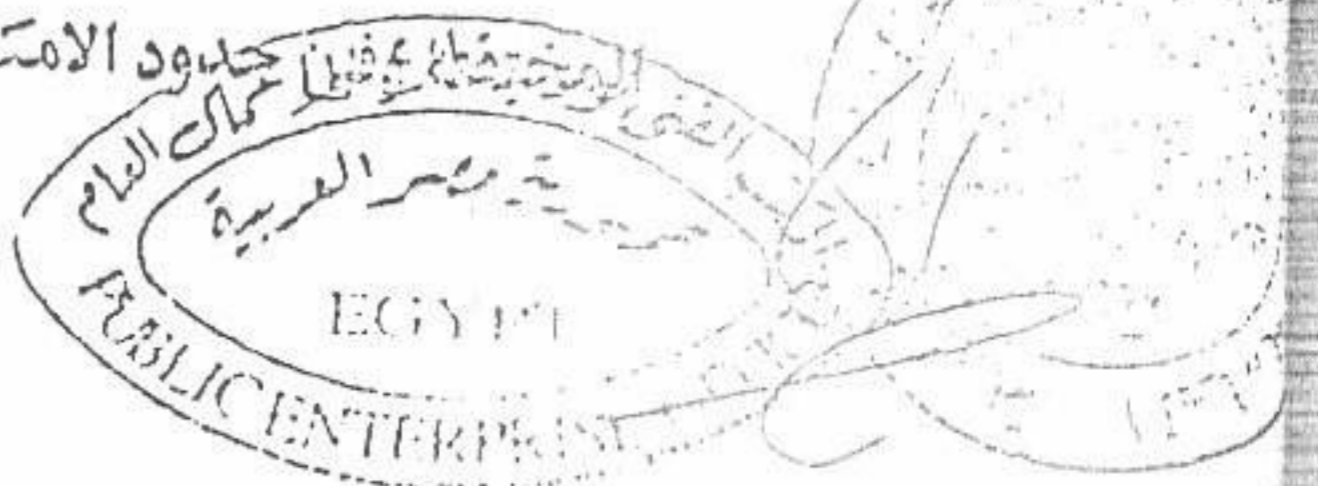
- ١- أن يؤدي العمل بنمسه تبعاً لتوجيه وأشراف المسئول عن العمل وطبقاً لما هو محدد بالعمد ووفقاً لاحكام القانون وأنظمة العمل وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.
- ٢- أن ياتمر بأوامر المسئول عن العمل والخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذي يدخل في عمله أو مهنته إذا لم يكن في هذه الاوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الاداب ولم يكن في اطاعتها ما يعرض للخطر.
- ٣- المحافظه على كرامة الوظيفة واتباع السلوك اللائق بها.
- ٤- أن يحرض على وسائل الانتاج وأدوات العمل الموضوعه تحت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يقوم بجميع الاجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها.
- ٥- أن يحافظ على أسرار العمل.
- ٦- أن يعمل باستمرار على تنمية مهارته وخبراته مهنياً وثقافياً وفقاً للنظم والاجراءات التي تحددها لوائح الشركة بالاشتراك مع المنظمات الثقافية

المتاحه الامكانيات المتاحة.

رؤسيت لوزارات والنيمة
الاساسى ومطابقة لادارة الشركة
بيدك رئيس النما
مهندسى لوزارات



لدى الشركة المصرية العامة للسياسة والنفط



سورة لود اول

للأمانة نظام (العاملين) بالشركة المصرية العامة للتبليغ والنشأة (البحري)



- ٢- الدخول في المناقصات والمزايدات أو غيرها من أوجه النشاط التي ترتبط أو تتصل بمهام وظيفته.
- ٣- إقضاء الأسرار الخاصة بالعمل إذا كانت سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك ويظل هذا الالتزام قائما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.
- ٤- أن يقبل من الغير هدايا أو مكافآت بسبب الأعمال التي يؤديها بحكم وظيفته.
- ٥- العبث بالآلات في حالة حدوث خلل بها أو محاولة إصلاحها.
- ٦- أن يبتعد عن مكان عمله مهما كانت الأسباب إلا في فترات الراحة المنحصصة له ولا يضيع وقته في أمور لا تتصل بالعمل المكلف به.
- ٧- التحال شخصية غير شخصيته أو تقديم شهادات أو مستندات أو توثيقات مزورة.
- ٨- الاحتفاظ لنفسه باصل اية ورقة من اوراق العمل ولو كان مكلفا به شخصيا.
- ٩- الجمع بين عمله وبين أى عمل آخر إذا كان من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته أو لا يتفق مع كرامة الوظيفة ومقتضياتها.
- ١٠- القيام بأعمال للغير بأجر أو بدون أجر حتى في غير أوقات العمل الرسمية إلا بتصريح كتابي من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه ويستثنى من ذلك القيام بأعمال القوامه والوصاية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطه بهم صلة قرابة أو نسب حتى الدرجة الرابعة وكذلك القيام بأعمال الحراسه على الاموال التي يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكه لمن تربطهم به صلة قرابة أو نسب حتى الدرجة الرابعة، وذلك بشرط أن يخطر الجهره بالناسيه التابع لهما.

١١- الاشتراك في أوجه نشاط المشروعات أو المنشآت التي تمارس نشاطا مماثلا أو

روبرت لدمي الجزارات والنظام

الأساسه ومطابقة لدرامه القانون

يتمتع

مستشفى لود اول

مرتبطا بالنشاط الذي تمارسه الشركة.

