



الشركة المصرية للأدوية و اللقاحات البيطرية (ش.م.م.)
Egyptian company for Veterinary Drugs & Vaccines

الإحصائية القانونية

(إحدى شركات الشركة قابضة للمستحضرات الحيوية واللقاحات (فاكسيرا))

قرار رقم (١٢٨) لسنة ٢٠١٢
صادر بتاريخ ٢٠١٢/١٢/٢٣

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب :

- بند الإطلاع على قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ م .
- وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .
- على قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٢ بتحويل الهيئة إلى شركة قابضة تتبعها شركات تابعة .
- على لائحة شئون العاملين المعمول بها بالشركة .
- على قرار السيد الدكتور/ رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة للمستحضرات الحيوية واللقاحات رقم (٣٧) الصادر بتاريخ ٢٠٠٩/٣/١٢ بإعادة تشكيل مجلس إدارة الشركة المصرية للأدوية و اللقاحات البيطرية .
- وعلى قرار السيد الدكتور/ رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة للمستحضرات الحيوية واللقاحات رقم (١٢٨) الصادر بتاريخ ٢٠١٠/١٢/١٢ بإعادة تشكيل مجلس إدارة الشركة المصرية للأدوية و اللقاحات البيطرية .
- وعلى قرار مجلس إدارة الشركة المصرية للأدوية و اللقاحات البيطرية المنعقد في ٢٠١٢/١٢/٢٣ .
- وتمتلى موافقتنا .

قرارات

مساعدة (١) : استتمرار العمل بلوائح الشركة المصرية لإنتاج الأمصال و اللقاحات و الأدوية بصاندة مؤقتة لحين الانتهاء من لوائح الشركة و اعتمادها .

مساعدة (٢) : على جميع الإدارات تنفيذ هذا القرار ككل فيما يخصه .

مساعدة (٣) : يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره .

تحريراً في / ٢٠١٢ /

رئيس مجلس الإدارة و العضو المنتدب



لواء دكتور/ عاطف رشدي بكساوى

المركز للمحاصيل

تتمنى بالإنابة بأن يتم الانتهاء من إعداد لائحة شركة مصر للأدوية و اللقاحات البيطرية و البدء بالعمل مسترطمة الشركة المصرية لإنتاج الأمصال و اللقاحات الإدرية حتى تاريخ من مايو ٢٠١٢

Eman

البيانات الشخصية



جمهورية مصر العربية
وزارة الصحة والسكان
الوزير

بسم الله الرحمن الرحيم

قرار وزير الصحة والسكان
رقم (١٥٤) لسنة ٢٠٠٤

وزير الصحة والسكان رئيس الجمعية العامة للشركة قابضة للمستحضرات
الحيوية واللقاحات .

بعد الإطلاع على قانون قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٣٠٣ لسنة ١٩٩١ .
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٢ بتحويل الهيئة المصرية العامة
للمستحضرات الحيوية واللقاحات إلى شركة قابضة .
وعلى موافقة مجلس ادارة الشركة المصرية لإنتاج الأمصال واللقاحات والأدوية بالمحضر
رقم ٦ بتاريخ ٢٠٠٤/٣/٨ .

قرر

مادة (١): يعمل بأحكام اللائحة المرفقة بشأن نظام شئون العاملين بالشركة المصرية
لإنتاج الأمصال واللقاحات والأدوية .

مادة (٢): على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار ، ويعمل به من تاريخ صدوره .

محمد مصطفى

وزير الصحة والسكان

الشركة المصرية للأدوية واللقاحات والمستحضرات الحيوية واللقاحات (ش.م.م)
مصر - شارع نازك سميح - الجيزة - الجيزة (الجيزة)
Egyptian Company
For Veterinary Drugs & Vaccines

في : ٢٠٠٤/٦/١٤

مادلين

مصر - الجيزة - الجيزة
وزارة الصحة
محمد مصطفى



الباب الأول

الأحكام العامة

المادة الأولى

تسرى أحكام هذه اللائحة على العاملين بالشركة المصرية لإنتاج الأمصال واللقاحات والأدوية، وفيما سم يورد بثانائه نص خاص بهذه اللائحة تسرى أحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية، وكذلك أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

المادة الثانية

في تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى الموضح قرين كل مصطلحاً :-

- ❖ الشركة : الشركة المصرية لإنتاج الأمصال واللقاحات والأدوية.
- ❖ الجمعية العمومية : الجمعية العامة للشركة المصرية لإنتاج الأمصال واللقاحات والأدوية.
- ❖ مجلس الإدارة : مجلس إدارة الشركة المصرية لإنتاج الأمصال واللقاحات والأدوية.
- ❖ السلطة المختصة : رئيس مجلس إدارة الشركة المصرية لإنتاج الأمصال واللقاحات والأدوية / العضو المنتدب
- ❖ المدير : من يشغل وظيفة من وظائف الإدارة العليا.
- ❖ الوظائف الإشرافية : رئيس قسم أو مدير إدارة
- ❖ العامل : كل من يشغل وظيفة دائمة واردة في جدول الوظائف المعتمد.

المادة الثالثة

يكون حساب المدد الملصوق عليها في هذه اللائحة بالتقويم الميلادي



المادة الرابعة

تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب لجنة لشئون العاملين تتكون من عدد فردي لا يقل عن ثلاثة أعضاء على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية (إن وجدت) يختاره مجلس إدارتها وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب وتصدر توصياتها بأغلبية الآراء - فإذا تساوت برجح الجانب الذي منه الرئيس ويتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجان رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود في المداولة.

وتختص هذه اللجنة بالنسبة للعاملين من غير شاغلي وظائف الإدارة العليا بالنظر في تعيين ونقل وترقية العاملين وإستحقاقهم العلاوات الدورية وإعتماد تقارير تقييم الأداء المقدمة عنهم ومحو الجزاءات ومنح العلاوات التشجيعية.

كما تختص بالنظر فيما يرى رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب عرضه عليها من موضوعات . وترسل اللجنة توصياتها إلى رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب خلال أسبوع لإعتمادها فإذا لم يعتمدها- ولم يعترض عليها خلال شهر من تاريخ إرسالها إليه اعتبرت نافذة ، أما إذا اعترض عليها كلها أو بعضها فعليه أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيدها للجنة للنظر فيها على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا لا يتجاوز شهرا لإعادة النظر فيها ، فإذا إنقضى هذا الأجل دون أن تبدى اللجنة رأيها اعتبر رأيه نافذا، فإذا تمسكت اللجنة برأيها خلال هذا الأجل فعليها أن تعيد توصياتها إلى رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب ليتخذ ما يراه بشأنها، ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائيا.

المادة الخامسة

تعلن القرارات التي تصدر من شئون العاملين في مكان بارز بلوحة الإعلانات.



الباب الثاني

علاقة العمل وإنتهائها

الفصل الأول

الوظائف

المادة السادسة

تضع الشركة هيكلًا تنظيميًا لها بما يتفق مع طبيعة أنشطتها وأهدافها ومتطلبات العمل بها، بما يحقق القدرة على المحاسبة والإنجازات ويكفل التدرج الهرمي في المهارة والتناسب بين الوظائف التنفيذية والوظائف القيادية، كما تضع جدولًا لتوصيف وتقييم الوظائف بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها في حدود الجدول المرافق لهذه اللائحة.

ويؤتمد الهيكل التنظيمي وجدول الوظائف من مجلس الإدارة، وله أن يعيد النظر في الهيكل التنظيمي أو في جدول الوظائف كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك.

وفي جميع الأحوال يراعى الالتزام بالحد الأدنى للأجور المقرر قانونًا وبالنسبة المقررة للأجور إلى رقم الأعمال وما تحققة الشركة من أرباح وعلى أن تراعى نسبة الأجور إلى القيمة المضافة وربط الأجر ونظام الحوافز والبدلات والمكافآت وسائر التعويضات والمزايا المالية للعاملين فسي ضوء ما تحققة الشركة من إنتاج أو رقم أعمال.

