



المجلة الأولى في العرب
عثمان أحمد عثمان وشركاه

لائحة العاملين

إصدار يونيو ١٩٩٨

فهرس
لائحة نظام العاملين بشركة المقاولون العرب (عثمان أحمد عثمان وشركاه)

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الصفحة	الموضوع
من	إلى	من	إلى
٦٧ - ٦٥	<u>الباب الخامس:</u> العلاج والرعاية الطبية <u>الباب السادس:</u> الفصل الأول واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم	٦ - ٥	القرار الوزاري احكام عاممة <u>الباب الأول:</u> الفصل الأول الوظائف والتعيينين
٧٣ - ٧١	الفصل الثاني الإجراءات والجزاءات التأديبية	١٥ - ١١	الترقية الفصل الثالث لجنة شئون العاملين وتقارير قياس الكفاية
٨١ - ٧٥	<u>الباب السابع:</u> إنهاء الخدمة	١٩ - ١٧	الفصل الرابع نظام التدريب <u>الباب الثاني:</u> الفصل الأول الأجور والبيدلات
٨٩ - ٨٥	<u>الباب الثامن:</u> المعينين بعقود مؤقتة بمكافأة شاملة	٢٤ - ٢١	الفصل الثاني الصوافز والمكافآت والأجور الإضافية والعلاوات والمنح
٩٦ - ٩٣	<u>الباب التاسع:</u> الصناديق الخاصة	٢٦ - ٢٥	الفصل الثالث مصاريف الانتقال وبدل السفر <u>الباب الثالث:</u> النقل والذنب والإعارة والعطلات
٩٩	<u>الباب العاشر:</u> أحكام إنتقالية الجدول	٣٢ - ٢٩	<u>الباب الرابع:</u> الفصل الأول مواعيد العمل والعطلات الفصل الثاني الأجسارات والبعثات
١٠٣	الجدول الأساسي للفئات والأجور	٣٧ - ٣٣	
١٠٥	جدول الحد الأدنى لمحد الخبرة الواجب توافرها لكل فئة	٤٤ - ٣٩	
١٠٦	النسب المئوية من الأجور التي تمنح كبدلات حسب الفئات	٤٩ - ٤٧	
١٠٧	نموذج عقد عمل مؤقت بمكافأة شاملة	٥٣	
١٠٩		٦١ - ٥٤	

جمهورية مصر العربية

وزارة التعمير

مكتب الوزير

قرار وزارى

رقم (٢٨٠) لسنة ١٩٨٨

بإصدار لائحة نظام العاملين بشركة المقاولون العرب

(عثمان أحمد عثمان وشركاه) شركة مساهمة مصرية

(إحدى شركات القطاع العام خاضعة لأحكام القانون ١٣٩ لسنة ١٩٦٤)

وزير التعمير والمجتمعات الجديدة والإسكان والمرافق

بعد الإطلاع على القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والأجازات الدراسية والمنح وتعديلاته .

وعلى القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٦٤ فى شأن بعض الأحكام الخاصة بشركات مقاولات القطاع العام .

وعلى القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى .

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

وعلى القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون الخدمة العسكرية والوطنية .

وعلى القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل .

وعلى القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ بإصدار قانون فى شأن هيئات القطاع العام وشركاته .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٨ بالقواعد والنظم الخاصة بإستخدام الأجانب .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦٦ لسنة ١٩٨٣ بإنشاء هيئة القطاع العام للتعمير المعدل

القرارين رقمى ٦ لسنة ١٩٨٤ ، ١٥ لسنة ١٩٨٥ .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦٧ لسنة ١٩٨٣ بإنشاء هيئة القطاع العام للتشييد .

وعلى قرار وزير الإسكان والمرافق رقم ٤٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالترخيص لشركة المقاولون العرب

(عثمان أحمد عثمان وشركاه) بالعمل بالخارج .

وعلى قرار وزير الإسكان والتعمير رقم ١٥٥ لسنة ١٩٧٥ بإصدار لائحة نظام العاملين بشركة

المقاولون العرب .

وعلى قرار وزير الصحة رقم ٦٩٥ لسنة ١٩٨٤ بشأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض

أزمة إستثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضا يعادل أجره كاملا طوال مدة مرضه إلى أن يشفى

أو تستقر حالته .

وعلى موافقة مجلس إدارة شركة المقاولون العرب بجلسته رقم ٢٢٣ المعقود بتاريخ ١٠ يناير

سنة ١٩٨٧ .

جمهورية مصر العربية

وزارة التعمير

مكتب الوزير

تابع القرار الوزاري رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٨٨

(٢)

قرر

(المادة الأولى)

تطبق أحكام لائحة نظام العاملين المرفقة على العاملين بشركة المقاولون العرب .

(المادة الثانية)

يلغى القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه كما يلغى كل حكم مخالف .

(المادة الثالثة)

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ، وعلى الجهات المعنية تنفيذه كل فيما يخصه .

وزير التعمير

والمجتمعات الجديدة والإسكان والمرافق

صدر في : ٣٠ يونيو ١٩٨٨

مهندس / حسب الله محمد الكفراوي

لائحة نظام العاملين
بشركة المقاولون العرب (عثمان أحمد عثمان وشركاه)

أحكام عامة

مادة / ١ :

تسرى أحكام هذه اللائحة على العاملين بعقود عمل غير محددة المدة والعاملين بموجب عقود عمل مؤقتة على فئات مؤقتة على عمليات الشركة .

وتطبق أحكام الباب الثامن من هذه اللائحة على العاملين بعقود عمل مؤقتة بمكافأة شاملة . كما تسرى في شأنهم المواد أرقام ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٩ ، ١٠ ، ٣٤ ، ٣٧ الفقرتين الأولى والثانية ، ٤٥ ، ٥٩ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ٧٣ ، ٧٥ / د و ح ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٩٤ .

مادة / ٢ :

تطبق أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، وتعديلاته على العاملين بالشركة فيما لم يرد فيه نص خاص في هذه اللائحة .

مادة / ٣ :

يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذه اللائحة بالتقويم الميلادي .

مادة / ٤ :

يعتبر نشر المنشورات والتعليمات والأوامر والقرارات الإدارية بلوحة الإعلانات أو في مكان ظاهر بمحل العمل قرينة قانونية على علم جميع العاملين بها .

كما تعتبر التعليمات والأوامر والقواعد والقرارات الإدارية التي تصدرها الشركة جزءاً متمماً لأحكام هذه اللائحة .

مادة / ٥ :

لرئيس مجلس الإدارة أن يصدر القرارات اللازمة بتفويض من يراه في كل أو بعض اختصاصات المنصوص عليها في هذه اللائحة .

الباب الأول

الفصل الأول : في الوظائف والتعيين

الفصل الثاني : في الترقيـة

الفصل الثالث : لجنة شؤون العاملين
وتقارير قياس الكفاية

الفصل الرابع : نظام التدريب

الفصل الأول فى الوظائف والتعيين

مادة ٦ /

يعتمد مجلس إدارة الشركة الهيكل التنظيمى والهيكل الوظيفى للشركة ، كما يعتمد ميزانية سنوية تقديرية للوظائف الدائمة والمؤقتة والأجور وفقا للخطة ، تشمل الوظائف وفتاتها وعدد العاملين الذين تتطلبهم حاجة العمل والإنتاج ، وكذا الوظائف والأجور للمعينين بمكافآت شاملة .