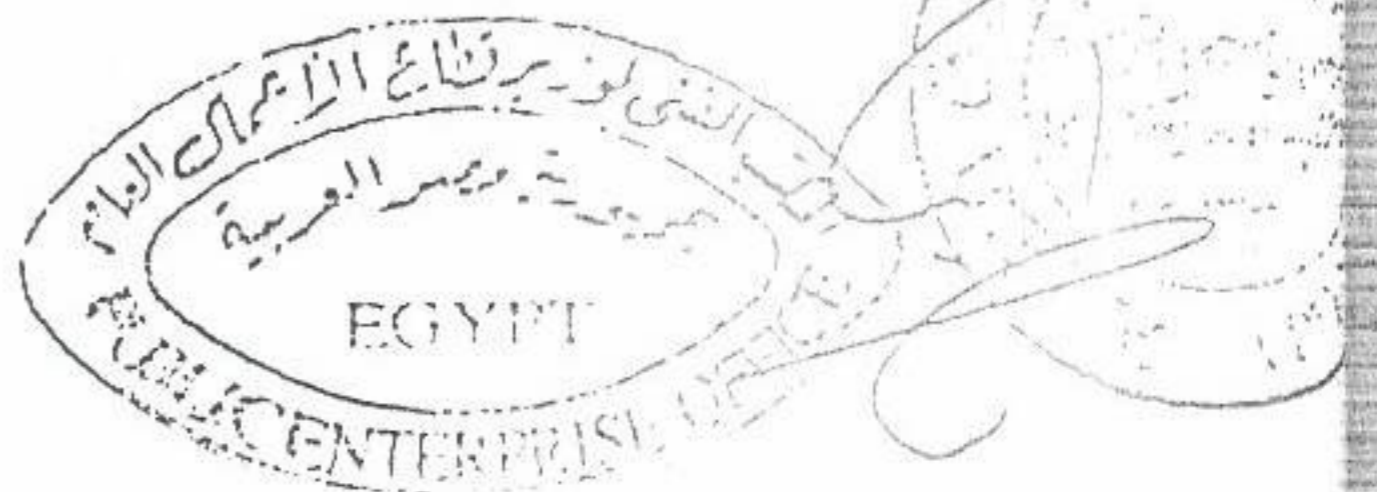
١٢- شرب الخمر أو لعب الميسر في الأندية أو المجال العامه.

١٣- الاقتراض أو الاقراض من وكلاء الشركة أو المعتمدين لديها أو ممن يمارسون

نشاطا مماثلا أو مرتبطا بنشاط الشركة أو ممن يتعاملون معها.

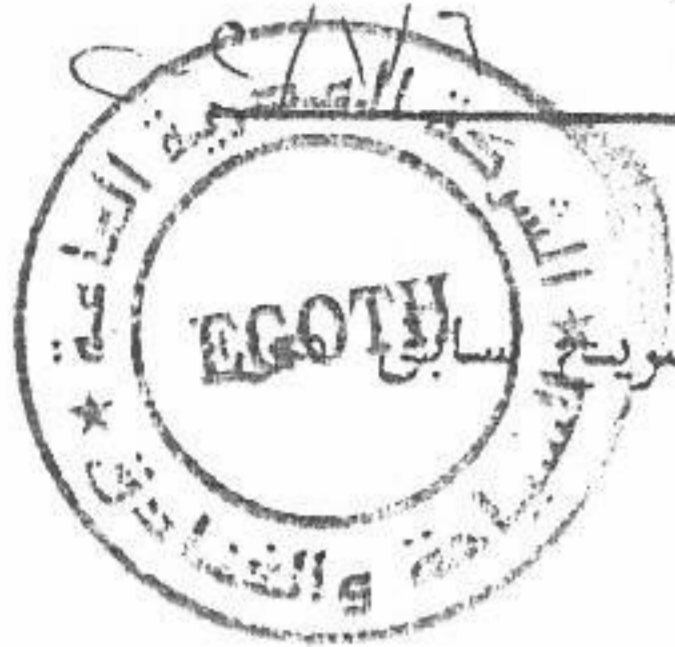


لدى
مستشفى لود اول



مصر ١١/١١/١٩٥٧

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياسة والنفوق (مجموع)



١٤- التصريح بمعلومات أو بيانات تتصل بعمل الشركة بشير تصريح سابق
السلطات المختصة.

١٥- القيام بأى عمل أو اجراء يسبب الاضرار بالشركة أو بسمعتها.

١٦- الاتجار داخل اماكن العمل أو جمع نقود أو اعانات لاي فرد أو جهة أو لصق الاعلانات أو توزيع اوراق ومنشورات لاي غرض أو جمع توقيعات أو الاشتراك في تنظيم الاجتماعات داخل مكان العمل الا بتصريح كتابى من السلطات المختصة.

ماده (١٠٣) يحظر على الرؤساء من جميع المستويات استخدام مرؤوسيههم والعمال الاخرين في تأدية خدمات خاصة لهم أو التعدى عليهم أو اساءة معاملتهم بأى شكل كان.

فانظروا : على التعديين هم العاملون ونفادهم يتبعهم

ماده (١٠٤) كل عامل يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها فى هذه اللانحة أو يخرج على مقتضى الواجب الوظيفى فى أعمال وظيفته يعاقب تأديبيا باحدى العقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية وذلك بما يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التى ارتكبها.

ويبنى العامل من العقوبة اذا أثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذا لامر مكتوب بذلك صادر اليه من رئيسه بالرشم من تنبيهه كتابة الى المخالفة وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الامر وحده.

رؤسيت لارمى الجزرات والانداسم
الأساسى ومطابنة لدرام القاضى
بيتمه رئيس النقابة

ماده (١٠٥) يحظر توقيع عقوبة على العامل الا بعد ابلاغه كتابة بما نسب اليه وسماع اقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك فى محضر يودع فى ملف خدمته ويجوز بالنسبة



Handwritten signature and name in Arabic script.



مجلس إدارة الشركة
١٦/١٢/٢٠٢٢

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياسة والنفط



لعقوبة الانذار أن يكون الاستجواب والتحقيق شفاهة على أن يثبت
في المحضر الذي يحوى العقوبة.

- ماده (١٠٦) العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي:
- (١) الانذار.
 - (٢) الغرامة.
 - (٣) الوقف عن العمل.
 - (٤) الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها.
 - (٥) الانذار الكتابي بالفصل.
 - (٦) الفصل من الخدمة.

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

- (١) الانذار.
- (٢) الانذار الكتابي بالفصل.
- (٣) الفصل من الخدمة.

ماده (١٠٧) يجوز أن تكون الغرامة مبلغا محددًا أو مبلغا مساويا للاجر عن مدة معينة كما يجوز استبدال عقوبة الخصم بعقوبة الايقاف.

ماده (١٠٨) تكون سلطة توقيع العقوبات المنصوص عليها في هذه اللائحة كالاتي:

رئيس مجلس الإدارة
رئيس اللجنة التنفيذية
رئيس قسم المشتريات

لشاغلي الوظائف القيادية،
كل في حدود اختصاصه سلطة توقيع العقوبات التالية:
١- الانذار.