المادة السابعة

تقسم وظائف الشركة إلى ما يأتي:-

- وظائف الإدارة العليا
- الوظائف الإشرافية
- الوظائف التنفيذية
- الوظائف الحرفية والخدمات المعاونة



المادة الثامنة

يكون لرئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب الحق في التعاقد مع الخبراء المصريين أو الأجانب للأعمال والمهام الإستشارية التي تقتضيها مصلحة العمل كما يكون له الحق في الإستعانة بالعمالة المؤقتة أو العرضية لإنجاز مهام أو أعمال مؤقتة.
كما يكون لرئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب الحق في نذب أو إعاره من يراه من العاملين بالجهات الأخرى في ضوء مقتضيات العمل.

الفصل الثاني **التعيين**

المادة التاسعة

يكون التعيين في وظائف الإدارة العليا بموافقة مجلس الإدارة بناء على عرض رئيس المجلس ويكون التعيين في باقي الوظائف بقرار من رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب بعد العرض على لجنة شئون العاملين وفي جميع الأحوال لا يجوز التعيين إلا على وظيفة خالية واردة بجدول الوظائف المعتمد.

رئيس مجلس
وظائف جديدة

المادة العاشرة

يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالإعلان عن الوظائف الخالية وإجراءات التعيين فيها ، كما يحدد الوظائف التي تشغل بامتحان وتلك التي تشغل بدون امتحان ويكون التعيين في الوظائف التي تشغل بدون امتحان على

الوجه الآتي :-

- (أ) إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقا للمؤهل الأعلى ، وعند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى تقديرا في الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجا فالأكبر سنا .
- (ب) إذا كانت الخبرة هي المطلوبة فيكون التعيين طبقا للخبرة .

واستثناء من أحكام الفقرة الأولى يجوز التعيين بغير إعلان أو امتحان إذا توافرت في المتقدم للتعين مؤهلات أو خبرات متميزة أو نادرة لا تتوفر في غيره متى كانت طبيعة العمل أو الوظيفة تتطلبها ، على أن تكون الوظيفة واردة في جدول الوظائف ومحدد في بطاقة الوصف شروط التعيين فيها بوضوح .



المادة العادية عشر

يجوز للسلطة المختصة إعادة تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة بالشركة على مؤهلات أعلى لخدمة لشغل الوظائف الخالية بها والواردة بجدول الوظائف المعتمد بالشركة ، متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف. ويمنح العامل الذي يعاد تعيينه وفقاً لاحكام الفقرة السابقة بداية الربط المالي للوظيفة المعاد تعيينه عليها أو الاحتفاظ بمرتبة السابق - أيهما اكبر - مع استحقاقه العلاوة الدورية المقررة في موعدها.

المادة الثانية عشر

يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتائج الامتحان، وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فالأعلى تقديراً فالأقدم تخرجاً وعند التساوي يقدم الأكبر سناً.

المادة الثالثة عشر

يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف :-

- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية.
- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.
- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
- وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول ذلك دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن التعيين يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.
- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار تأديبي ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل.
- أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة وفقاً لجدول الوظائف وبطاقات وصفها.
- أن تثبت لياقته صحياً بمعرفة الجهة الطبية التي يحددها مجلس الإدارة.
- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.
- ألا يقل سنه عن ثمانية عشر سنة.
- إجادة القراءة والكتابة لغير الحاصلين على مؤهلات ويشترط الحصول على شهادة محو الأمية.
- أن يبين موقفه من أداء الخدمة العسكرية بالنسبة للذكور أو الخدمة العامة بالنسبة للإناث مع تقديم ما يثبت ذلك .



المادة الرابعة عشر

يجب على المعين في الوظيفة أن يستوفى جميع المسوغات اللازمة لتعيينه وفقاً لما تحدده السلطة المختصة بالتعيين خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ إبلاغه بكتاب موسى عليه مصحوباً بعلم الوصول وإلا اعتبر تعيينه كأن لم يكن.

كما يعتبر التعيين كأن لم يكن إذا لم يتقدم المعين لاستلام العمل خلال الخمسة عشر يوماً التالية على تاريخ إبلاغه بالحضور بكتاب موسى عليه مصحوب بعلم الوصول ما لم يكن مجنّداً أو مستقبلياً بالقوات المسلحة أو لأسباب أخرى لم تمكنه من الحضور وتقبلها السلطة المختصة بالتعيين.

المادة الخامسة عشر

يضع مجلس الإدارة نظاماً يحدد شروط وقواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علمياً وعملياً والآثار المترتبة عليها من حيث تحديد الأقدمية والأجر.

المادة السادسة عشر

يوضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة لا تزيد على ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل، وتتقرر صلاحيته وفقاً للتقارير الشهرية التي يضعها الرئيس المباشر ويعتمدها المدير المختص وإذا ثبت عدم صلاحيته تنتهي خدمته دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار. ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة في ذات الوظيفة.

المادة السابعة عشر

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

الفصل الثالث

قياس كفاءة الأداء

المادة الثامنة عشر

يضع مجلس الإدارة نظاماً يكفل تحديد قواعد ومعايير ونماذج وتقارير تقييم الأداء للعاملين بمراعاة ما يأتي:

أ - يخضع لهذا النظام جميع العاملين بالشركة وتوضع تقارير تقييم الأداء عن العاملين بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها



مارس ٢٠٠٤

اللائحة الداخلية لنظام شترن العاملين

- ب - يكون قياس تقييم الأداء بصفة دورية أربعة مرات خلال السنة الواحدة أي كل ثلاثة أشهر على أن يتم وضع تقرير نهائي عن الفترة من يناير إلى ديسمبر هو أرفع متوسط الأرباح تقارير التي تم إعدادها طوال العام ويتم تجميع التقارير وإعدادها من السلطة المختصة أو لجنة شئون العاملين حسب الأحوال.
- ج - يضع مجلس الإدارة نظاماً يتضمن تحديد الإجراءات التي تتبع في وضع وإعداد تقييم الأداء والتظلم منها.

المادة التاسعة عشر

يقدر تقييم أداء العاملين طبقاً للمراتب والدرجات الآتية:-

ممتاز	من ٩٠ حتى ١٠٠ درجة
كفاءة	من ٨٠ حتى ٨٩ درجة
متوسط الكفاءة	من ٦٥ حتى أقل من ٧٩ درجة
غير كفاءة	أقل من ٦٥ درجة

على أن يكون التقرير بمرتبة ممتاز أو غير كفاءة مسببا ومحددا لعناصر التميز أو الضعف ومستمداً من أصول المستندات والأوراق والسجلات وملف خدمة العامل.

المادة العشرون

يعتبر من عناصر التميز بوجه خاص ما يأتي:

١. الخلق والابتكار وترشيده الأفعال وزيادة العمر الافتراضي للمهمات.
٢. رفع كفاءة العمل وتطوير أنظمته وتحسين أدائه.
٣. خلق كوادر جديدة قادرة على تحمل المسؤولية
٤. القدرة على استيعاب تكنولوجيا المعلومات.
٥. السلوكيات الوظيفية المتميزة مع الرؤساء والمرؤسين والمتعاملين مع الشركة.

ويعتبر أداء العامل متوسط الكفاءة إذا تحقق فيه - بوجه خاص - ما يلي:-

- ١ - انخفاض مستوى الإنجاز عن مستوى الأداء العادي .
- ٢ - توقيع جزاءات تأديبية تزيد على خمسة أيام حتى عشرة أيام في السنة الواحدة.
- ٣ - التخلف عن حضور الدورات التدريبية التي تتيحها الشركة دون عذر مقبول.

ويعتبر من عناصر الضعف (غير كفاءة) ما يأتي:-

- ١- أداء العمل بمستوى ضعيف طبقاً لمعدلات الأداء المحددة.
- ٢- ملاحظات الرؤساء بعدم كفاءته في العمل أو شكاوى الزملاء والمرؤسين والمتعاملين مع الشركة.
- ٣- سوء استخدام أدوات العمل والإمكانات المادية للشركة.
- ٤- توقيع جزاءات تأديبية تزيد في مجموعها على عشرة أيام في السنة الواحدة.



المادة الحادية والعشرون

يكون اعتماد تقارير تقييم الأداء بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية وما يماثلها من رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب أو من يفوضه وفيما عدا ذلك يكون الاعتماد من لجنة شئون العاملين.