مادة ٧ /

يعتمد مجلس الإدارة جدولاً لتوصيف الوظائف والأجور يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها وتقييمها بإحدى فئات الجدول الأساسى للفئات والأجور (رقم ١) الملحق بهذه اللائحة .
ويجوز لمجلس الإدارة إعادة تقييم كل أو بعض هذه الوظائف أو إستحداث وظائف جديدة .

مادة ٨ /

يشترط فيمن يعين بالشركة ما يأتى :

- ١ - أن يكون متمتعاً بجنسية جمهورية مصر العربية أو جنسية إحدى الدول التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل .
- ٢ - أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .
- ٣ - ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قوانين العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه إعتباره .
ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيينه بعد موافقة مجلس الإدارة .
وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول ذلك دون التعيين ، إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم أن ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .
- ٤ - ألا يكون قد فصل من الخدمة بقرار أو حكم تأديبى .
- ٥ - أن يجتاز بنجاح الإختبارات المقررة لشغلها .

٦ - أن تثبت لياقته صحيا بمعرفة الجهة الطبية التي يحددها مجلس الإدارة . ويجوز الإعفاء من بعض شروط اللياقة الطبية اللازمة للتعيين أو الإستمرار في العمل وذلك بقرار من رئيس مجلس الإدارة بعد أخذ رأى الجهة الطبية المختصة .
ويعتبر العجزة المؤهلين مهنيا مستوفين لشروط اللياقة الطبية بمجرد تقديم شهادة التأهيل المهني .

٧ - أن يكون مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة وفقا لجدول الوظائف وبطاقات وصفها .

٨ - ألا يقل سن العامل عند بدء التعيين عن ستة عشر عاما ميلاديا ، ولا يزيد على خمسين عاما ، إلا إذا كانت كل زيادة في السن عن هذا الحد يقابلها مدد مماثلة في الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعى .

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس - إضافة شروط أخرى إلى الشروط السابقة ، أو الإعفاء من بعض إشتراطات شغل الوظيفة المشار إليها فى البند (٧) .

مادة ٩ / :

تطبق فى شأن تعيين المجندين أو المستبقين أو المستدعين للخدمة العسكرية والوطنية أو من يتم تجنيدهم أثناء مدة الخدمة الأحكام المنصوص عليها فى المواد من ٣٩ إلى ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ .

مادة ١٠ / :

يجوز لمجلس الإدارة وضع نظام يكفل الخدمات والرعاية الاجتماعية وصرف المعونات للمجندين العاملين بالشركة وأسرههم فى حالات الضرورة التى يقدرها ويصدر بهذا النظام قرار من رئيس مجلس الإدارة .

مادة ١١ / :

يكون التعيين فى جميع الوظائف بالإعلان عنها فيما عدا الحالات الآتية :

- أ - التعيين بقرار من رئيس الجمهورية أو وزير التعمير والمجتمعات الجديدة والإسكان والمرافق أو بقرار من مجلس الإدارة .
- ب - التعيين بقرار من مجلس الإدارة فى الوظائف الخالية التى تقتضى الضرورة شغلها على وجه السرعة .
- ج - إذا توافرت فى المتقدم للوظيفة مؤهلات علمية أو خبرات خاصة لا تتوافر بالعدد الكافى فى غيره .

- د - إذا كان التعيين بعقد مؤقت .
هـ - فى حالة إعادة تعيين من كانت له مدة خدمة سابقة بالشركة .
و - فى حالة نقل العامل من أية جهة خارجية إلى الشركة .

مادة / ١٢ :

يكون الترشيح للتعيين فى الوظائف الخالية من بين المتقدمين عن طريق الاختبارات التى يقرر مجلس الإدارة إجرائها سواء كانت اختبارات شخصية أو تحريرية .

مادة / ١٣ :

يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بإمتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتيجة الإمتحان وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعيين . ويجوز للشركة التعيين من بين الناجحين ، إلا واثم التى لم يمضى عليها ستة شهور من تاريخ الإمتحان . ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون إمتحان بحسب نتيجة الاختبارات الشخصية .

مادة / ١٤ :

يكون تعيين المتقدمين وفقاً لقواعد التعيين المنصوص عليها فى هذا النظام دون النظر إلى آراء رؤسائهم بجهات عملهم السابقة .

مادة / ١٥ :

يقدم طلب التوظيف على النموذج المعد لذلك ولا يجوز تعيين العامل إلا بعد إستيفاء مسوغات التوظيف الآتى بيانها :

- ١ - شهادة الميلاد أو مستخرج رسمى منها أو ما يقوم مقامها .
- ٢ - صحيفة الحالة الجنائية .
- ٣ - المؤهلات الدراسية أو ما يثبت الحصول عليها وشهادات الخبرة السابقة إن وجدت .
- ٤ - ما يثبت موقفه من الخدمة العسكرية والوطنية طبقاً للقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته .
- ٥ - شهادة الخدمة العامة طبقاً للقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته .
- ٦ - شهادة قيد من مكتب القوى العاملة .

- ٧ - صورة فوتوغرافية من البطاقة العائلية أو الشخصية .
- ٨ - ١٢ صورة فوتوغرافية مقاس (٦ × ٤) .
- ٩ - إقرار الذمة المالية .
- ١٠ - إقرار يفيد عدم سبق التكاليف أو الإعفاء منه أو إنتهائه دون تجديد أو قبول الإستقالة حسب الأحوال ، وذلك بالنسبة لغير المكلفين على الشركة من المهن التى تقوم الدولة بإصداره قرارات تكليف لها .
- ١١ - إقرار يفيد الحصول أو عدم الحصول على معاش .
- ١٢ - تصريح الإقامة وترخيص العمل بالنسبة للأجانب .

مادة ١٦ / :

يجوز بقرار من مجلس الإدارة إضافة مسوغات أخرى لما نص عليه فى المادة السابقة وإذا لم يقدم المرشح للتعين المسوغات المطلوبة خلال المدة التى تحددها له الشركة جاز صرف النظر نهائيا عن تعيينه .

مادة ١٧ / :

يجوز لرئيس مجلس الإدارة - لأسباب يقدرها - وفقا لصالح العمل والإنتاج الموافقة على تعيين العامل ومنحه مهلة لإستيفاء بعض ما جاء بالمادة (١٥) وذلك لمدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ التعيين فإن مضت دون تقديمها إعتبرت خدمة العامل منتهية فوراً دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار وذلك فيما عدا صحيفة الحالة الجنائية .

مادة ١٨ / :

فيما عدا رئيس مجلس الإدارة أو نائبه وأعضاء مجلس الإدارة الذين يعينون بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التعمير والمجتمعات الجديدة والإسكان والمرافق (طبقاً لأحكام القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٦٤) .

يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من وزير التعمير والمجتمعات الجديدة والإسكان والمرافق بناء على ترشيح مجلس الإدارة .

ويكون التعيين فى وظائف الفئات الثانية والأولى بقرار من رئيس مجلس الإدارة ولا يجوز له التفويض فى هذا الإختصاص .

ويكون التعيين فى الوظائف من الفئة الثالثة فما دونها بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .

مادة / ١٩ :

يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في الشركة بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه أو ببداية مربوط فئة الوظيفة التي يعاد تعيينه عليها أيهما أكبر مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاهما في وظيفته السابقة في الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها . على أن يكون تقرير قياس كفاية الأداء الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة مقبول على الأقل .

مادة / ٢٠ :

لرئيس مجلس الإدارة التعيين بعقود مؤقتة في بعض المهن ، وفقا لنظام ربط الأجر بالانتاجية مع المشاركة في الربحية الذي تضعه لجنة شؤون العاملين ، ويتضمن تحديد المهن ومستوى الأجر لكل مهنة والقواعد التي تسرى على العاملين به ، ويصدر به قرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس .

ولا يجوز الجمع بين هذا النظام ونظام الفئات والعلاوات المقرر في هذه اللائحة .

مادة / ٢١ :

يوضع العامل تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ إستلامه العمل ، وتقرر صلاحيته خلال هذه المدة وفقا للتقارير الموضوعة عنه في هذا الشأن ، فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهيت خدمته .

ويستثنى من مدة الاختبار من يعين في وظيفة بالفئة الأولى فأعلى ، وكذلك من يعاد تعيينه بالشركة في نفس مهنته السابقة وكان قد أتم فترة الاختبار بنجاح .

مادة / ٢٢ :

يجوز لرئيس مجلس الإدارة عند الضرورة التعاقد بصفة مؤقتة مع الخبراء أو الفنيين الوطنيين أو الأجانب في الوظائف التي تتطلب مؤهلات علمية أو خبرة خاصة أو أن يعهد إليهم ببعض المهام أو الأعمال المؤقتة وتسرى في شأنهم الشروط الواردة في العقود التي تحرر معهم وذلك وفقا للنظام الذي يضعه مجلس الإدارة في هذا الشأن .

الفصل الثاني فى الترقية

مادة / ٢٣ :

تعتبر الأقدمية فى الفئة من تاريخ التعيين فيها فإذا إتحد تاريخ التعيين لأكثر من عامل فى فئة واحدة إعتبرت الأقدمية كما يلى :

- أ - عند بدء مدة الخدمة تعتبر الأقدمية بين المعينين على أساس المؤهل الأعلى ثم الأقدمية فى التخرج فإن تساويا قدم الأكبر سنا .
- ب - عند الترقية تعتبر الأقدمية على أساس الأقدمية فى الفئة السابقة .

مادة / ٢٤ :

لا تجوز الترقية إلا لوظيفة بالفئة الأعلى مباشرة وتكون الترقية إلى جميع الفئات الاختيار على أساس الكفاءة .

مادة / ٢٥ :

يجب أن يتوافر فيمن يرشح للترقية ما يلى :

- أ - أن يكون قد مضى على تعيينه بالشركة أو نقله إليها عام كامل على الأقل .
- ب - أن يكون مستوفيا للشروط الواجب توافرها لشغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .
- ج - أن يكون حاصلًا على تقدير جيد على الأقل عن السنة التى تسبق الترقية مباشرة . ويحرم العامل المقدم عنه تقرير مقبول أو ضعيف من الترقية فى العام المقدم فيه التقرير .
- د - أن يجتاز بنجاح برنامج التدريب الذى تتيحه له الشركة إذا أجرى فى السنة المرشح للترقية فيها .

هـ - أن يكون قد مضى عام على الأقل على تاريخ الترقية السابقة .

وتضع لجنة شئون العاملين القواعد والإجراءات والضوابط والمعايير اللازمة للترقية حسب ظروف وطبيعة العمل .

ويجوز لها إضافة شروط أخرى للشروط السابقة ، على أن تعتمد إقتراحاتها فى هذا الشأن من رئيس مجلس الإدارة والترقية للوظائف العليا من مجلس الإدارة .

مادة / ٢٦ :

تعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ، ويستحق العامل أول مربوط الفئة المقررة للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر إعتباراً من هذا التاريخ ولا يخل ذلك بإستحقاق العلاوة الدورية فى موعدها .

مادة / ٢٧ :

تكون الترقية حتى الفئة الثالثة بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .
وتكون الترقية إلى الفئة الثانية ، والفئة الأولى بقرار من رئيس مجلس الإدارة .
وتكون الترقية إلى الفئة العالية بقرار من مجلس الإدارة .
أما الترقية إلى الفئة الممتازة فتكون بقرار من الوزير المختص بناء على ترشيح رئيس مجلس الإدارة .

مادة / ٢٨ :

إستثناء من شرط مدة الخبرة اللازم توافرها لشغل الوظيفة وطبقاً للقواعد التى تضعها لجنة شئون العاملين يجوز الترقية بالاختيار إلى وظيفة بالفئة الأعلى مباشرة ، إذا توافرت الشروط المنصوص عليها بالمادة (٢٥) والشروط التالية :

- أ - إذا ما أظهر العامل كفاءة غير عادية .
- ب - أن يكون العامل مستوفياً ثلثى المدة الكلية اللازمة لشغل الوظيفة .
- ج - أن يكون حاصلًا على تقرير ممتاز عن السنتين الأخيرتين .

وتعتمد الترقية من السلطة المختصة طبقاً للمادة السابقة .

مادة / ٢٩ :

لا يجوز النظر فى ترقية عامل وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلى إلا بعد إنقضاء الفترات الآتية على الأقل :

- ١ - ثلاثة شهور فى حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة من خمسة أيام إلى عشرة .
- ٢ - ستة أشهر فى حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة من أحد عشر يوماً إلى خمسة عشر يوماً .
- ٣ - سنة ونصف فى حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة تزيد على خمسة عشر يوماً .

٤ - فى حالة توقيع عقوبة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها لا يجوز النظر فى ترقية العامل مدة التأجيل أو الحرمان .

٥ - سنتين فى حالة خفض المرتب أو خفض الفئة أو خفض المرتب والفئة معا .

مادة / ٣٠ :

تحسب فترات التأجيل المشار إليها فى المادة السابقة من تاريخ صدور القرار بتوقيع العقوبة ولو تداخلت فى فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة .

مادة / ٣١ :

إستثناء من شروط الترقية الواردة فى هذا الفصل يجوز للجنة شبئون العاملين وضع سوابق ومعايير الترقية إلى فئة أعلى أو فئتين لتصحيح أوضاع بعض العاملين بشرط إستيفاء المدة الكلية الواجب توافرها للفئة المرقي إليها التوضحة بالجدول رقم (٢) المرفق بهذه اللائحة .

الفصل الثالث

لجنة شؤون العاملين وتقارير قياس الكفاية

مادة / ٣٢ :

تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة لجنة كشؤون العاملين بالشركة من خمسة أعضاء على الأقل من بينهم رئيس اللجنة النقابية للعاملين وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس الإدارة .
وتصدر توصياتها ومقترحاتها بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت الآراء ، يرجح الجانب الذي منه الرئيس .
ويتولى أعمال السكرتارية لهذه اللجنة من ينتدب من شؤون العاملين بالشركة دون أن يكون له صوت محدود .

وينشأ سجل خاص تدون به محاضر إجتماع اللجنة ويجب أن تشمل هذه المحاضر ، أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما إتخذته اللجنة من توصيات أو مقترحات ، توقيع الرئيس والأعضاء الحاضرون والقائم بأعمال السكرتارية على محاضر الجلسات .
ويجب أن تجتمع اللجنة مرة على الأقل فى كل شهر لبحث المسائل التى تعرض عليها .

مادة / ٣٣ :

تختص لجنة شؤون العاملين بالنظر فى تعيين ونقل وترقية العاملين بالشركة ، واستحقاقهم العلاوات وإعتماد تقارير قياس الكفاية المقدمة عنهم .
كما تختص بالنظر فيما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من موضوعات .
وترفع اللجنة توصياتها إلى رئيس مجلس الإدارة خلال أسبوع لاعتمادها فإذا لم يرد عليها ولم يبد اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها إليه إعتبرت نافذة .
أما إذا إعترض عليها كلها أو بعضها فيتعين أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ، ويبدى للجنة للنظر فيها على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا لا يتجاوز شهرا .
إذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها إليه إعتبر رأيها نافذ .
أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال هذا الأجل فتعيد توصياتها إلى رئيس مجلس الإدارة لعرضها على المجلس خلال شهر لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قرار المجلس فى هذه المسألة نهائيا .