- ٢- الغرامة بحيث لا تتجاوز قيمتها أجر ثلاثة أيام.
- ٣- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام.



لشاغلي الوظائف القيادية



مرسوم رقم ١٠٦ لسنة ١٩٦٤

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (المجموع)



- ب- لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيع باقلى العقوبات الاضربى على العاملين من
- غير شائلى الوظائف القيادية وخدمى
 - ١- الغرامه التى تتجاوز اجر ثلاثة ايام
 - ٢- الوقف عن العمل لمدة تتجاوز ثلاثة ايام
 - ٣- الحرمان من العلاوه السنويه أو جزء منها
 - ٤- الانذار الكتابى بالفصل
 - ٥- الفصل من الخدمه

- ج- كما يكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيع العقوبات الاتية على
- شائلى الوظائف القيادية وخدمى
 - (١) الانذار
 - (٢) الانذار الكتابى بالفصل
 - (٣) الفصل من الخدمه

كذلك له سلطة توقيع العقوبات الواردة بالماده (١٠٦) من هذه اللائحه فيما عدا عقوبه الوقف عن العمل أو الفصل على عضو مجلس اداره المنظمه النقابيه أو عضو مجلس الاداره المنتخب

- د- للمسئله القضائيه المختصة وقف عضو مجلس اداره المنظمه النقابيه أو عضو مجلس الاداره المنتخب عن العمل احتياطيا أو تأديبيا كما يكون لهما توقيع عقوبه الفصل عليهما

روديه، دكتور من الجزائر وانه قد صم
الاساسا ومما يفتقر الى الامانة
يعتد به

ماده (١٠٩) يضع مجلس الاداره لائحه المخالفات والجزاءات التأديبيه المقوره لهما من شأنى
واجراءات التحقيق بالاسترشاد بلائحه الجزاءات التأديبيه النموذجيه الصادره
عن وزير القوى العامله والتدريب



لشركه
السياحة والفنادق
مصر





صحة طرد اول

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياسة والنفطون (البحوث)

ماده (١١٠) يحظر توقيع غرامه على العامل تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقف في الشهر الواحد عن العمل عن المخالفه الواحده مدة تزيد على خمسة أيام متصلة وعلى الا يقتطع من أجر العامل وفاء للثرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن يوقف مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد.

ماده (١١١) يحظر توقيع أكثر من عقوبة واحد عن المخالفه الواحده كما يحظر الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقا لحكم الماده (٦٨) من قانون العمل وتعديلاته وبين أية عقوبة أخرى.

ماده (١١٢) الاجر الذي يتخذ اساسا لاحتساب الخصم هو الاجر الاجمالي بالمعنى المحدد في الماده الاولى بالفصل الاول من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بشأن قانون العمل وتعديلاته.

ماده (١١٣) لا يجوز توقيع عقوبه تأديبيه بعد تاريخ ثبوت المخالفه بأكثر من ثلاثين يوما بالنسبه الى العمال الذين يتقاضون اجور هم شهريا وبأكثر من خمسة عشر يوما بالنسبه للعاملين الاخرين ولا يجوز توقيع عقوبه تأديبيه عن فعل لم يرد بالانحه الجزاءات.

ماده (١١٤) يضع مجلس الاداره القواعد والضوابط والاجراءات المتعلقة بتظلم العاملين من الجزاءات الموقته عليهم ويحدد السلطات المختصة بنظرها واعتمادها.

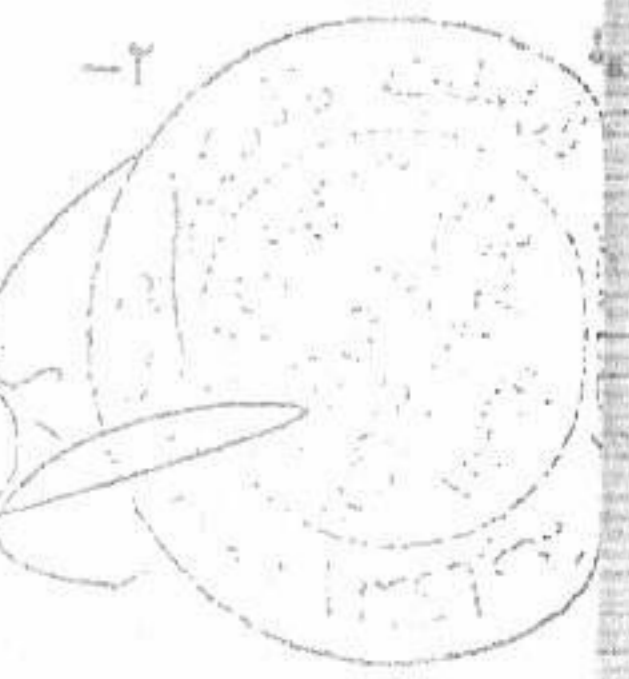
ماده (١١٥) يجوز فصل العامل اذا ارتكب خطأ جسيما ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات التاليه:

- ١- اذا انتحل العامل شخصيه غير صحيحه أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.
- ٢- اذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة ماديه جسيمة بشرط ابلاغ الجهات المختصة بالحوادث خلال ٢٤ ساعه من وقت العلم بوقوع الخطأ.

موجهت لادنى الجزارات واتق
الأساسى ومطابقة فمكلام
مستشفى



لجنة التحقيق



مدرسة طلبة العمل

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والتفوق (الربو)



- ٣- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال وجهة العمل رغم إنداره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان
- ٤- إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل
- ٥- إذا أفشى العامل الاسرار الخاصة بالشركة
- ٦- إذا حكم على العامل نهائيا في جنايه أو جنحه ماسه بالشرف أو الامانه أو الاداب العامة مع مراعاة حكم المادة () من هذه اللائحة
- ٧- إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدره
- ٨- إذا وقع من العامل اعتداء على رئيس أو أحد أعضاء مجلس الاداره أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه

ماده (١١٦) إذا نسب الى العامل ارتكاب خطأ تأديبي يستوجب معاقبته بالفصل يجب قبل أن يصدر قرار الفصل التقدم بطلب بذلك الى لجنة ثلاثيه تشكل على النحو التالي:

- أ- مدير مديرية القوى العامله أو من ينيبه (رئيسا)
- ب- ممثل العمال تختاره اللجنة (عضوا)
النقايه بالشركه
- ج- مندوب ممثل الشركه (عضوا)

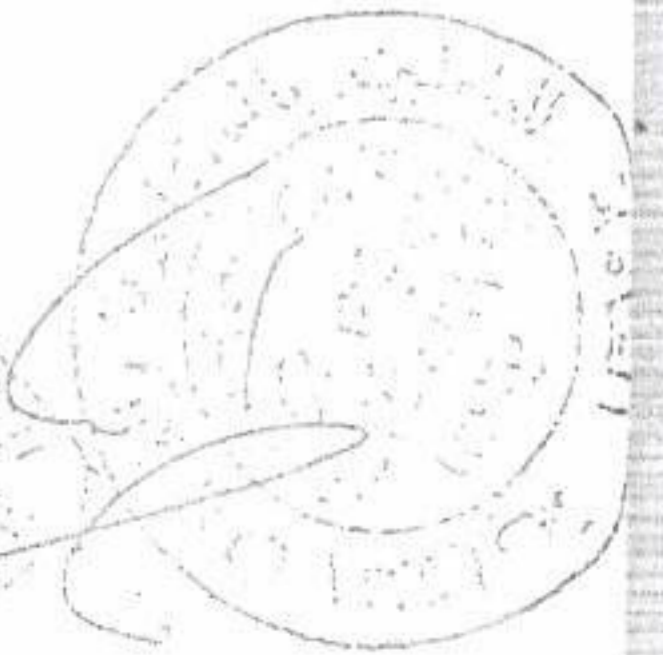
ويتعين على ادارة الشركة أن ترفق بالطلب ملف خدمة العامل ومدكورة بأسباب طلب الفصل

رويت للشمس الجزارات واللائحة
الذمسية ودراسة لائحة نظام التفوق
يتمتع
رئيس النقابة
مؤيد شفيق

ماده (١١٧) تتولى اللجنة المشار اليها في المادة السابقة بحث طلب الفصل في مدة لا تتجاوز اسبوعين من تاريخ تقديمه ويقوم رئيس اللجنة باخطار كل من العامل ومندوب الشركة وممثل العمال بموعد ومكان انعقاد اللجنة ويتم هذا الاختيار



مدير
مؤيد شفيق





لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (مجموع)

بخطاب مسجل يعلم الوصول في مدى ثلاثة أيام من تاريخ ورود الطلب لسكرتارية اللجنة ويقوم مقام الاخطار توقيع صاحب الشأن بالعلم.

وفي حالة عدم حضور مندوب ادارة الشركة رغم اخطاره يعتبر الطلب المقدم منه كأن لم يكن ، واذا تخلف ممثل العمال فللعامل أن يمثل في اللجنة بنفسه أو من يختاره فاذا تخلف العامل أو من يمثله عن الحضور رغم الاخطار جاز لرئيس اللجنة الموافقة على أيلاف صرف أنه جرح.

ويعاد اخطار العامل وممثل العمال بميعاد آخر لانعقاد اللجنة فاذا تخلفا بنظر الطلب في غيبتهما ، وللجنة في سبيل اداء مهمتها سماع اقوال العامل وأوجه دفاعه ولها الاستدلال بشهادة الشهود والاطلاع على كافة المستندات والاوراق والبيانات والسجلات التي ترى لزوما لها.

يكون قرار اللجنة استشاريا ويصدر بأغلبية الاراء، وتحرر اللجنة محضرا من أصل وصورتين للنموذج المعد تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما تضمنه من اقوال.

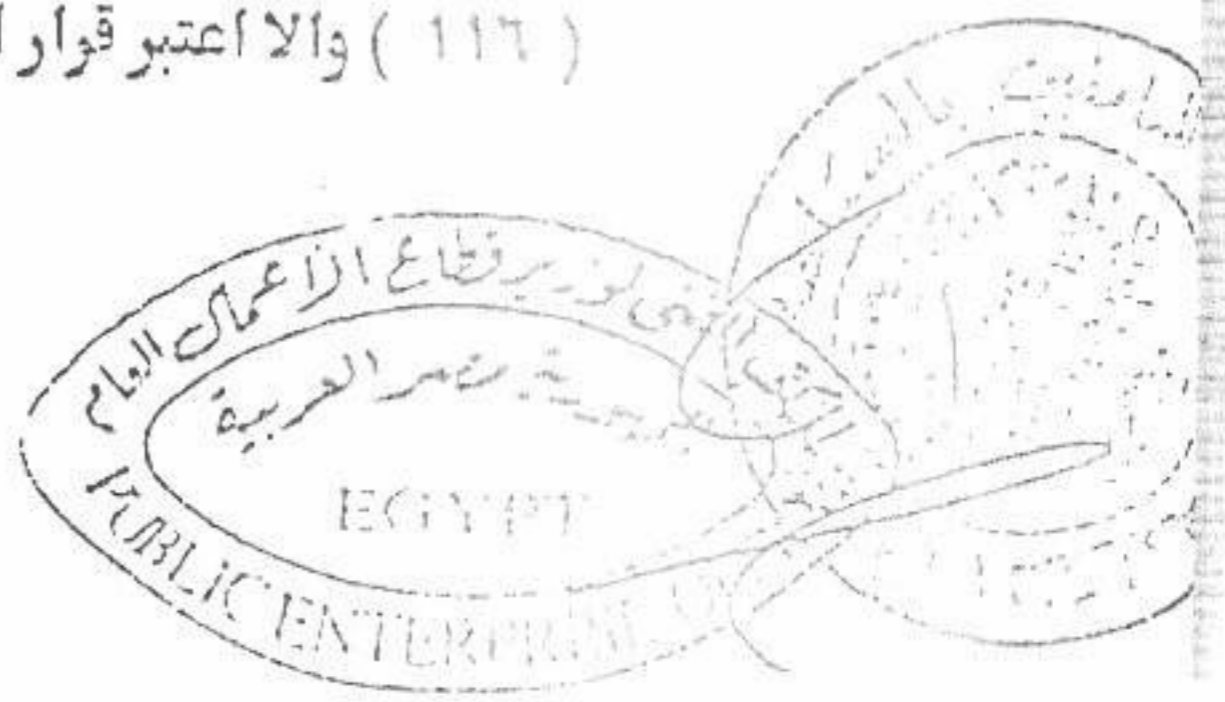
ويوضح بالمحضر رأى كل عضو مسببا وتسلم صورة لمندوب الشركة لايداعها بملف خدمة العامل وتسلم الصورة الثانية لممثل العمال لحفظها في ملفات المنظمة النقابية ويوضح أصل المحضر بمكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل.