المادة الثانية والعشرون

يجوز لرئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب أو من يفوضه طلب إعداد برامج تدريبية خاصة للعاملين الذين يحصلون على مرتبة متوسط الكفاءة أو غير كفاء بحيث يتم تدريبهم من خلال تلك البرامج في العام التالي مباشرة للسنة التي حصلوا خلالها على تلك المراتب.

المادة الثالثة والعشرون

تتولى إدارة الموارد البشرية والتدريب إخطار العامل الذي وضع عنه تقرير متوسط الكفاءة أو غير كفاء بحسب إعماده من لجنة شئون العاملين بهذا التقرير وله أن يتقدم بتظلم منه خلال عشرين يوماً من تاريخ توقيعه بالعلم على التقرير النهائي للجنة التظلمات التي تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب من ثلاثة أعضاء من شاغلي وظائف الإدارة العليا وممثل للجنة النقابية يختاره مجلس إدارتها ، ويجب البت في التظلم وإبلاغ العامل بالنتيجة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ اعتماد لجنة التظلمات. ولا يكون تقرير تقييم الأداء نهائياً إلا بعد إنقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه بمعرفة لجنة التظلمات.

المادة الرابعة والعشرون

يتم تقدير كفاءة العاملين في الحالات الآتية على النحو التالي :-

١. العامل المجند أو المستدعى للأحتياط تقدر كفايته حكماً بمرتبة كفاء ما لم تكن كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر كفايته بهذه المرتبة.
٢. العامل المريض إذا كانت مدة مرضه أقل من عام تقدر كفايته بمرتبة العام السابق حكماً أما إذا زادت عن سنة فتقدر كفايته بتقدير العام الماضي أو متوسط الكفاءة أيهما أفضل.
٣. في حالة إعارة العامل أو التصريح له بإجازة خاصة بدون مرتب أو ندبه داخل السبلاد يختص بوضع التقرير النهائي عنه الجهة التي قضى بها المدة الأكبر من السنة التي يوضع عنها التقرير.
٤. يستند بالتقرير السابق وضعه عن العامل في حالة الإعارة للخارج أو الإجازة الخاصة بدون مرتب .
٥. لا يوضع تقرير للعامل العائد من الإعارة أو الإجازة بدون مرتب إلا إذا كانت المدة التي قضىها بالمدن تزيد على ستة أشهر خلال سنة التقرير.



مارس ٢٠٠٤

اللائحة الداخلية لتنظيم شئون العاملين

٦. العامل الموقوف عن العمل وفقاً احتياطياً بوجوب وضع تقرير كفايته إلى أن يتحدد موقفه بصفة نهائية وفي حالة براءته تفقد كفاءته بنفس تقرير كفاية العام السابق على الوقف أما في حالة الإدانة فتفسر كفايته بمرتبة غير كفاء بمعرفة المدير المختص ما لم تكن خدمته قد أنهت .
٧. أعضاء المنظمات النقابية وأعضاء مجلس الإدارة تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة كفايتهم كل منهم في السنة السابقة على انضمامهم لمجلس الإدارة .

المادة الخامسة والعشرون

١. يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوي بمرتبة غير كفاء من نصف العلاوة الدورية ويحرم من الترقية في السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير.
٢. يعرض أمر العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة غير كفاء على لجنة شئون العاملين فإذا تبين لها من فحص حالته انه اكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى من مستواها قررت نقله إليها أما إذا تبين انه غير صالح للعمل في أية وظيفة من مستواها بطريقة مرضية اقترحت انتهاء خدمته مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة.
٣. ترفع اللجنة تقريرها لرئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب لإعتماده فإذا لم يعتمده أعاده للجنة مع تحديد الوظيفة التي ينقل إليها العامل فإذا كان التقرير التالي مباشرة بمرتبة غير كفاء أنهيت خدمته من اليوم التالي لأعتباره نهائياً مع حفظ حقه في المعاش والمكافأة.

الفصل الرابع

الترقية

المادة السادسة والعشرون

تكون الترقية إلى الوظائف العليا والإشرافية بالاختيار بنسبة ١٠٠% من الوظيفة التي تسبقها مباشرة ، وإلى الوظائف الأخرى بنسبة ٥٠% بالأقدمية ، ٥٠% بالاختيار وبمراعاة إستيفاء العامل إستراطات شغل الوظيفة المرقي إليها ، وما يضعه مجلس الإدارة من ضوابط إضافية للترقية.

المادة السابعة والعشرون

تعد إدارة الموارد البشرية والتدريب في بداية السنة المالية بياناً بالوظائف الشاغرة والواردة بالهيكل الوظيفي للشركة والتي يمكن شغلها بالترقية من بين العاملين المستوفين لإستراطات شغل هذه الوظائف طبقاً لبطاقة وصف كل وظيفة وبمراعاة ما يلي:-

١- ألا يكون العامل المرشح للترقية في إجازة خاصة بدون مرتب لمدة تزيد على سنة.



ب- اجتياز الدورات التدريبية التي تتيحها له التبركه بنجاح وخاصة الدورات ذات العلاقة بالوظيفة المرصى اليها والواردة في بطاقة الوصف .

ج - أن تكون مرتبه الكتابية عن السنة (سابقة) بدرجة كفاء على الأقل .

د - في حالة تساوى المرشحين للترقية للوظيفة في الكفاءة تكون المفاضلة على أساس تقدير الكفاية في العاملين الأخيرين ثم المؤهل الأعلى ثم الأكبر سناً ثم الأعلى تقديراً .

المادة الثامنة والعشرون

تتم الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين وفقاً لأحكام هذه اللائحة وتعتبر نافذة من تاريخ صدور القرار بها، ويستحق العامل المرقى بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر ولا يخل ذلك بمواعيد استحقاق العلاوة الدورية.

المادة التاسعة والعشرون

لا يجوز ترقية العامل في أي من الحالات الآتية:-

(١) العائد من إجازة بدون مرتب لمدة تزيد على ستة أشهر قبل مضي سنة من تاريخ عودته واستلام العمل.
(٢) المحال إلى المساءلة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف، وفي هذه الحالة تحجز للعامل وظيفته لمدة سنة فإذا استطلت المدة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المساءلة التأديبية أو الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ.

(٣) العائد من الإعارة قبل مضي سنة من تاريخ عودته واستلام العمل بشرط ألا تقل مدة الإعارة عن ستة أشهر.

هو يان بعبه

المادة الثلاثون

يجوز النظر في ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد إنقضاء الفترات الآتية:-

١. ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام حتى عشرة أيام .
٢. ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام حتى خمسة عشر يوماً.
٣. تسعة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة عشر يوماً حتى ثلاثين يوماً.



الوزير العام للشؤون الإدارية

٤. سنة كاملة 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 في البنود السابقة من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق.

المادة العادية والثلاثون.

عند توقيع جزاء خفض إلى وظيفة أدنى يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التي كان يشغلها عند إحالته للمساءلة التأديبية مع استحقاقه للعلاوة الدورية المقررة للوظيفة الأدنى بمراعاة شروط استحقاقها مع الاحتفاظ له بأجره الذي كان يتقاضاه عند صدور القرار بتوقيع الجزاء. ولا يجوز النظر في ترقية العامل في هذه الحالة إلا بعد مضي سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء ، فإذا وقع على العامل جزاء خفض إلى وظيفة أدنى مع جزاء خفض الأجر فلا يجوز النظر في ترقّيته إلا بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ صدور الجزاء.

الفصل الخامس

الأجور والعلاوات

المادة الثانية والثلاثون.

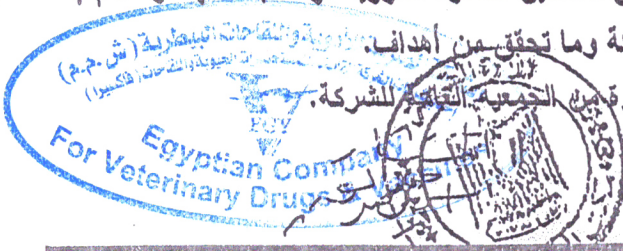
تحدد أجور الوظائف وفقاً لما هو وارد بالجدول المرفق لهذه اللائحة.

المادة الثالثة والثلاثون.

يحدد أجر العامل عند تعيينه بهداية ربط الوظيفة المعين عليها طبقاً لجدول الأجور، ويستحق العامل أجره من تاريخ تسلمه العمل ما لم يكن مستبقاً بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ الاستبقاء.