ويجب إخطار الجهة المختصة وإدارة شئون العاملين بالقرارات الصادرة بعد اعتمادها وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ صدور تلك القرارات .
وتعلن القرارات التي يرى رئيس مجلس الإدارة نشرها فى نشرة يصدر بتنظيم توزيعها وإعلانها بلوحة الإعلانات قرار منه .

مادة ٣٤ / :

يتشأ لكل عامل ملف أو أكثر تحفظ فيه البيانات والأوراق والمعلومات الخاصة به .

مادة ٣٥ / :

يصدر رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس قرارا بقواعد ومعايير ونماذج إعداد تقارير النشاط الدورية التى تضعها لجنة شئون العاملين بالشركة .
وتتخذ هذه التقارير أساسا لقياس كفاية العاملين ، عدا شاغلى وظائف الفئة الأولى فأعلى .

مادة ٣٦ / :

يتم قياس كفاية العاملين بالشركة مرة واحدة على الأقل خلال العام .
ويحرر تقرير قياس الكفاية لكل عامل شاملا لإنتاجه وسلوكه وتدريبه ، وتقدير كفايته - وفقا لمتوسط تقارير النشاط الدورية المقدمة عنه - طبقا للمراتب والدرجات الآتية :

ممتاز	٨٥ درجة فأكثر .
جيد	من ٦٥ إلى ٨٤ درجة .
مقبول	من ٥٠ إلى ٦٤ درجة .
ضعيف	٤٩ درجة فأقل .

ويجوز لمجلس الإدارة تعديل هذه المراتب أو الدرجات المرتبطة بها وفقا لما تقترحه لجنة شئون العاملين .

مادة ٣٧ / :

يتولى الرئيس المباشر إعداد تقارير النشاط الدورية على أن تعتمد من مدير الإدارة المختص .

ويجب إخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى أدائهم أقل من مستوى الأداء
المعادي (أقل من ٥٠ درجة) بأوجه النقص في هذا الأداء أولاً بأول .
ويتولى مدير الإدارة المختص إعداد تقرير قياس الكفاية وفقاً للشروط وبالأوضاع
النصوص عليها في المادة السابقة .
وتعتمد لجنة شؤون العاملين تقارير قياس الكفاية .

مادة / ٣٨ :
تتولى إدارة شؤون العاملين إخطار العامل بصورة من تقرير قياس الكفاية فور
إبتماده من لجنة شؤون العاملين ، وله أن يتظلم منه لرئيس مجلس الإدارة خلال عشرين
يوماً من تاريخ توقيعه بإستلام صورة التقرير .
ويجب البت في التظلم وإبلاغ العامل بالنتيجة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه ،
وتشون القرار الصادر في هذا الشأن نهائياً .

مادة / ٣٩ :
مع مراعاة أحكام المادة ٣٦ يعرض أمر العامل الذي يقدم عنه تقريرين متتاليين
بدرجة ضعيف على لجنة شؤون العاملين ، فإذا تبين لها أنه قادر على الإصطلاح بأعباء
العمل أو أية وظيفة أخرى من مستوى وظيفته قررت نقله إليها ، أما إذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل
بالمرتبة الأدنى بالمرتبة المقررة لها أو إنهاء خدمته مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة
أو رفع اللجنة تقريرها لرئيس مجلس الإدارة لإعتماده فإذا لم يعتمده أعاده للجنة مع تحديد
المرتبة التي ينقل إليها العامل .
فإذا كان التقرير التالي مباشرة من مرتبة ضعيف وجب إنهاء خدمة العامل في اليوم
الذي لإعتبار التقرير نهائياً مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

مادة / ٤٠ :
تقدر كفاية العامل المجتهد بمرتبة جيد حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة
ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكماً .

وبالنسبة للعامل المستدعى للاحتياط أو المستبقى تقدر كفايته بمرتبة ممتاز حكماً .
وفي حالة إعارة العامل داخل الجمهورية أو نديه أو تكليفه تختص بوضع التقرير
النهائي عنه الجهة التي قضى بها المدة الأكبر من السنة التي يوضع عنها التقرير .
ويعتمد بمتوسط التقريرين السابق وضعهما عن العامل في حالة إعارته للخارج أو حالة
ما إذا صرح له بأجازة خاصة أو أجازة بدون مرتب .

أدب / ٤١

إذا زادت مدة مرض العامل عن ستة أشهر خلال السنة المقدم عنها التقرير تقدر
كفايته بمرتبة جيد حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز . فتقدر
بمرتبة ممتاز حكماً .

الفصل الرابع نظام التدريب

مادة ٤٢ / :

- لمجلس الإدارة أن ينشئ مراكز تدريب بالشركة تختص بما يلي :
- (أ) تدريب الأفراد الذين تطلب الجهات الخارجية تدريبهم ، أو تدريب المواطنين الراغبين في ذلك سواء الحاصلين منهم على مؤهلات علمية أو غيرهم لتوفير الكفاءات والمهارات والمهن والعمالة المدربة اللازمة لأعمال وصناعة المقاولات وذلك لسد احتياجات السوق المحلى أو الخارجى .
ولا تلتزم الشركة بتعيين من يتم تدريبه منهم .
 - (ب) رفع مستوى الكفاية الإنتاجية ومستوى الأداء للعاملين بالشركة وتنمية قدراتهم وفقا للخطة وبالأساليب التى تكفل إعداد المرشحين للترقية لتولى وظائفهم الجديدة طبقا لمطالب شغلها ، ووسائل متابعة وتقويم نتائج هذه الخطة .
 - (ج) تدريب بعض العاملين بالشركة على أعمال أخرى وفقا لظروف العمالة واحتياجات الشركة .

مادة ٤٣ / :

يتم اختيار وإعداد الأخصائيين الفنيين والإداريين فى التدريب النظرى والعملى من انشأ العناصر المتخصصة .

مادة ٤٤ / :

تقترح لجنة شئون العاملين لوائح وقواعد ونظم التدريب التى تطبق على المتدربين ، وفقا لنص المادة (٤٢) من هذه اللائحة ، وذلك بناء على الدراسات التى تقدم إليها عن سريقت معهد تدريب الشركة بعد الدراسة مع المختصين .
وتعتمد مقترحات اللجنة فى هذا الشأن من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس .

مادة ٤٥ / :

يجب تحصيل مصروفات اندورات الدراسية والتدريبية عن المتدربين للجهات الخارجية أو من الأفراد الراغبين فى التدريب وفقا للوائح وقواعد ونظم التدريب المشار إليها فى المادة السابقة وفى ضوء الخطة التى يضعها معهد تدريب الشركة .

ويلتزم المتدرب الذي تم تدريبه على نفقة الشركة سواء كان من بين العاملين بها أو من غيرهم ممن يقع عليهم الاختيار للتعيين بها بعد إنتهاء فترة التدريب، بأن يقضى في خدمتها المدة التي يحددها نظام التدريب .

وفي حالة إخلال المتدرب بهذا الإلتزام أو في حالة الإنقطاع عن التدريب بدون عذر مقبول يحق للشركة إتخاذ إجراءات إسترداد المصروفات التي تحملتها في سبيل تدريبه .

ويعتبر تخلف العامل بالشركة عن التدريب إخلالا بواجباته الوظيفية .