لا يجوز فصل العامل قبل العرض على اللجنة الثلاثية المشار اليها في المادة (116) والا اعتبر قرار الفصل كأن لم يكن مع الالتزام بأجر العامل.

موجهة الى احدى الوزارات و
الاساسى وادابته وادابته
يعتقد
مستشفى ل...



لجنة العمال
مدير
ر



١٧٦/٢٢٢



لائحة نظام (العاملين) بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنون

ماده (١٢٤) يجب قيد الجزاءات الماليه التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حسابا خاصا ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره وزير الدوله للقوى العامله والتدريب بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال •

ماده (١٢٥) تمنح العقوبات التأديبيه التي توقع على العاملين بانقضاء الفترات الآتيه:

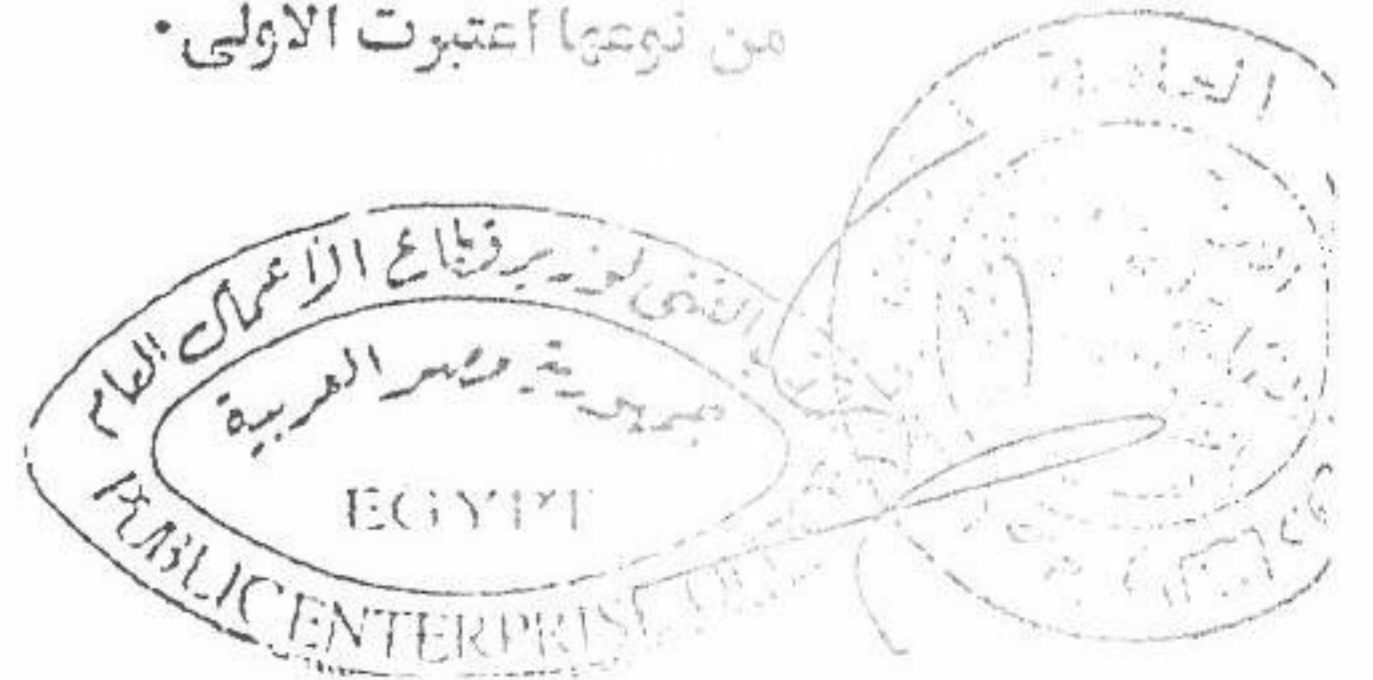
- (١) ستة أشهر في حالة الانذار •
 - (٢) سنة في حالة الغرامه أو الوقف عن العمل •
 - (٣) سنتان في حالة الحرمان من جزء من علاوه السنويه •
 - (٤) ثلاث سنوات في حالة الحرمان من العلاوه السنويه أو الانذار الكتابي بالفصل •
- ويتم المحو من لجنة شئون العاملين بالنسبه لغير شاغلي الوظائف القياديه والنظيره وذلك اذا تبين ان سلوك العامل وعمله مند توقيع العقوبه مرضيان ، وذلك من واقع تقاريره السنويه وملف خدمته وما يبيديه الرؤساء عنه •
- ويتم المحو بالنسبه لشاغلي الوظائف القياديه بقرار من رئيس مجلس الاداره •
- ويترتب على محو العقوبه اعتبارها كأن لم تكن بالنسبه للمستقبل ولا تؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة لها وترفع أوراق العقوبه وكل اشارة اليها وما يتعلق بها من ملف خدمة العامل •

موجهت لادنى الجزارات والنظام
الاساسى ومطابقه للنظام القانونى
رئيس النسبه
مستشفى لادنى الجزارات

ماده (١٢٦) اذا وقعت المخالفه بعد مضى ستة أشهر من تاريخ المخالفه السابقه عليها والتي من نوعها اعتبرت الاولى •



لدى السيد ...