المادة الرابعة والثلاثون.

يقرر مجلس الإدارة في ختام كل سنة مبدأ استحقاق العاملين للعلاوة الدورية أو نسبة منها أو عدم استحقاقها عن العام التالي وذلك في ضوء المركز المالي للشركة وما تحقق من أهداف. وفي جميع الأحوال يجب أن يعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العمومية للشركة.



٢٠٠٤

اللائحة الداخلية للشركة

المادة الخامسة والثلاثون

يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة للوظيفة التي يشتملها طبقاً لما هو مبين بجدول الأجر أو بالنسبة المقررة من العلاوة ، وذلك في السنة المالية التالية لإنقضاء سنه من تاريخ التعيين أو استحقاق العلاوة الدورية السابقة.

الفصل السادس

البدلات والمزايا المادية

والعينية والتعويضات

المادة السادسة والثلاثون

يمنح شاغلو وظائف الإدارة العليا بدل تمثيل شهري طبقاً لما يلي :-

٥٠٠ جنيه (خمسمائة جنيه) لرئيس مجلس إدارة الشركة متى كان متفرغاً أو العضو المنتدب.

٢٠٠ جنيه (ثلاثمائة جنيه) لرؤساء القطاعات.

٢٠٠ جنيه (مائتي جنيه) لشاغلي وظائف مدير عام.

ويصرف هذا البدل لشاغلي الوظيفة المقرر لها وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ويحدد مجلس الإدارة الفئات والقواعد والشروط اللازمة لصرف البدلات التالية :-

- (١) بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة.
- (٢) بدلات الإقامة للعاملين في مناطق تقتضي ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل.
- (٣) بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظيفة معينة بذاتها

المادة السابعة والثلاثون

أطيع الشركة نظاماً للمزايا العينية والنقدية التي يجوز منحها للعاملين ويعتمد هذا النظام من مجلس الإدارة مع مراعاة نسبة الأجر للإنتاج ورقم الأعمال وما تحقق من أرباح الشركة.



الهيئة الداخلية لنظام تقنين العاملين

المادة الثامنة والثلاثون

يستحق العامل مقابلأعن الأعمال الإضافية التي يكلف بها من المدير المختص وذلك طبقاً للقواعد والضوابط التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب .

المادة التاسعة والثلاثون

يستحق أعضاء اللجان المشكلة بقرار من رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب أو من يحل محله بدل حضور جلسات وفقاً للقواعد التي يضعها مجلس الإدارة .

المادة الأربعون

تكون الإختراعات والمصنفات التي يبتكرها العامل أثناء أو بسبب تادية وظيفته ملكاً للشركة وذلك إذا كانت نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها. وفي جميع الأحوال يكون للعامل الحق في تعويض مادي يتناسب مع العائد الذي حصلت عليه الشركة ويقره مجلس الإدارة ويراعى في تقديره تشجيع البحث والاختراع وفقاً لما يقرره مجلس الإدارة في كل حالة على حده . كما تقول أمور الترويج والبحث من أجل
مجلس الإدارة طبقاً للقواعد والضوابط المطروحة .

الفصل السابع

بدل السفر ومصروفات الإنتقال

أولاً: بدل السفر

المادة الحادية والأربعون

يجوز تكليف العاملين بالشركة للقيام بمهام مصلحة داخل أو خارج الجمهورية وذلك بقرار من رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب ، على أن يتضمن التكليف بالسفر تحديد المهمة والجهة المكلف بالسفر إليها وتحديد المدة اللازمة لإنجاز تلك المهمة.



٢٠٠٤ مارس

اللائحة الداخلية لنظام شؤون العاملين

ويجوز بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة والعاملين أن تتحمل الشركة بتكلفة الإقامة والانتقالات بالكامل بشرط تقديم الفواتير وفي هذه الحالة يتم صرف ثلث بدل السفر المقرر خلال فترة المأمورية سواء داخل البلاد أو خارجها.

المادة الرابعة والأربعون

في حالة مبيت العامل في إحدى استراحات الشركة أو ضيافة إحدى الجهات في الداخل بخفض بدل السفر بمقدار الربع ، وفي حالة الإقامة الكاملة بخفض بدل السفر إلى النصف ، وتزداد فئات بدل السفر بنسبة ٢٥% في حالة حضور المعارض أو الندوات أو المؤتمرات الخارجية.

المادة الخامسة والأربعون

لرئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب منح العامل الشاغل لوظيفة قيادية تعويضا ماليا لمواجهة نفقات الاستقبال والضيافة بالخارج بما لا يجاوز نصف قيمة إجمالي بدل السفر المستحق عن المهمة بحد أقصى ٥٠٠ دولار بالإضافة إلى بدل السفر وذلك دون التقيد بقواعد الصرف المقررة ولا يصرف هذا التعويض إلا لرئيس الوفد دون غيره ما لم يكن المكلف منفردا فيصرف إليه/ وفي حالة سفر رئيس المجلس يكون له الحق في الحصول على مصروفات ضيافة بما لا يجاوز ١٠٠٠ دولار (ألف دولار) كما يكون ذلك الحق لأعضاء المجلس في حالة تكليفهم بالسفر كرؤساء للوفود.

المادة السادسة والأربعون

يستحق العامل ثلاثة أرباع بدل السفر المقرر المبيت في حالة تكليفه بمأمورية يومية وبشرط أن يكون ذلك خارج نطاق المدينة التي بها مقر عمله.

المادة السابعة والأربعون

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



٢٠٠٤ مارس

اللائحة الداخلية لنظام شئون العاملين

ثانياً: مصروفات الانتقال

المادة الثامنة والأربعون

تصرف للعامل أو من توفده الشركة في مأمورية مصروفات إنتقالات داخلية بواقع ٢٠% من بدل السفر المستحق.
كما يصرف للمدعوين لحضور جلسات مجلس الإدارة بدلات الحضور والإنتقال المقررة لأعضاء المجلس عن الجلسة التي حضروها.
كما يصرف لأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة نفس بدلات الحضور والإنتقال المشار إليها عن كل جلسة من جلسات تلك اللجان.

المادة التاسعة والأربعون

يستحق العامل الموفد في مهمة داخل أو خارج الجمهورية كافة مصاريف الإنتقال الفعلية إذا زادت عن النسبة المقررة في المادة السابقة بشرط تقديم ما يثبت هذه المصروفات

المادة الخمسون

يضع رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب نظاماً لإستخدام وسائل الانتقال طبقاً لظروف الشركة.
ولرئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب تقرير بدل انتقال ثابت للعاملين الذين تستدعي وظائفهم إستعمال إحدى وسائل النقل إستعمالاً دورياً ومتواصلاً وذلك بالفئات التي يحددها ويحدد أتعسها كالتالي:

٨٠٠	جنيه (ثمانمائة جنيه) لرؤساء القطاعات.
٧٠٠	جنيه (سبعمائة جنيه) لشاغلي وظائف مديري العموم.
٦٠٠	جنيه (ستمائة جنيه) لشاغلي الوظائف الاشرافية.

وفي جميع الأحوال لا يجوز للعامل الذي يصرف إليه بدل إنتقال ثابت إستعمال وسائل الانتقال الخاصة بالشركة في المهام الرسمية، كما لا يجوز له إسترداد مصروفات الإنتقال الفعلية عن هذه المهام في الدائـرة المقررة عنها ومع ذلك يجوز له إستخدام وسائل الإنتقال الخاصة بالشركة من منزله إلى مقر الشركة وبالعكس بنظام المجموعة مقابل سداد الإشتراك الشخصي بالذي تقرره الشركة.



الدخول الداخلي نظاماً للإستخدام

٢٠٠٤
For... Company
Pharmaceuticals & Vaccines

المادة الحادية والخمسون

لرئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب أو من يفوضه صرف تذاكر إشتراك على خطوط المواصلات العامة على نفقة الشركة للعامل الذي تستدعي وظيفته التنقل المستمر المتكرر.