الباب الثاني

الفصل الأول : الأجور والبدلات

الفصل الثاني : الحوافز والمكافآت والأجور
الإضافية والعلاوات والمنح

الفصل الثالث : مصاريف الانتقال وبدل السفر

الفصل الأول الأجور والبدلات

مادة ٤٦ /

يحدد أجر العامل عند تعيينه ببداية مربوط الفئة التي يعين عليها طبقا للجدول الأساسي للفئات الأربعة (رقم ١) الملحق بهذه اللائحة ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلمه العمل . ويجوز للسلطة المختصة بالتعيين تحديد الأجر بما يجاوز بداية المربوط في الحالات التي تزيد عن مدة خبرة العامل الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة وكذلك بالنسبة للوظائف التي يشترط لشغلها أى مؤهل سوى الخبرة والكفاءة . وذلك وفقا للشروط أو درجات الاختبار التي تقرها لجنة شئون العاملين في هذه الحالات وبشروط إتفاق هذه الخبرة مع طبيعة عمل الوظيفة ، ولا يجوز فى جميع الأحوال تحديد الأجر بما يجاوز نهاية المربوط للفئة التي يعين عليها العامل .

مادة ٤٧ /

يساعد على حالة حصول العامل على درجة علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية التى يشترط وطبيعة عمله ، يجوز للجنة شئون العاملين بالشركة تعديل الوضع المالى للعامل الذى يحصل أثناء خدمته بالشركة على مؤهل أعلى دون النظر للفئة التى يشغلها ويحتفظ بمرتبته الذى كان يتقاضاه بشرط ألا يجاوز نهاية مربوط الفئة التى تحدد وفقا للضوابط والشروط والأوضاع التى تقترحها اللجنة ويصدر بها قرار من مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس ، ومتى توافرت الشروط التالية :
١- ألا تقل مدة خدمة العامل بالشركة عن أربع سنوات قبل الحصول على المؤهل .
٢- موافقة الشركة على إلحاق العامل بالدراسة للحصول على المؤهل .
٣- أن يتفق المؤهل الذى يحصل عليه العامل مع طبيعة عمله بالشركة ومدى حاجة العمل لهذا المؤهل .
٤- أية شروط أخرى قد ترى إضافتها لجنة شئون العاملين ، ويتم اعتمادها طبقا لنص الفقرة الأولى .

- فإذا لم تتوافر الضوابط والشروط المتقدمة كان للعامل الخيار بين :
- ١ - أن يستمر بوضعه المالى والوظيفى دون إعتداد بالمؤهل الأعلى الذى حصل عليه .
 - ٢ - أن يعاد تعيينه بالوظيفة والفئة التى تتناسب مع المؤهل الأعلى من تاريخ حصوله عليه وبشرط اعتماد لجنة شئون العاملين لهذا المؤهل .
- وفى هذه الحالة تعتبر مدة خدمته متصلة فيما يتعلق بالمعاش أو المكافأة .

مادة / ٤٨ :

تقترح لجنة شئون العاملين المزايا التى تمنع لمن يحصل من العاملين أثناء مدة خدمته بالشركة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى تتفق وطبيعة عمله وتضع قواعد منحها .
ويصدر بهذه المزايا والقواعد قرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس .

مادة / ٤٩ :

يمنح العاملون بمناطق العمل المختلفة بالشركة البدلات المقررة للعامل ومنطقة العمل وفقا للنسب المئوية من المرتب الأساسى الواردة بجدول الأجور المقابلة حسب الفئات (رقم ٣) الملحق بهذه اللائحة والتى تحددها لجنة شئون العاملين لكل منطقة بالإضافة إلى مرتباتهم المقررة طبقا للجدول الأساسى للفئات والأجور (رقم ١) المرفق بهذه اللائحة .
كما يجوز للجنة أن تقترح منح بدلات أو مزايا آخر تقدرها وفقا لظروف ومقتضيات وحاجة وطبيعة العمل للعاملين ومناطق العمل المختلفة أو لبعض المهن .
ويجوز للجنة تعديل البدلات أو المزايا أو نسبها المقررة فى الفقرتين السابقتين بالزيادة أو النقص وفقا لتغير ظروف أو طبيعة العمل بالمنطقة أو للأسباب التى تراها .
وفى جميع الأحوال المنصوص عليها فى هذه المادة تعتمد مقترحات اللجنة من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس .

مادة / ٥٠ :

فى حالة نقل العامل من منطقة عمل لأخرى فإنه يتقاضى أجره الأساسى مضافا إليه نسبة البدل المحدد وفقا لجدول الأجور المقابلة والمقررة لمنطقة العمل المنقول إليها ، ولا يجوز له التمسك بأجر أو بدل سبق أن تقاضاه فى منطقة عمل سابقة .

بمادة / ٥١ :

يمنح العامل المعار أو المنتدب إلى الشركة بدل إعارة أو ندب يعادل الفرق بين مرتبه وأول
... ودا الوظيفة المعار أو المنتدب لشغلها إذا قل مرتبه عنها .

بمادة / ٥٢ :

يجوز للجنة شئون العاملين أن تضع قواعد لتعديل الأجور الأساسية لبعض الوظائف
أو العاملين وفقا لمقتضيات وظروف العمل ومدى الحاجة إليها ، وذلك بحد أقصى قدره خمس
الآوات من علاوة الفئة وبشرط ألا يتجاوز أجر العامل نهاية مربوط الفئة ، على أن تعتمد إقتراحاتها
... هذا الشأن من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس .

بمادة / ٥٣ :

يصدر بقرار من مجلس الإدارة بناء على عرض رئيس مجلس الإدارة بقواعد ونظم
... العاملين الذين يعملون خارج جمهورية مصر العربية ورعايتهم والمزايا التي تطبق
... وذلك وفقا لمقتضيات وظروف وطبيعة العمل لكل جهة مع مراعاة الحد الأدنى للأجور
... الخارج .

بمادة / ٥٤ :

لا يجوز للعاملين بالخارج عند عودتهم لجمهورية مصر العربية التمسك بما كانوا
... من أجر أو مرتب أو بدل أو أية ميزات أخرى أثناء عملهم بالخارج .

بمادة / ٥٥ :

يجوز لرئيس مجلس الإدارة منح شاغلي بعض الوظائف بدل إستقبال يقدر طبقا
... جدول نسب البدلات الموضحة بالجدول رقم (٣) الملحق بهذه اللائحة وفقا للقواعد
... لجانها شئون العاملين ويوافق عليها مجلس الإدارة وذلك لمواجهة ما تتطلبه
... نفقات وفقا لما تقتضيه واجباتها ومسئولياتها .

مادة / ٥٦ :

يتقاضى رئيس ونواب وأعضاء مجلس الإدارة بدل تمثيل سنوى يعادل ٢٠٠٪ من المرتب الأساسى، ويجوز لمجلس الإدارة فى ختام كل سنة مالية تقرير بدل تمثيل مناسب لشاغلى وظائف الفئة الثانية فأعلى وذلك طبقا لظروف الوظيفة وأعبائها وطبيعتها . بشرط ألا يزيد على ٢٠٠٪ من الأجر الأساسى وألا يصل إلى ما يتقاضاه رئيس مجلس الإدارة ونائبه من بدل تمثيل . ولا يجوز منح هذا البديل فى حالة تقرير مبدأ عدم منح العلاوة الدورية . فإذا تقرر مبدأ منح نسبة منها فيمنح هذا البديل بنفس نسبتها .

مادة / ٥٧ :

يجوز لمجلس الإدارة لأسباب يقدرها أن يعتمد زيادة بداية ونهاية مرتبوط الجدول الأساسى للفئات والأجور بما لا يتجاوز ٢٥٪ منها، ويعتمد قراره فى هذا الشأن من الوزير المختص .