مصر ١٩٦٧

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياسة والنفوق «لجود» ١٩٦٧/٢٢



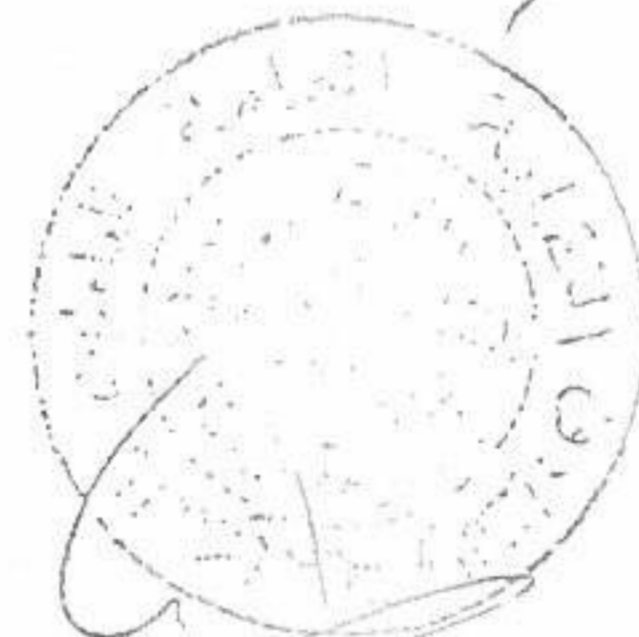
الفصل الثالث عشر

في انتهاء الخدمة

دومت لأحق الجزارة والانتقال
الأعمال ومطابقة لأحكام القانون
يتمهده
رئيس اللجنة
محمد بن عبد الله محمد بن محمد



لجنة
محمد بن عبد الله محمد بن محمد



مصر ١٩٧٦

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق «البحر»

١٩٧٦



الفصل الثالث عشر

في إنهاء الخدمة

ماده (١٢٢) تنتهى خدمة العامل لاحد الاسباب الاتيه:

- (١) فقد الجنسية المصريه أو انتماء شرط المعامله بالمثل بالنسبه لرعايا الدوله الاخرى.
- (٢) بلوغ سن الستين وذلك بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥
- (٣) عدم اللياقه للخدمه صحيا.
- (٤) صدور حكم بات بعقوبه جنايه أو بعقوبه مقيده للحريه فى جريمه منخله بالشرف أو الامانه، مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل ودون اخلال بأحكام قانون العقوبات اذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدى ذلك الى انتهاء الخدمه الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقوار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعه أن بقاءه فى الخدمه يتعارض مع مقتضيات الوظيفه أو طبيعة العمل.

موجهت درمى الزارات والتماس
الأساسى ومطابفة لأمكاس القانون
بیتت
رئيس النقابة
من ماضى لبرمى كمشائى

(٥) انتهاء العمل العرضى أو المؤقت أو الموسمى.

(٦) الاستقاله.

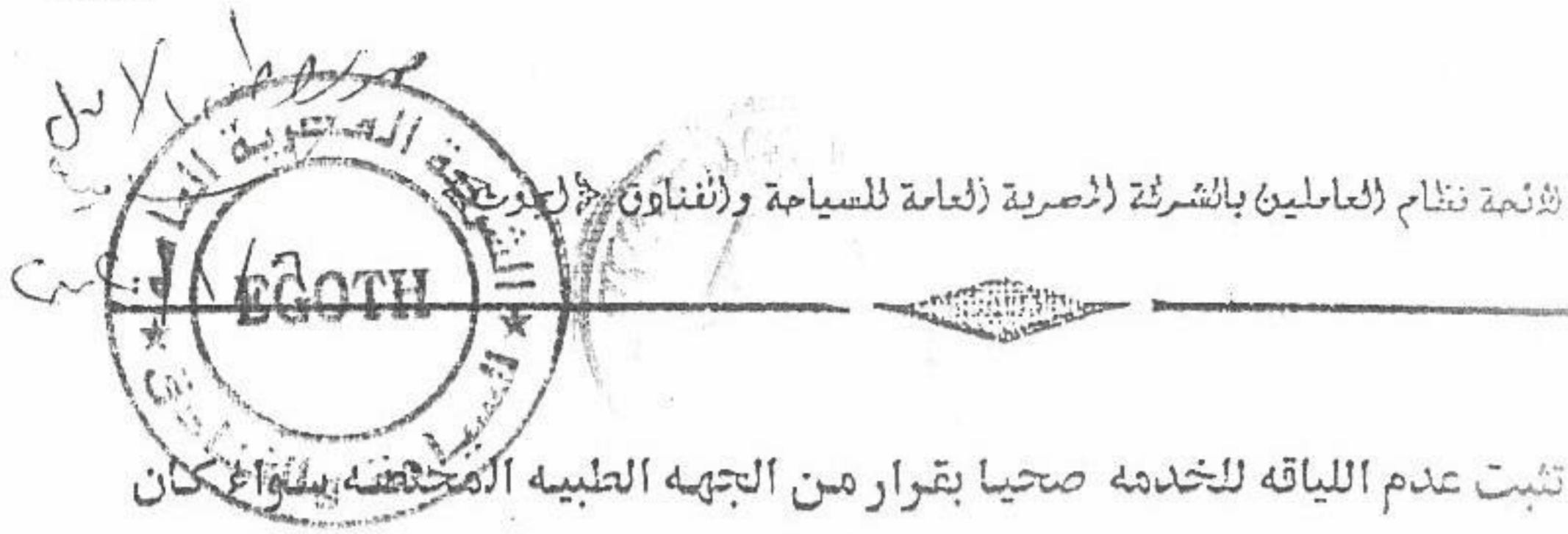
(٧) الاحاله الى المعاش أو الفصل.

(٨) الوفاه.



بسم الله الرحمن الرحيم





مادة (١٢٨) تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة، سواء كان ذلك راجعا الى وجود عجز كلي في أداء العمل الاصلى أو عجز جزئى مستديم متى ثبت عدم وجود أى عمل آخر يمكنه القيام به طبقا لاحكام قانون التأمين الاجتماعى والقرارات الصادره تنفيذا له .

وفي جميع الاحوال لا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة للخدمة صحيا قبل نفاذ اجازاته المرضيه والاعتيادييه مالم يطلب هو نفسه انتهاء خدمته دون انتظار انتهاء اجازاته .

مادة (١٢٩) للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقاله مكتوبه ، ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقاله ويجب البت فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقاله مقبوله بحكم القانون مالم يكن طلب الاستقاله معلقا على شرط أو مقترنا بقيد وفي هذه الحاله لا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقاله اجابته الى طلبه ويجوز خلال هذه المده ارجاء قبول الاستقاله لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك على الا تزيد مدة الارجاء على اسبوعين بالاضافه الى مدة الثلاثين يوما السابق الاشاره اليها .