المادة الثانية والخمسون

تحدد درجات ركوب العامل في وسائل الانتقال على النحو التالي:-

أولاً: القطارات:

١. قطارات الديزل:
درجة أولى أو فاخرة لشاغلي وظائف الإدارة العليا
درجة ثانية ممتازة لشاغلي باقي الوظائف
٢. قطارات النوم:
يجوز لشاغلي وظائف الإدارة العليا استخدام عربات النوم عند سفرهم إلى محافظات سوهاج وقنا وأسوان وبالعكس - على أن يخفض بدل السفر عن الليلي التي يقضونها في القطارات بمقدار الربع إذا لم تشمل الوجبات الغذائية وبمقدار النصف إذا شملت الوجبات.

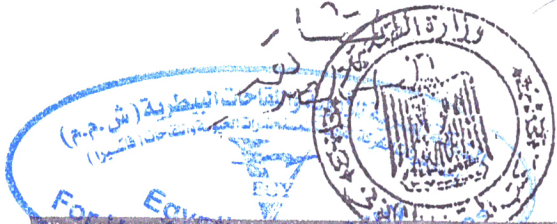
ثانياً: البواخر البحرية:

١. الدرجة الأولى الممتازة لشاغلي وظائف الإدارة العليا
٢. الدرجة الأولى لشاغلي الوظائف الإشرافية
٣. الدرجة الثانية للعاملين غير من سبق ذكرهم في

المادة ٢٠١

ثالثاً: سيارات الأجرة (التاكسي):

يجوز لشاغلي الوظائف الإشرافية فما فوقها استعمال سيارات الأجرة (التاكسي) في انتقالاتهم كلما اقتضت ضرورات العمل ذلك ولم يتيسر استعمالهم لسيارات الشركة وبعتماد الرئيس المباشر لكل منهم. ولشاغلي وظائف الإدارة العليا التصريح لمرءوسيههم باستعمال سيارات الأجرة إذا دعت إلى ذلك ضرورة عاجله أو كانوا مكلفين بنقل مبالغ نقدية تزيد على مائتي جنيه أو مستندات لها طابع السرية أو الأهمية.



وإنجاء الطائرات:
الانتقال داخل البلاد:

يجوز بموافقة رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب التصريح لشاغلي وظائف الإدارة العليا باستعمال الطائرات للانتقال (داخل البلاد) في المهام العاجلة.

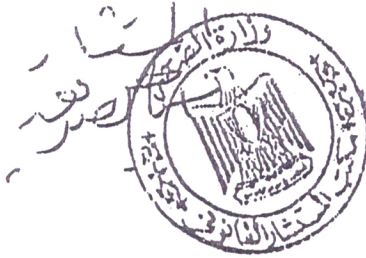
الانتقال الى خارج البلاد:

يكون لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة الحق في السفر للخارج بدرجة رجال الأعمال كما يكون لمن يصرح لهم بالسفر من العاملين الحق بالسفر بالطائرات إلى الخارج والعودة بالدرجات السياحية. كذلك يكون للمرافقين للوفود الأجنبية والشخصيات الهامة والعلاء الذين تتكفل الشركة بمصاريف إقامتهم أو انتقالهم السفر والانتقال بذات الدرجة التي يسافر بها الزوار والوفود.

المادة الثالثة والخمسون

تتحمل الشركة مصاريف نقل جثمان العامل المتوفى من الجهة التي يعمل بها إلى الجهة التي ترغب أسرته في دفنه بها ويجوز بموافقة رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب تطبيق ذلك على أسرة العامل من الدرجة الأولى. كما يستحق أفراد عائلة العامل المتوفى الذين يقيمون معه وكان يعولهم ويضطرون إلى تغيير محل إقامتهم المعتاد بسبب وفاته ذات مصاريف الانتقال وبدل النقل الذي كان يستحقه عند إنتهاء خدمته وذلك خلال سنة من تاريخ الوفاة.

كما تتحمل الشركة بالرسوم الصحية المقررة على نقل الجثمان وشحن الصندوق المبطن بالزنك الذي يوضع فيه قبل التحنيط كما تتحمل مصروفات التحنيط وأتعاب الطبيب الذي يقوم بهذه العملية.



مارس ٢٠٠٤

الجمعية العامة النظام سنون العاملين

الفصل الثامن

الحوافز والرعاية الصحية

والخدمات الإجتماعية

المادة الرابعة والخمسون

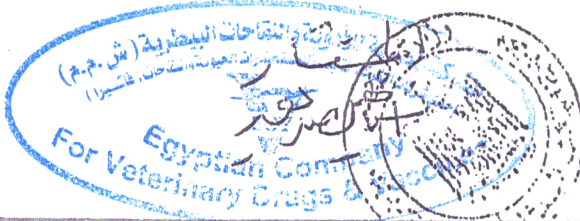
تضع الشركة نظاماً للحوافز يكفل تحقيق الأهداف وزيادة الإنتاج أو رقم الأعمال والأرباح وذلك على أساس معدلات قياسية للأداء طبقاً للقواعد والضوابط التي يحددها مجلس الإدارة ويصدر رئيس المجلس/ العضو المنتدب قراراً ببيان النماذج المحددة للصرف في إطار القواعد المعتمدة من المجلس ولا يجوز الصرف إلا بموجب هذه النماذج وفي إطار الاعتماد الوارد بموازلة الشركة وذلك في ضوء ما تحققه الشركة من الإنتاج أو رقم الأعمال وما تحققه من أرباح.

المادة الخامسة والخمسون

يجوز لرئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب أو من يفوضه تقرير مكافأة تشجيعية للعاملين الذين يقدمون خدمات متميزة أو إقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الإنتاج أو توفير النفقات ويحدد رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب نوعية هذه الخدمات أو أسس تحسين طرق العمل ورفع كفاءة الأداء أو توفير النفقات .
كما يكون لرئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب الحق في صرف مكافأة تشجيعية للعاملين المتميزين وفقاً للإجراءات التي يقدم عنها تقرير معتمد من رئيس القطاع المختص والعضو المتفرغ مع مراعاة تقارير تقييم الأداء الدورية للعاملين .

المادة السادسة والخمسون

يمكن لرئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية المقررة لإنتاجه بموافقة من مجلس الإدارة :-



١. أن يكون العامل قد حقق إقتصاداً في النفقات أو رفعا لمستوى الأداء ، وأن تكون كفايته قد حددت بمرتبه ممتاز في العاملين الأخيرين .
٢. ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .
٣. ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنه واحدة على ١٠% من عدد العاملين ولا يمنح منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية في مواعدها .

رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب منح علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية المقررة للعامل الذي حصل أثناء الخدمة على مؤهل أعلى يتفق مع طبيعة عمله بالشركة .

المادة السابعة والخمسون

تقوم الشركة بوضع نظام الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية ويعتمد من مجلس الإدارة .
ويستمر العمل بالقواعد والأحكام المنظمة للرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية المعمول بها حالياً إلى أن يصدر النظام الجديد .

المادة الثامنة والخمسون

يضع رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب نظاماً لتكريم العاملين في نهاية الخدمة ويحدد القرار الصادر في هذا الشأن كيفية تطبيق هذا النظام على أن يعتمد النظام من مجلس الإدارة .

الفصل التاسع

النقل والتدريب والإعارة والبعثات والتدريب

المادة التاسعة والخمسون

يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين نقل العامل داخل الشركة إلى وظيفة مماثلة إذا توافرت فيه شروط نقلها .

كما يجوز إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك ، نقل العامل إلى وظيفة مماثلة في شركة أخرى من الشركات التابعة أو الشركات التي تساهم فيها الشركة القابضة أو إلى الشركة القابضة وذلك بين أفقة الشركتين المنتسول منها والمنتسول إليها، ويتم النقل في هذه الحالة بقرار من الشركة القابضة .

المادة الستون

يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب نذب العامل إلى وظيفة مماثلة تتوافر فيه شروط شغلها أو إلى وظيفة تعلوها مباشرة بالشركة ولمدة سنة قابلة للتجديد ويستحق العامل في هذه الحالة البدلات والمزايا المقررة للوظيفة المنتدب إليها.

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب نذب العامل كل أو بعض الوقت إلى إحدى الشركات التابعة أو من أي منها إلى الشركة ويحدد القرار الصادر بالندب مدته والمعاملة المالية وجهة تحملها.

كما يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب بعد موافقة العامل كتابة إعارته من وإلى الشركة للعمل في الداخل أو الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها ويكون اجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعيرة.