الفصل الثانى الحوافز والمكافآت والأجور الإضافية والعلاوات والمنح

مادة / ٥٨ :

تضع لجنة شئون العاملين نظاما للحوافز المادية والأدبية ومكافآت الإنتاج على إختلاف أوضاعها بما يلائم مستويات الوظائف بالأنشطة المختلفة لتحقيق أهداف الشركة .
ويجوز لها - بمراعاة أحكام المادة (٤٩) من هذه اللائحة - أن تقر لبعض الفئات أو المهين بمناطق العمل المختلفة التى لا تسرى فى شأنها قواعد منح مكافآت الإنتاج الحصول على الحد الأقصى لنسبة البدل المقرر للمنطقة .
ويصدر بمقتراحات اللجنة فى هذا الشأن قرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس .

مادة / ٥٩ :

تضع لجنة شئون العاملين القواعد المنظمة لمنح المكافآت التشجيعية للعاملين بمناطق العمل المختلفة وفقا لظروف العمل بها وما تحقق من أهداف . وكذلك للعامل الذى يقدم خدمات بارزة أو أعمالا أو بحوثا أو إقتراحات جديده تساعد على زيادة الإنتاج أو خفض تكاليفه .
تسببه أو ابتكار أنواع جديدة منه .
كما تضع لجنة شئون العاملين القواعد والضوابط المنظمة لصرف مقابل الجهود غير العادية التى يقوم بها العاملون .
ويصدر بالقواعد والضوابط التى تضعها اللجنة طبقا لهذه المادة قرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس .

مادة / ٦٠ :

مع مراعاة الحدود المقررة بالمادة ٦١ من اللائحة ، لمجلس الإدارة أن يضع القواعد المنظمة لمنح المكافآت التشجيعية لرئيس ونواب وأعضاء مجلس الإدارة فى ضوء تحقيق من أهداف أو إنجاز للمشروعات والعمليات أو تحقيقه الخطط المستهدفة .

مادة / ٦١ :

يراعى فى تطبيق أحكام القرار ٥٨ ، ٥٩ ، ٦٠ ألا تتجاوز قيمة الحوافز والمكافآت التشجيعية التى تتقرر لرئيس ونواب وأعضاء مجلس الإدارة ضعف المرتب الأساسى والبدايات السنوية لكل منهم وذلك مع عدم الإخلال بما قد يتقرر لهم من مكافآت تشجيعية فى ظل نظام المجلس التنفيذية لفروع الشركة وإداراتها التخصصية الذى وضعه مجلس الإدارة وكذلك ما قد تقرره الجمعية العامة من نسبة الربح القابل للتوزيع لكل من رئيس ونواب أعضاء مجلس الإدارة .

مادة / ٦٢ :

يجوز لصالح العمل والإنتاج تشغيل العاملين ساعات عمل إضافية فيما يجاوز ساعات العمل المحددة أو فى أيام العطلات الأسبوعية أو الرسمية أو الأجازات الإعتيادية وذلك وفقا للقواعد التى تنظم تشغيل العاملين أوقاتا إضافية والتى تقترحها لجنة شئون العاملين ويعتمدها رئيس مجلس الإدارة .

مادة / ٦٣ :

فى حالة تشغيل العامل ساعات إضافية وفقا لأحكام المادة السابقة يتقاضى العامل أجرا إضافيا على الوجه التالى :

- أ - الساعة ساعة وربع من الأجر الأساسى عن ساعات العمل النهارية .
- ب - الساعة ساعة ونصف من الأجر الأساسى عن ساعات العمل الليلية .
- ج - إذا وقع العمل فى يوم العطلة الأسبوعية وكان العامل يتقاضى أجرا عنه وكذلك إذا وقع العمل فى يوم عطلة رسمية يمنح أجرا إضافيا بواقع الساعة ساعة ونصف من الأجر الأساسى عن ساعات العمل النهارية وبواقع الساعة ساعتين من الأجر الأساسى عن ساعات العمل الليلية .

ويمنح العامل - وفقا لمقتضيات العمل وصالحه - أياما أخرى عن أيام أجازاته التى تم تشغيله فيها فى حالة عدم منحه أجرا إضافيا عنها طبقا لما تراه جهة عمله ولا يجوز له أن يختار بين البديلين .

مادة / 64 :

تتوزن الاختراعات والمصنفات التي يبتكرها العامل أثناء أو بسبب تأدية وظيفته ملكا للشركة ،
وذلك إذا كانت نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها ، أو كانت داخله في نطاق واجبات عمله .
وإن ملكا للدولة إذا كانت لها صلة بالشئون العسكرية .
وفي جميع الأحوال يكون للعامل الحق في تعويض عادل يراعى في تقديره تشجيع
الابتكارات والاختراع .
وتتضع لجنة شئون العاملين بالإشتراك مع الجهات المعنية بالشركة ، وعلى الأخص
مدير تدريب الشركة ، القواعد والضوابط والإجراءات التي يعمل بها في هذا الشأن ويصدر
قرارها من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس .

مادة / 65 :

يقرر مجلس الإدارة في ختام كل سنة مالية مبدأ منح العلاوات أو عدم منحها بالنسبة
للموظفين والعاملين وذلك في ضوء المركز المالي للشركة وما حققته من أهداف .
وما يجوز له أن يقرر منح نسبة من العلاوة ، وفي هذه الحالة لا يجوز أن تزيد
النسبة الممنوحة من العلاوة في الفئات العليا عنها في الفئات الأقل .
ويجب في جميع الأحوال أن يعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العمومية للشركة .

مادة / 66 :

تمنح العلاوة الدورية المستحقة أو النسب التي تقرر منها في أول السنة المالية من كل
سنة ، وفقا لما يلي :
أ - أول السنة المالية التالية لإنقضاء سنة من تاريخ التعيين بالشركة ، وإستثناء من هذا
الشرط يمنح المعينون نصف العلاوة المقررة إذا كانوا قد أتموا في خدمة الشركة عند حلول
موعد منح العلاوة الدورية ستة أشهر على الأقل ، وذلك مع مراعاة التقارير المقدمة عنهم
خلال هذه المدة .
ب - ويسرى حكم هذه الفقرة على من يعاد تعيينهم من العاملين .
ج - أول السنة المالية التالية لإنقضاء سنة من تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة ، أو
من تاريخ الترقية .

مادة ٦٧ :

- مع مراعاة أحكام المادة (٦٦) تمنح العلاوة الدورية طبقا لما يلي :
- أ - العلاوة أو النسبة التي يتقرر منحها منها للعامل الحاصل على تقدير (ممتاز) أو (جيد) طبقا لمتوسط تقارير النشاط الدورية عن آخر سنة .
- ب - ٧٥ ٪ من العلاوة أو من النسبة من العلاوة التي يتقرر منحها للعامل الحاصل على تقدير (مقبول) .
- ج - ٥٠ ٪ من العلاوة أو من النسبة التي يتقرر منحها للعامل الذي يحصل على تقدير (ضعيف) .
- ويوقف منح العلاوة عندما يصل أجر العامل إلى نهاية الأجر المقرر لمربوط فئته .
- ومع ذلك يجوز لرئيس مجلس الإدارة منح العامل العلاوة الدورية أو النسبة التي يتقرر منحها منها حتى ولو تجاوز مرتبه نهاية مربوط الفئة ، وذلك إلى أن تتم ترقيته أو لخمس مرات أيهما أقرب .