مادة (١٣٠) يعتبر العامل مقدا استقالته فى الحالتين الاتيتين :
(أ) اذا انقطع عن عمله بخير اذن أكثر من عشرة أيام متتاليه مالم يقدم خلال

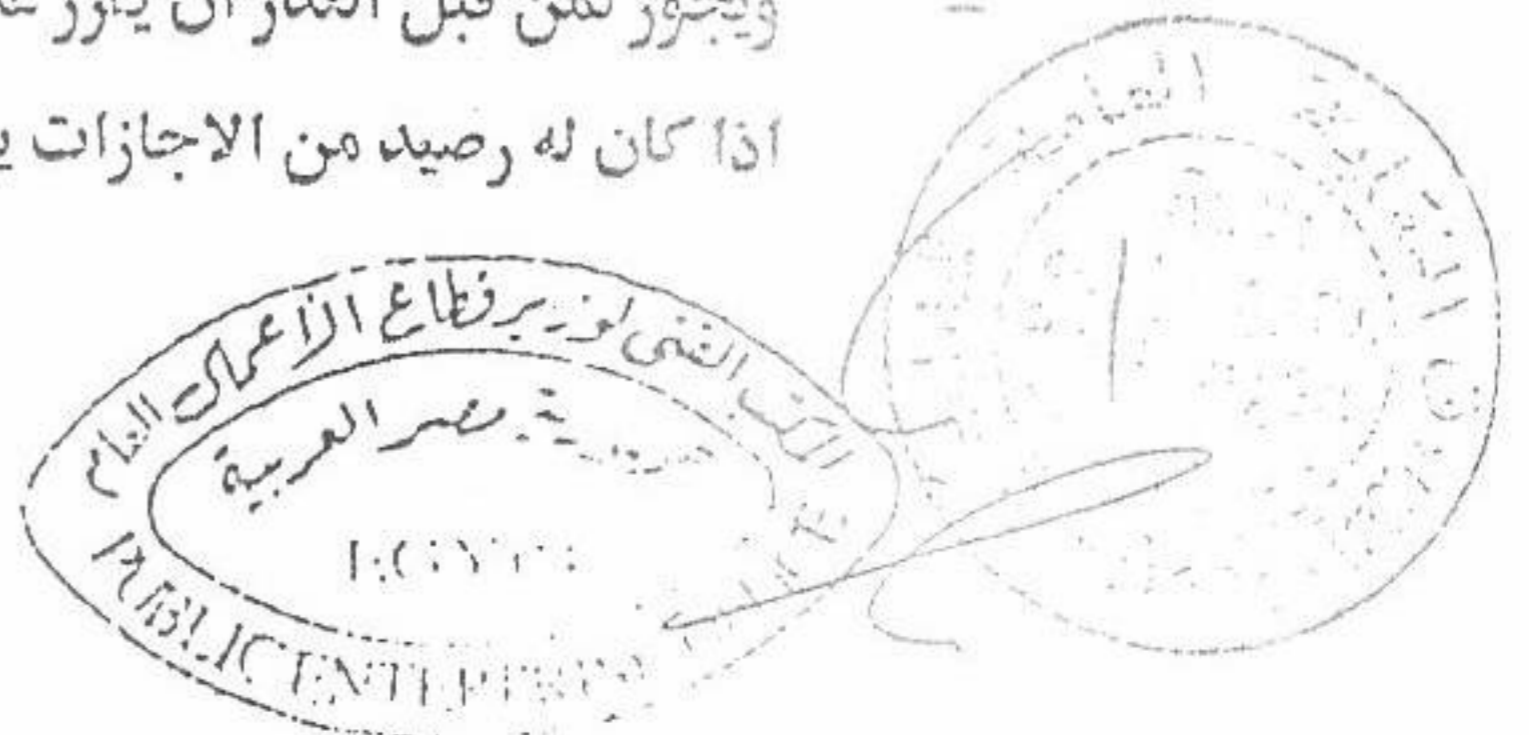
الخمسه عشر يوما التاليه ما يثبت ان انقطاعه كان بعدد يقبله رئيس مجلس إداره او من يفوضه .

الرئيس
مجلس إداره

ويجوز لمن قبل العذر أن يقرر عدم حرمان العامل من أجره عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك، والا وجب حرمانه من أجره عن

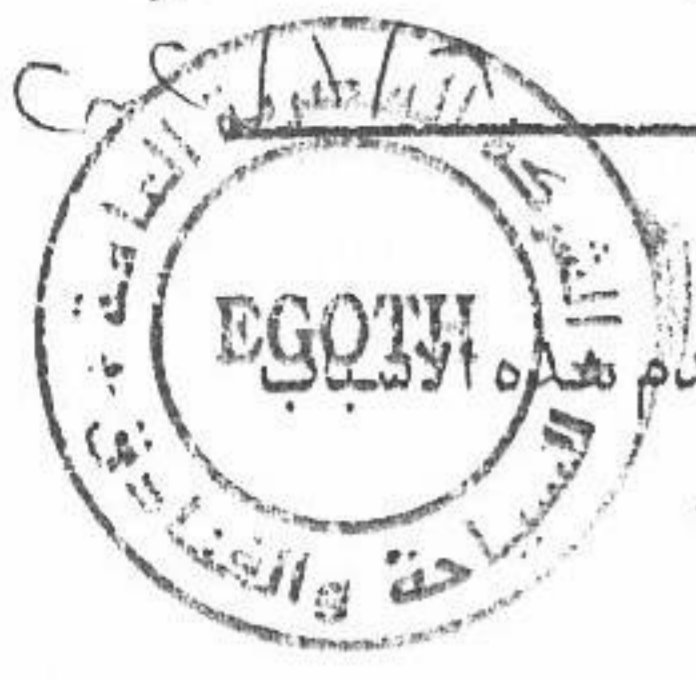


لعمري
محمد الشاذلي



مدرسة طوبى للإنفل

لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية العامة للسياحة والتفانق (مجموع)



هذه المدة ، فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

(ب) إذا انقطع عن عمله دون عذر يقبله رئيس مجلس الاداره أو من يفوضه أكثر من عشرين يوما غير متصله في السنه تعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة .

ويتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة سبعة ايام في الحالة الاولى وخمسة عشر يوما في الحالة الثانية .