المادة الحادية والستون

يضع مجلس الإدارة نظاماً لتدريب العاملين وتنمية مهاراتهم لأداء واجبات وظائفهم الحالية أو المرشحين لها، وفي هذه الحالة يصرف للعامل كافة مستحقاته باعتباره متواجداً في العمل.

المادة الثانية والستون

يضع مجلس الإدارة النظام الخاص بالبعثات والمنح الدراسية والتدريبية ويكون إيفاد العاملين في بعثات أو منح دراسية أو تدريبية أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر في الداخل أو الخارج بقرار من رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب إذا قلت المدة عن ستة شهور أما إذا زادت على ذلك فيتم اعتماد القرار من مجلس الإدارة .

المادة الثالثة والستون

يكون نقل رئيس وحدة الأمن والعاملين بها إلى أية جهة داخل الشركة بقرار من رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب دون حاجة إلى أي إجراء آخر.



الفصل العاشر

مواعيد العمل والإجازات

المادة الرابعة والستون

يحدد رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب أيام العمل في الأسبوع وساعاته بما يتفق وطبيعة عمل الشركة والأهداف المنوط بها تحقيقها مع مراعاة القوانين والقرارات السارية.

المادة الخامسة والستون

لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة في المواد التالية.

المادة السادسة والستون

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تقرها الدولة ويجوز تشغيل العامل في العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياماً عوضاً عنها. وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغیر المسلمين الأحكام العامة الصادرة في هذا الشأن.

المادة السابعة والستون

تتفق العاهل الأجازات الآتية:-

- إجازة عارضة بأجر كامل لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ يتخذ معه طلب الحصول على أية أجازة أخرى ولا تحسب ضمن الأجازة السنوية المقررة بشرط ألا تزيد عن يومين متتاليين في المرة الواحدة وتعتمد من جهة رئاسته في يوم عودته مباشرة وينظم رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب الأسس التي تقبل بمقتضاها الإجازة العارضة وكذلك ما يتعين اتخاذه للقيام بها.
- إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام العطلات والمناسبات الرسمية وذلك على الوجه التالي:-

- أ- ١٥ يوماً عن السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل
- ب- ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة على الأقل في الخدمة
- ج- ٣٠ يوماً لمن أمضى مدة عشر سنوات في الخدمة
- د- ٤٥ يوماً لمن بلغ سن الخمسين.



تحدد مواعيد الإجازة الإعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه بقرار من رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويوافق عليها الرئيس المباشر ورئيس القطاع المختص .

على جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية بقدر أيام العمل المقررة في الأسبوع. يجوز بناء على طلب كتابي من العامل وموافقة الرئيس المباشر وإعتماد رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب أو من يفوضه ضم مدة الإجازة السنوية فيما زاد على ستة أيام إلى رصيد إجازاته .
يصرف مقابل نقدي عن الإجازات الإعتيادية التي لم يتمكن العامل من القيام بها لسبب يرجع للشركة لعدم الموافقة على قيامه بها- وذلك عند إنتهاء خدمته بالشركة على أساس الأجر الشامل طبقاً لمفهوم قانون التأمينات الإجتماعية ويتعين عند حساب الإجازة المستحق عنها الصرف أن يكون بملف العامل ما يفيد عدم قيامه بها بسبب جهة العمل .

يصرف الأحوال بصرف مقابل رصيد الإجازات المشار إليه بحد أقصى أربعة أشهر.

المادة الثامنة والستون

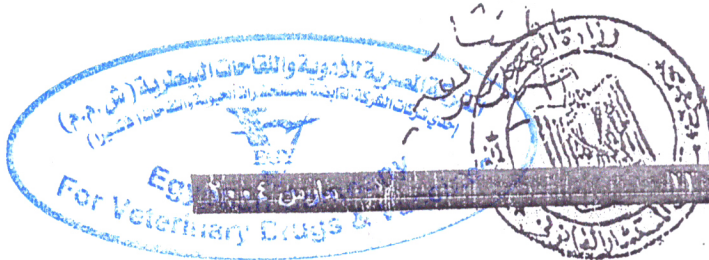
يحق للعامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية بقرار من الجهة الطبية المختصة وذلك في الحدود التالية:-

- الثلاثة أشهر الأولى بأجر يعادل ١٠٠% من الأجر الخاضع للتأمينات الإجتماعية
- الستة أشهر التالية بأجر يعادل ٧٥% من الأجر الخاضع للتأمينات الإجتماعية.
- الستة أشهر التالية بأجر يعادل ٥٠% من الأجر الخاضع للتأمينات الإجتماعية، ٧٥% لمن يجاوز سن الخمسين .

بالإضافة للجهة الطبية المختصة زيادة المدة إلى ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصاباً بمرض يحتاج إلى علاج طويل ويرجع في تحديد أنواع هذه الأمراض إلى الجهة الطبية المختصة
بالرئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب بناء على طلب العامل تحويل الإجازات المرضية سواء كاملة أو بأجر مخفض إلى إجازة إعتيادية إذا كان له وفر منها.

المادة التاسعة والستون

على العاملين الخاضعين لأحكام هذه اللائحة القواعد والأحكام المنصوص عليها في القانون والقرارات المتعلقة بالأمراض المزمنة.



المادة السبعون

يقرر من رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب أو من يفوضه الترخيص للعامل بإجازة بدون مرتب للجناب التي يبديها العامل وتقديرها السلطة المختصة .

المادة الحادية والسبعون

بناء على طلبها الحق في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية واستثناءً من أحكام المادتين ١٢٥، ١٢٦ من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الشركة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥% من المرتب الذي تستحقه من بدء الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها.

رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب وفقاً للقواعد التي يصدرها الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف الأيام للعمل الرسمي شهرياً وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها وتستحق في هذه الحالة نصف الإجازات المرضية والمقررة لها وتسرى عليها أحكام هذه اللائحة فيما عدا ذلك ، على أن تؤدي الإشتراكات المستحقة وفق أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ من الأجر المخفض على الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكها في التأمين الاجتماعي .

المادة الثانية والسبعون

الحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل لا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في التخصصات التالية:-

أداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر لمرء واحدة طوال مدة خدمته .

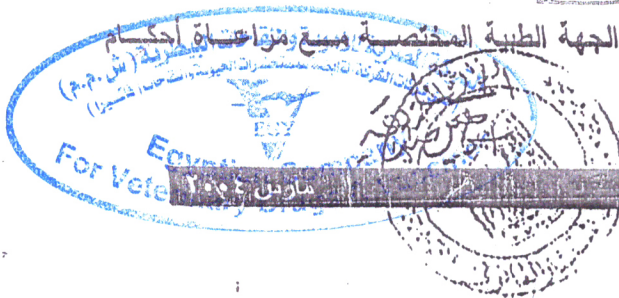
العاملة الحق في إجازة وضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية.

ولا يجوز تشييل العاملة خلال هذه المدة ولو بناءً على طلبها.

في السنتين التاليتين لتاريخ الوضع - يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين آخرين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين . وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر.

الجهة الطبية المختصة منع العامل المخالط لمريض بمرض معد من مزاولة عملة المدة المناسبة ولا تحسب هذه المدة من إجازة العامل ويصرف أجره عنها كاملاً .

العامل الذي يصاب بإصابة عمل وذلك للمدة التي تحددها الجهة الطبية المختصة يسع ومزاولة أحكام القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له.



المادة الثالثة والسبعون

لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعى للأحتياط إجازة من أي نوع مما سبق طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة.

المادة الرابعة والسبعون

نحسب الإجازات التي تمنح للعاملين على أساس السنة الميلادية التي تبدأ من أول يناير وتنتهي في آخر ديسمبر من كل عام .

الفصل الحادي عشر

واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

والتحقيق والتأديب

المادة الخامسة والسبعون

ينبغي على العامل مراعاة الاعتقاد الآتية :-

أداء الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة.

أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت المناسب .

المحافظة على مواعيد العمل وإتباع الإجراءات التي تحددها التعليمات في حالة التغيب عن العمل أو إنبير عن المواعيد.

حفاظة على ممتلكات وأموال الشركة .

السيطرة على كرامة الوظيفة وسلوك المسلك اللائق بها .