مادة ٦٨ :

يجوز منح العامل الحاصل على تقدير (ممتاز) وفقا لتقارير النشاط الدورية علاوة إمتياز لا تتجاوز ٥٠ ٪ من العلاوة الدورية أو من النسبة التي يتقرر منحها منها .

مادة ٦٩ :

يجوز منح العامل علاوة إستثنائية واحدة بفئة العلاوة الدورية عن السنة المالية الواحدة إذا أدى العامل خدمات ممتازة أو بذل جهدا خاصا يحقق ربحا أو اقتصادا في النفقات أو زيادة في الإنتاج ، كما يجوز منح هذه العلاوة للعاملين الذين يعارون إلى إجدى الشركات داخل أو خارج الجمهورية والتي يكون لها تعامل وتعاون مع الشركة إذا بذل العامل جهدا أو اكتسب خبرة تعود على الشركة بفائدة عند عودته إليها ، وذلك بناء على طلب الشركة المعار إليها العامل ، وتتحمل الجهة المعار إليها العامل بقيمة العلاوة الإستثنائية طوال مدة إعارته ، ولا يغير منح العلاوة الاستثنائية من مواعيد استحقاق العلاوة الدورية .

مادة ٧٠ :

تضع لجنة شئون العاملين شروط استحقاق العلاوتين المنصوص عليهما في المادتين السابقتين .
ويصدر بهذه الشروط قرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس .

عدد ٧١ / ٥٥٥ :

يصرف للعاملين المعيّنين على فئات دائمة أو مؤقتة في مناسبات عيد الأضحى وعيد الفطر وعند
المدارس منحة تعادل أجر نصف شهر من المرتب الأساسي وذلك وفقا للقواعد التي تضعها لجنة
شؤون العاملين ويصدر بها قرار من رئيس مجلس الإدارة .
ويجوز لرئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس زيادة هذه المنحة بحيث لا يتجاوز مقدارها
أجر شهر من المرتب الأساسي .
ولا يجوز الجمع بين هذه المنح وما قد تقرره الدولة من منح مماثلة في ذات المناسبات .

عدد ٧٢ / ٥٥٥ :

تصرف منحة زواج تعادل أجر ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي بحد أقصى قدره خمسمائة
دينار وذلك في الأحوال الآتية :

- أ - عند زواج العامل أو العاملة لأول مرة .
- ب - عند زواج أحد أبناء ، أو بنات العامل ، أو العاملة لأول مرة ، ولا يجوز أن تصرف
هذه المنحة للزوجة العاملة في الشركة إذا كان زوجها هو الآخر يعمل في الشركة
ويكتفى في هذه الحالة بالصرف للزوج فقط .
ويسرى ذلك على العاملين المعيّنين على فئة دائمة أو مؤقتة .
ويشترط في جميع الأحوال أن يكون العامل أو العاملة قد أمضى في خدمة الشركة
ثلاث سنوات حتى تاريخ عقد القران .

عدد ٧٣ / ٥٥٥ :

يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يمنح العامل الذي إنتهت مهلة خدمته لبلوغه السن
العمومية أو لفقده اللياقة الصحية مكافأة تقديرا لما أداه من خدمات ممتازة للشركة علاوة
على ما يستحقه قانونا لدى هيئة التأمينات الاجتماعية وذلك بما لا يتجاوز ثلاثة أشهر شاملة .

الفصل الثالث مصاريف الانتقال وبدل السفر

مادة / ٧٤ :

مصاريف الانتقال هي ما يصرف للعامل نظير ما يتكلفه فعلا من نفقات بسبب أداء الوظيفة من أجور إنتقال وسفر ونقل أمتعة وحملها .
ويجوز أن يكون الانتقال أو السفر ونقل الأمتعة بالطائرات أو السكك الحديدية أو البواخر أو السفن أو الترام أو السيارات أو غيرها وفقا للأحكام المنصوص عليها في المواد التالية .

مادة / ٧٥ :

بمراعاة الأحكام المنصوص عليها في هذا الفصل ، تضع لجنة شئون العاملين القواعد المتعلقة بما يلي :

- أ - تحديد الجهات والمناطق وشاغلي الوظائف اللذين يجوز لهم إستخدام الطائرات ، وكذلك تحديد وسائل الانتقال الأخرى للمناطق التي لا تربطها خطوط سكك حديدية .
- ب - تحديد درجات الركوب ووسيلة الانتقال عند سفر العاملين إلى خارج الجمهورية لتأدية أعمال الشركة .
- ج - الترخيص بسفر زوجة العامل وأولاده الذين يعولهم فعلا وتقل أعمارهم عن ٢١ عاما على نفقة الشركة إذا كانت مدة غياب العامل بالخارج ستزيد على أحد عشر شهرا .
- د - تحديد الوظائف التي تقتضى طبيعتها صرف مقابل إنتقال ثابت لشاغليها .
- هـ - نظم إستخدام سيارات الشركة فى نقل العاملين من مواطن سكنهم إلى مقار أعمالهم والعودة منها وكذلك لتأدية متطلبات ومهام ومصالح العمل .
- و - صرف مقابل إنتقال نقدى للعاملين فى بعض مناطق العمل التي لا تخدمها وسائل مواصلات عامة منتظمة ولا تتوافر لها وسائل إنتقال خاصة بالشركة إليها .
- ز - نظام إستخدام العاملين سيارات الركوب (بالأجر بالعداد أو التعريفية الموحدة) فى تنقلاتهم الداخلية حسب متطلبات ومصالح العمل .
- ح - نظم منح العاملين بالمناطق النائية داخل الجمهورية التي تحددها اللجنة قيمة تذكرة سفر ذهاب وعودة من المنطقة النائية للقاهرة حسب الدرجة التي تقرها .
ويصدر بهذه القواعد قرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس .

مادة / ٧٦ :

في حالة السفر لتأدية أعمال الشركة داخل الجمهورية يكون إنتقال العاملين على

نفقة الشركة كالاتى :

- ١ - بالدرجة الأولى الفاحرة للعاملين شاغلي الوظائف من الفئة الثانية فأعلى .
- ٢ - بالدرجة الأولى الممتازة للعاملين شاغلي الوظائف من الفئات الخامسة والرابعة والثالثة
- ٣ - بالدرجة الثانية الممتازة للعاملين شاغلي الوظائف من الفئتين السابعة والسادسة .
- ٤ - بالدرجة الثانية العادية لشاغلي الوظائف من الفئة الثامنة فأدنى .

مادة / ٧٧ :

تصرف تذكرة سفر نوم لمن لهم الحق في السفر بالدرجة الثانية الممتازة فأعلى إذا زادت المسافة عن خمسمائة كيلو مترا وكان السفر ليلا وبالقطار عربات للنوم .
ولا يصرف بدل سفر عن الليالى التى تقضى بالقطارات والبواخر والطائرات .

مادة / ٧٨ :

يصرح للعامل بالشركة بالإنتقال بالدرجة الأعلى مباشرة إذا كان مرافقا لأحد العاملين ممن لهم حق الإنتقال بهذه الدرجة فى حالة السفر معه لتأدية مهمة وأحدة متعلقة بأعمال الشركة .

مادة / ٧٩ :

فى حالة النقل إلى بلد يبعد أكثر من ستين كيلو مترا داخل الجمهورية ، يصرف مقابل مصاريف سفر ونقل أثاث على الوجه الآتى :

- أ - أجر نصف شهر من المرتب الأساسى بحد أقصى ٧٥ جنيه (خمسـة وسبعون جنيها) للعامل المتزوج بشرط قيامه بنقل عائلته فعلا .
- ب - أجر عشرة أيام من المرتب الأساسى بحد أقصى ٢٥ جنيه (خمسـة وعشرون جنيها) للعامل الأعزب .