ماده (١٣١) يصرف للعامل أجره الى اليوم الذي تنتهى فيه خدمته لإحد الاسباب المبينه بالماده ١٢٢ ، على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقه الصحيه يستحق العامل الاجر كاملا أو منقوصا حسب الاحوال حتى يستنفذ اجازاته المرضيه والاعتياديه أو حالته الى المعاش بناء على طلبه وفق ما يقرره قانون التأمين الاجتماعى .

وإذا كان انتهاء الخدمه بسبب استقالة العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقاله أو انقضاء المده انتى تعتبر الاستقاله بعدها مقبوله .

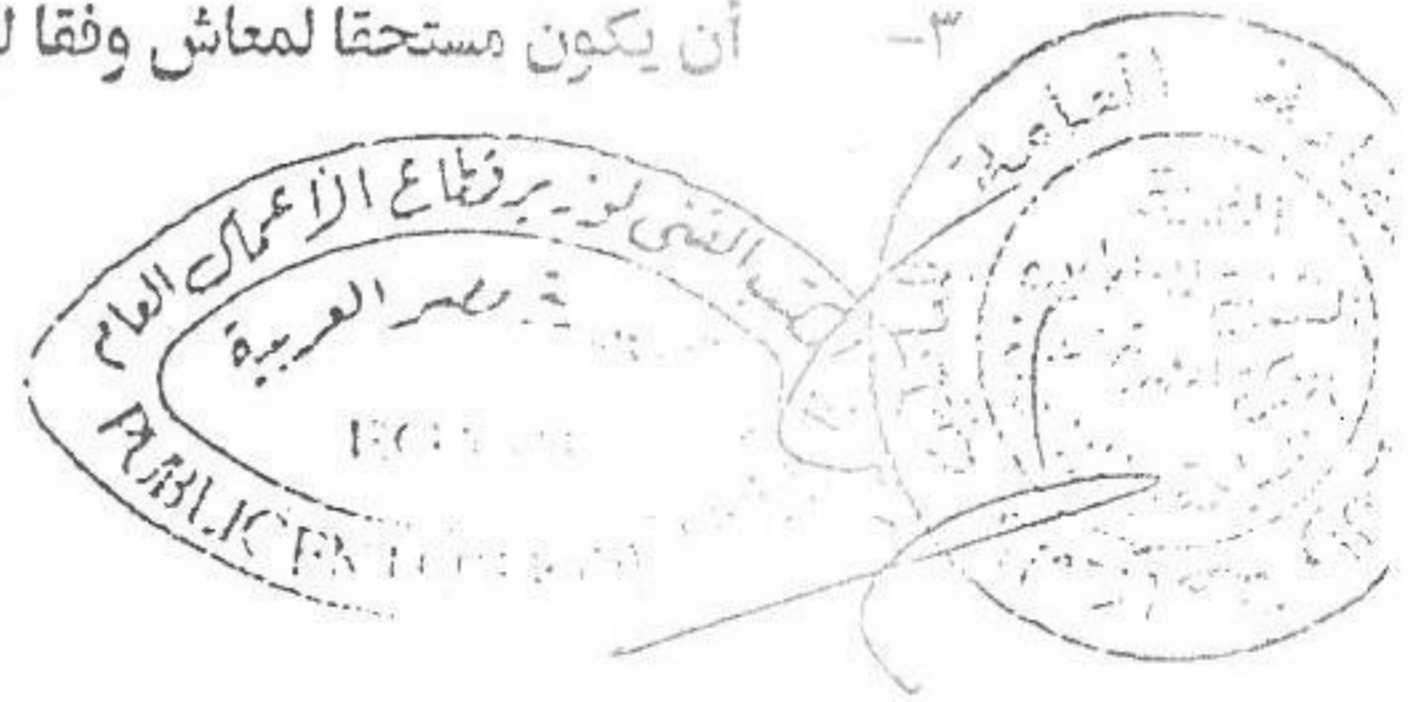
ماده (١٣٢) للعامل أن يطلب انهاء خدمته قبل بلوغه السن القانونيه متى توافرت في شأنه الشروط التاليه:

- ١- أن يكون له مدة عمل بالشركة لا تقل عن ٣ سنوات .
- ٢- ألا تكون المده الباقيه لبلوغه سن الاحاله الى المعاش اقل من سنه .
- ٣- أن يكون مستحقا لمعاش وفقا لقانون التأمين الاجتماعى .

موجهة لادارة الجزارات والنظام
الاساسى ومباشرة لإتمام النافذ
بمقتضى
رئيس النقابة
محمد زكريا محمد



محمد زكريا محمد



صحة من قبل

الباب الرابع



الأحكام الانتقالية

ينقل العاملون بالشركة المخاطبون بأحكام قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ بدات أو ضاعهم التوظيفيه التي المستويات التوظيفيه المتادله لوظائهم التي يشغلونها حاليا بصفه أصليه وتتوفر بشأنهم اشتراطات شغلها على النحو الموضح بجدول الوظائف المرفقة لهذه اللائحه ، مع الاحتفاظ لهم " بصفه شخصية " بما يحصلون عليه من أجور وبدلات وأجازات ومزايا تمديديه وعينييه وتعويضات ولو كانت تزيد على ما يستحقونه وفقا لها .

ماده (١٣٧)

يعاد توصيف وتقييم وظائف الشركة وفقا للاوضاع التوظيفيه الجديده والمنصوص عليها بهذه اللائحه ، على أن يكون التوصيف واقعيًا ويستبر عن الاعمال والمهام التي يقوم بها العامل ومسئولياته وشروط شغل الوظيفة وأن يتم بواسطة أهل الخبرة في النشاط الذي تقوم به الشركة .

ماده (١٣٨)

فاذا ترتب على اعاده التوصيف والتقييم الغاء أو تعديل في مستوى بعض الوظائف القائمة يلحق شاغلو هذه الوظائف بوظائف اخرى متادله تتوافر فيهم اشتراطات شغلها وذلك بقرار من السلطه المختصة . بالتعيين .

يضع مجلس الادارة القواعد والضوابط اللازمه لتصحيح الاوضاع التوظيفيه لمن يحصل من العاملين على مؤهل عال أثناء خدمه دون أن يترتب على ذلك

ماده ١٣٩

صرف أي فروق ماليه بأثر رجعي قبل تاريخ العمل بهذه اللائحه .

مدير الشركة