إبلاغ الشركة بمحل إقامته وحالته الإجتماعية وكل تغيير يطرأ عليها خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من حدوث هذا التغيير.

أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل .

أن يلتزم ما يصدر إليه من أوامر وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها.

أن كل رئيس مسئولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسئولاً عن حسن سير العمل في حدود صلاحيته .



المادة الخامسة والسبعون

المادة السادسة والسبعون

يُحظر على الشركاء المتضامنين بالشركة بالذات أو بالوكالة ما يلي :-

١. ممارسة أية أعمال أو أنشطة تجارية تتعلق بالشركة أو إستئجار أي عقار أو مكان مملوك للشركة أو إستغلال أي عقار مستأجر لها .
٢. إفشاء المعلومات المتعلقة بالعمل إذا كانت سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك ويظل هذا الألتزام قائماً حتى بعد إنتهاء العلاقة الوظيفية.
٣. الأحتفاظ لنفسه بأصل أية مستندات تتعلق بالعمل ولو كان عملاً كلف به شخصياً.
٤. الجمع بين عمله وأي عمل آخر إذا كان من شأن ذلك الإخلال بواجبات وظيفته أو عدم الاتفاق مع كرامة الوظيفة ومقتضياتها .
٥. القيام بأعمال للغير بأجر أو بغير أجر إلا بناءً على موافقة رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب ويستثنى من ذلك القيام بأعمال القوامة والوصاية والولاية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطهم به صلة القرابة أو النسب حتى الدرجة الرابعة وكذلك القيام بأعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به قرابة أو نسب حتى الدرجة الرابعة وذلك بشرط أن يخطر الشركة .
٦. مزاولة الأعمال التجارية وكذلك الدخول في المناقصات والمزايدات وغيرها من أوجه النشاط التي تتصل بمهام وظيفته .
٧. الإشتراك في أوجه نشاط المشروعات أو المنشآت التي تمارس نشاطاً مماثلاً أو مرتبطاً بالنشاط الذي تتصل بمهام وظيفته.
٨. شراء أو إستئجار عقار أو منقول مما تطرحه الجهات القضائية أو الإدارية للبيع أو للإيجار إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته .
٩. إستئجار أراضى أو عقارات بقصد إستغلالها في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفته إذا كان ذلك يتعارض مع نشاط الشركة.
١٠. المضاربة في البورصات.
١١. شرب المسكرات أو تعاطى المخدرات أو لعب الميسر في مقر الشركة أو الأندية أو المحال العامة.
١٢. الإقراض أو الاقتراض من وكلاء الشركة أو المعتمدين لديها أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً أو مرتبطاً بالنشاط الذي تمارسه أو ممن يتعاقدون معها.
١٣. قبول أية هدية أو مكافأة أو عمولة أو قرض من أي نوع بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.
١٤. الإدلاء بمعلومات أو بيانات تتصل بعمل الشركة بغير تصريح سابق من رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب.



١٥. مخالفة إجراءات الأمن .

١٦. جمع نقود لأي فرد أو هيئة أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو الإشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل إلا إذا كان بموافقة رئيس مجلس إدارة الشركة/ العضو المنتدب ومع مراعاة أحكام قانون النقابات العمالية .

١٧. أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها إلا إذا كان ممثلاً عن الشركة .

المادة السابعة والسبعون

التحقيق والتأديب

من يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذه اللائحة أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته بجازى بإحدى الجزاءات المنصوص عليها في المواد التالية وذلك بما يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التي ارتكبها.

يعفى العامل من الجزاء الموقع عليه إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه من إلسة بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده.

المادة الثامنة والسبعون

يجوز توقيع جزاء على عامل إلا بعد إجراء التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون الجزاء الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً ومع ذلك يجوز بالنسبة إلى جزائي الإنذار والخصم من المرتب لمدة لا تزيد عن ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في المحضر الذي يحتوى الجزاء.

المادة التاسعة والسبعون

جزاء التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي :-



الإنذار.

تأجيل موعد استحقاق العالوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

مارس ١٩٩٤

الأمانة العامة لقطاع شئون العاملين

(٣) الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .
ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ربع الأجر شهرياً بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً.

(٤) الحرمان من نصف العلاوة الدورية.

(٥) تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .

(٦) خفض الأجر في حدود علاوة .

(٧) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة.

(٨) الفصل من الخدمة.

المادة الثمانون

يضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق والجهة المختصة بالتحقيق مع العاملين .

للمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معه التحقيق الإستماع إلى الشهود والإطلاع على السجلات والأوراق التي يرى لزوماً لها في التحقيق وكذلك إجراء المعاينة.

المادة العادية والثمانون

إذا رأى مجلس الإدارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيف جزاء الفصل من الخدمة تعين الأمر على اللجنة المشكلة وفقاً لاحكام المادة ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
في إجراءات المساءلة الأحكام المنصوص عليها في تلك المادة .

المادة الثانية والثمانون

لرئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب ، أن يوقف العامل عن عملة احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف اجره كاملاً، وله حفظ التحقيق مع العامل بقرار مسبب .



مارس ٢٠٠٤

١٨

اللجنة العليا لكافة شؤون العاملين

المادة الثالثة والثمانون

إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل ، جاز لرئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب وقفه مؤقتاً عن العمل وعرض أمره على اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف ، وذلك لتبت هذه اللجنة في حالته وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في تلك المادة .

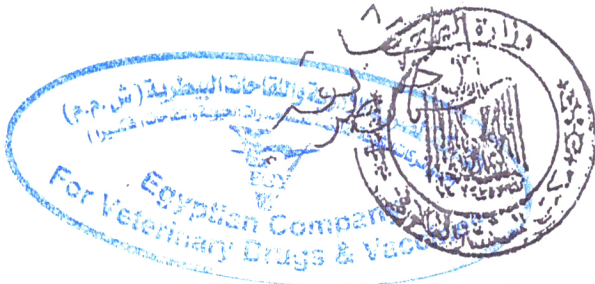
المادة الرابعة والثمانون

لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب - عدا الوفاة- من الإستمرار في مساعلته تأديبياً إذا كان قد بدى في التحقيق معه قبل إنتهاء مدة خدمته. ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة أو المساس بمصالحها المالية اتساع إجراءات التأديبية ضد المخالف ولو لم يكن قد بدى التحقيق فيها قبل إنتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ إنتهائها.

يجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامه لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر الأخير عند تركه الخدمة. استثناء من حكم المادة ١٤٤ من قانون التأمين الإجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الإجتماعي والقوانين المعدلة له تستوفي الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر إن وجد عند بتحقيقها وذلك في حدود الجزء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الإداري على أمواله.

المادة الخامسة والثمانون

تسقط مسؤولية التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضي سنة من تاريخ علم رئيسه المباشر بوقوع مخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أيهما أقرب وتنتقطع هذه المدة بأي إجراء من الإجراءات القاطعة تقادم وهي التحقيق أو الإتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء. إذا تعدد المتهمون فإن إنقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه إنقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد نفذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط المسؤولية التأديبية إلا بشروط الدعوى الجنائية.



الفصل الثاني عشر

إنهاء الخدمة

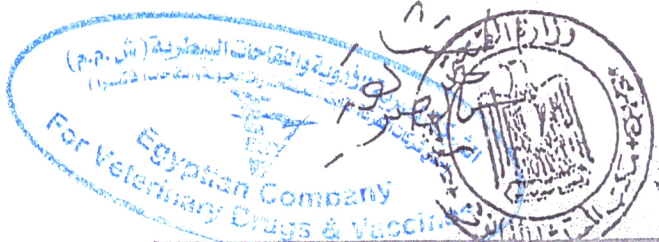
المادة السادسة والثمانون

تختصني هذه المادة لأشبه الأسباب الآتية: -

- (١) فقد الجنسية المصرية أو إنتفاء شروط المعاملة بالمثل لرعايا الدول الأخرى .
- (٢) مرور سن الستين وذلك بمراعاة أحكام قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٠ .
- (٣) عدم اللياقة الصحية للخدمة .
- (٤) صدور حكم بات بعقوبة جنائية 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 لا يؤدي ذلك إلى إنتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .
- (٥) إنتهاء العمل العرضي أو المؤقت .
- (٦) الإستقالة .
- (٧) الإحالة إلى المعاش أو الفصل .
- (٨) الوفاة .