مادة / ٨٠ :

يمنح العامل بدل سفر بالحد الأدنى لفئات بدل السفر التي تحددها لجنة شئون العاملين سنويا
بموجبها قرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس - عن الليالي التي يقضيها في مهمة
العمل بالعمل بعيدا عن محل إقامته المعتاد إذا زادت المسافة بين مقر عمله الأصلي والجهة التي تقع
في الأمور عن ستين كيلو مترا ، وذلك على الوجه الآتي :

١ - إذا كانت المأمورية إلى إحدى الجهات التي تقع بها مناطق عمل للشركة وكانت الإقامة
والإعاشة على حساب الشركة بإستراحاتها .

يمنح العامل بدل سفر يعادل الفرق بين الأجر المقابل المقرر لمنطقة عمله الأصلية والأجر
المقابل المقرر للمنطقة التي بها المأمورية .

٢ - إذا كانت الإقامة والإعاشة على حساب العامل يمنح بدل السفر المناسب .

ويصرف بدل السفر في هذه الحالة عن السبع ليال الأولى فقط من المأمورية .
فإذا تجاوزت المأمورية سبع ليال يصرف بدل السفر بضعف المبالغ المحسوبة في
البند (١) عن عدد الليالي التي تجاوز هذا الحد .

مادة / ٨١ :

يخفص بدل السفر الذي يحدد وفقا للبند (٢) من المادة السابقة في الأحوال الآتية :

أ - بمقدار النصف في حالة سفر العامل وعودته في نفس اليوم إذا اقتضت المأمورية
البقاء بعد مواعيد إنتهاء العمل الرسمية وبشرط إنقضاء ثمانى ساعات على الأقل
بالمأمورية يدخل فيها وقت الذهاب والعودة .

ب - بمقدار الثلث عن الليالي التي تقضى بالقطارات .

ج - بمقدار الثلث من البديل المستحق طبقا للبند ٢ من المادة السابقة إذا كانت الإقامة
فقط أو الإعاشة فقط على حساب الشركة .

د - بمقدار الثلثين إذا كانت الإقامة والإعاشة على حساب الشركة .

مادة / ٨٢ :

يتقاضى العامل بدل السفر المحدد وفقا للمواد السابقة مع احتفاظه بما يتقاضاه من
اجر مقابل لمنطقة عمله الأصلية طوال فترات المأموريات التي لا تزيد عن ثلاثة أشهر غير
متصلة ولا تجاوز شهرا واحدا متصلا خلال السنة الميلادية الواحدة .

فإذا تطالبت مصلحة العمل زيادة مدة المأمورية عن شهر واحد متصل ، فيصدر قرار
بندب العامل إلى الجهة التي يباشر فيها مأموريته من اليوم التالي لإنهاء الشهر .

وإذا تجاوزت مدد المأموريات خلال السنة الواحدة في مجموعها ثلاثة أشهر فلا يتقاضى العامل عن المدد الزائدة إلا الفرق بين مرتبه الأساسى والمرتب المقرر أصلا للمنطقة التى تباشر فيها المأمورية .

مادة / ٨٣ :

تحدد لجنة شئون العاملين الوظائف التى تقتضى طبيعتها قيام شاغليها بمأموريات قد تزيد مددنا عن المدد المنصوص عليها فى المادة السابقة ونظام معاملتهم ماليا وفئات بدل السفر الذى يمنح لهم ويصدر بها قرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس .

مادة / ٨٤ :

يلتزم العامل بالإقامة والاعاشة فى إستراحات الشركة طالما كان بها مكان خال ، وفى حالة عدم الإقامة أو الاعاشة بها يجب أن يذكر سبب ذلك بإقرار القيام بالمأمورية . ويقصد باستراحات الشركة جميع الأماكن الخاصة بها فى منطقة العمل (استراحات - أماكن إقامة للعاملين - عمارات سكنية ... إلخ) .

مادة / ٨٥ :

لا يجوز صرف أجور إضافية أثناء مدة المأمورية فى الجهة التى تباشر فيها إلا للمهن ووفقا للقواعد والحالات التى تحددها لجنة شئون العاملين ، ويصدر بها قرار من رئيس مجلس الإدارة .

مادة / ٨٦ :

إذا منح العامل أجازة أثناء مدة المأمورية فلا يمنح بدل سفر عن مدة هذه الأجازة أيا كان نوعها ، فيما عدا الأجازة المرضية التى يثبت معها بالدليل القاطع أن المرض حال دون عودة العامل إلى مقر عمله الأسمى .

مادة / ٨٧ :

يصرف بدل السفر للعاملين الذين يلقون بمأموريات خارج الجمهورية بموافقة من رئيس مجلس الإدارة بحسب الفئات المعمول بها بالنسبة للعاملين بالقطاع العام .

٨٨ / ٥١

١٠ يجوز أن تزيد مدة المأمورية خارج الجمهورية عن شهر إلا بموافقة رئيس مجلس الإدارة .

٨٩ / ٥١

١١ إذا كانت المأمورية إلى الخارج فى إحدى الجهات التى بها مناطق عمل للشركة . يصرف بدل السفر المقرر أو الفرق بين مرتبه الأساسى ومرتب المنطقة التى بها المأمورية أيهما أكبر .

٩٠ / ٥١

١٢ بدل السفر للمنتدبين فى مؤتمرات أو اجتماعات أو معارض دولية يصرف مزيدا .
١٣ / ٧٥ / عن الفئات المحسوبة وفقا لنص المادة (٨٧) .

٩١ / ٥١

١٤ يستحق العامل بأحد فروع الشركة خارج الجمهورية بدل السفر بالكامل إذا كانت
١٥ التى يباشرها فى دولة أخرى غير الدولة التى يعمل بها .
١٦ إذا كانت المأمورية فى نفس الدولة الأجنبية التى يعمل بها العامل فى مدينة غير المدينة التى
١٧ بها ولم يكن للفرع بها مناطق عمل أو إستراحات يصرف له المصاريف الفعلية . وفى حالة
١٨ ناطق عمل للفرع بها استراحات يصرف له بدل المنطقة الإضافى المقرر لها إن وجد وفقا
١٩ لـ مصرفة عن مدة المأمورية .

٩٢ / ٥١

٢٠ يجوز الجمع بين بدل السفر وبدل المنطقة الذى يتقاضاه العامل خارج الجمهورية .

٩٣ / ٥١

٢١ من فئات بدل السفر التى تصرف للعامل بمقدار النصف إذا كانت إقامته وإعاشته
٢٢ للشركة بالخارج أو إحدى الدول أو الهيئات الأجنبية .
٢٣ إذا كانت إقامته فقط أو إعاشته فقط على حساب إحدى الجهات المنصوص عليها فى
٢٤ الأولى فتتخض فئات بدل السفر التى تصرف له بمقدار ٢٥ % .

مادة / ٩٤ :

يجوز لرئيس مجلس الإدارة تعويض العامل عن النفقات التي يتكبدها في الأمور
الداخلية أو الخارجية وفقاً للشروط والأوضاع التي تقترحها لجنة شئون العاملين
المعتمدة بقرار منه بعد موافقة مجلس الإدارة .

مادة / ٩٥ :

يجوز لرئيس مجلس الإدارة بقرار منه زيادة فئات بدل السفر المقررة في هذا الفصل
لبعض الجهات أو بنسبة مئوية موحدة وفقاً للظروف المعيشية . وذلك بناء على ما تعرضه
لجنة شئون العاملين وبعد موافقة مجلس الإدارة .