المادة السابعة والثمانون

ت عدم اللياقة الصحية للخدمة بقرار من الجهة الطبية المختصة سواء كان ذلك راجعاً إلى وجود عجز كلي أو أداء العمل الأصلي أو عجز جزئي مستديم متى ثبت عدم وجود أي عمل آخر يمكنه القيام به طبقاً لأحكام ون التأمين الإجتماعي والقرارات الصادرة تنفيذاً له .
و جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية للخدمة قبل نفاذ إجازاته المرضية والإعتيادية ما لم يطلب هو إنهاء خدمته دون انتظار إنتهاء إجازته .



المادة الثامنة والثمانون

للعامل أن يقدم إستقالته من وظيفته وتكون الإستقالة مكتوبة ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الإستقالة ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الإستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الإستقالة معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الإستقالة إجابته إلى طلبه ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الإستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مده الثلاثين يوماً السابق الإشارة إليها.

المادة التاسعة والثمانون

جزر العامل هفتها استقالته في العاليتين الأتيتين :-

١ إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن إنقطاعه كان بعذر يقبله رئيس مجلس الإدارة/ العضو المنتدب أو العضو المتفرغ أو من يفوضه أي منهما حسب الأحوال ويجوز لمن قبل العذر أن يقرر عدم حرمان العامل من أجره عن مدة الإنقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا يجب حرمانه من أجره عن هذه المدة ، فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الإنقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ إنقطاعه عن العمل .

٢ إذا انقطع عن عمله دون عذر يقبله رئيس مجلس الإدارة / العضو المنتدب أو العضو المتفرغ أو من يفوضه أي منهما حسب الأحوال أكثر من عشرين يوماً غير متصله في السنة ، وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لأكمال هذه المدة .

ويتعين إنذار العامل كتابة بعد إنقطاعه لمدة سبعة أيام في الحالة الأولى وخمسة عشر يوماً في الحالة الثانية بخطاب موسى عليه مصحوب بعلم الوصول على عنوان منزل إقامته الموجود بملف خدمته .

* المادة التسعون *

يصرف للعامل أجره حتى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادتين السابقتين على أنه في حالة انتهاء الخدمة لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملاً أو منقوصاً حسب الأحوال حتى يستنفد إجازاته المرضية والإعتيادية أو إحالته إلى المعاش بناءً على طلبه .

وإذا كان انتهاء الخدمة بسبب إستقالة العامل يسوى أجره حتى تاريخ القرار الصادر بقبول الإستقالة أو إنقضاء المدة التي تعتبر الإستقالة بعدها مقبولة .



مارس ٢٠٠٤

اللائحة الداخلية لنظام شئون العاملين

المادة العادية والتسعون

إذا توفي العامل وهو بالخدمة بصرف ما يعادل ثلاثة أشهر من الأجر الشامل طبقاً لمفهوم قانون التأمينات الإجتماعية لمواجهة نفقات الجنازة بما لا يجاوز ثلاثة آلاف جنيه للأرملة أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات كما يستحق منحة تعادل ثلاثة أشهر من الأجر الشامل طبقاً لمفهوم قانون التأمينات الإجتماعية وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة .

الفصل الثالث عشر

الأحكام الختامية

المادة الثانية والتسعون

يخضع العاملون بالشركة لأحكام قانون التأمين الإجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته والقرارات المنفذة له .

المادة الثالثة والتسعون

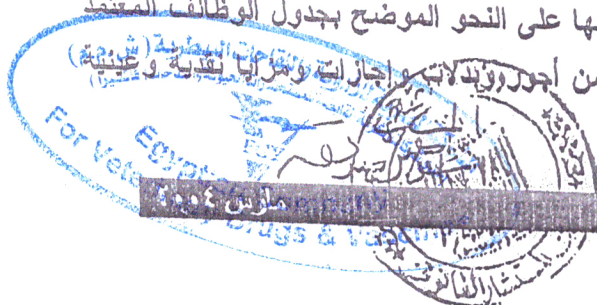
تسرى أحكام هذه اللائحة على المحامين العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في أحكام القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية في الهيئات العامة والمؤسسات العامة وذلك إلى أن تصدر لائحة النظام الخاص بأعضاء الإدارات القانونية .

الفصل الرابع عشر

الأحكام الإنتقالية

المادة الرابعة والتسعون

ينقل العاملون بالشركة عند الدمج بذات أوضاعهم الوظيفية إلى المستويات الوظيفية المعادلة لوظائفهم التي كانوا يشغلونها بصفة أصلية والتي تتوفر بشأنهم اشتراطات شغلها على النحو الموضح بجدول الوظائف المعتد للشركة مع الاحتفاظ لهم (بصفة شخصية) بما يحصلون عليه من أجور وبدلات وإجازات ومزايا نقدية وعينية وتعويضات ولو كانت تزيد على ما يستحقونه وفقاً لها.



لائحة النظام لتأمين العاملين

المادة الخامسة والتسعون

يعاد توصيف وتقييم وظائف الشركة وفقاً للأوضاع الوظيفية الجديدة والمنصوص عليها بهذه اللائحة عتسى أن يكون التوصيف واقعياً ويعبر عن الأعمال والمهام التي يقوم بها العامل ومسئوليته وشروط شغل الوظيفة وإن يتم بواسطة ذوى الخبرة في النشاط الذي تقوم به الشركة .
 فإذا ترتب على إعادة التوصيف والتقييم إلغاء أو تعديل في مستوى بعض الوظائف القائمة يلحق شاغلوا هذه الوظائف بوظائف أخرى معادلة تتوافر فيهم اشتراطات شغلها وذلك بقرار من السلطة المختصة.

جدول الأجور والعلاوات رقم (١)

المجموعة	بداية الربط	نهاية الربط
<u>الوظائف القيادية</u> رئيس قطاع	١٤٠	٢٠٧,٧٥
مدير العموم	١٢٥	١٩٧٠
<u>الوظائف الإشرافية</u> مديري الإدارات وما يعادلها من (الوظائف التكرارية)	٩٥	١٧٩
ورؤساء الأقسام وما يعادلها من الوظائف التكرارية	٧٠	١٦٤
<u>الوظائف التنفيذية</u> وظائف تكرارية (أخصائي - باحث) حديث التخرج	٤٨	١٣٩
وظائف تكرارية (كاتب - فني) حديث التخرج	٣٨	١٠٦
<u>الوظائف الحرفية</u> حرفي خبرة ٢٥ سنة فأكثر	٩٥	١٧٩
حرفي خبرة ٢٣ سنة إلى أقل من ٢٥ سنة	٧٠	١٦٤
حرفي خبرة ١٥ سنة إلى أقل من ٢٣ سنة		



تابع جدول الأجور والعلاوات رقم (١)

العلاوة	نهاية الربط	المرتب الأساسي	المجموعة
			الوظائف الحرفية
٢ جنيه	١٠٦	٣٨	حرفي خبرة ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥
١,٥ جنيه	٨٢	٣٦	حرفي خبرة ٥ سنوات إلى أقل من ١٠
١,٥ جنيه	٦٧	٣٥	حرفي حديث
			الوظائف الخدمات المعاونة
٤ جنيه	١٣٩	٤٨	خدمات خبرة ١٥ سنة فاكثر
٢ جنيه	١٠٦	٣٨	خدمات خبرة ١٠ سنة إلى أقل من ١٥
١,٥ جنيه	٨٢	٣٦	خدمات خبرة ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات
١,٥ جنيه	٦٧	٣٥	خدمات معاونه حديث

تضم إلى الأجر الأساسي المشار اليه بعاليه العلاوات الخاصة السابق منحها للعاملين بالدولة وذلك اعتباراً من
العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ وحتى تاريخ العمل بهذه اللائحة.

ويراعى في إضافة هذه العلاوات لمن يعين بعد العمل بهذه اللائحة أن تكون منسوبة إلى أجر بداية التعيين
الموضح عالياه .

ويطبق على العاملين بالشركة فيما يتعلق بالعلاوات الخاصة والمنح كل ما يتقرر في هذا الشأن بالنسبة للعاملين
بالدولة .

