

لائحة

نظام العاملين

بالشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية
للإطلاع فقط



جمهورية مصر العربية

وزارة الطيران المدني

الوزير

قرار

وزير الطيران المدني

رقم (٢٠٠٦) لسنة ٢٠٠٦

الصادر بتاريخ ١٧ / ١٠ / ٢٠٠٦

بإصدار لائحة نظام العاملين

بالشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية

وزير الطيران المدني :

- بعد الاطلاع على قانون الطيران المدني الصادر بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨١ ولائحة التنفيذية ،
- وعلى قانون شركات المصايف وشركات التوصية بالأصهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ،
- وعلى قانون شركات قطاع الأعمال الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحة التنفيذية
- وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ،
- وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم (٧٢) لسنة ٢٠٠١ بإنشاء شركات في مجال الطيران المدني المعدل بالقرار رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٢ ،
- وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بتنظيم وزارة الطيران المدني ،
- وعلى القرار الوزاري رقم ١١٢٠ لسنة ٢٠٠١ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية ،
- وعلى متحضر الاجتماع لمجلس إدارة الشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية بجلسته رقم ٤ بتاريخ ٢٠٠٦/٦/١ بالموافقة على لائحة نظام العاملين بالشركة ،
- وعلى كتاب السيد المهندس رئيس مجلس إدارة الشركة المصرية القابضة للمطارات والملاحة الجوية رقم ٢٠٠٦/٦/٨ بتاريخ ٢٠٠٦/٦/٨ بطلب إصدار لائحة نظام العاملين بالشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية .

قرر

(المادة الأولى)

يعمل باللائحة نظام العاملين بالشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية المرفقة .

(المادة الثانية)

يلغى القرار الوزاري رقم ١١٢٠ لسنة ٢٠٠١ - المشار إليه - واللائحة المرفقة به كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار .

١٩٦٧



جمهورية مصر العربية

وزارة الطيران المدني

الوزير

تاييـع قـرار

نسخة للاطلاع فقط

وزير الطيران المدني

رقم (٤٠٠) لسنة ٢٠٠٦

الصادر بتاريخ ٢٠٠٦ / ١٠ / ٨

بإصدار لائحة نظام العاملين

بالشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية

(المادة الثالثة)

على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار .

أحمد شفيق

أحمد شفيق

وزير الطيران المدني

السيد عبد الرحمن شفيق
وكيل وزارة

ح. ا. د.

الشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية

(لائحة نظام العاملين بالشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية)

الباب الأول (أحكام عامة)

مادة (١) : تسري أحكام هذه اللائحة على العاملين المعيّنين بوظائف وارده في جدول الوظائف المعتمدة بالشركة سواء كانوا على درجات دائمة أو بعقود محددة المدة وكذا العاملين المعيّنين للقيام بأعمال مؤقتة أو عارضة أو موسمية كما تسري أحكام قانون قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية وقانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة.

مادة (٢) : في تطبيق أحكام هذه اللائحة يتحدد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المحددة قرين كل منها :

مجلس الإدارة	: مجلس إدارة الشركة
رئيس مجلس الإدارة	: رئيس مجلس إدارة الشركة
السلطة المختصة	: رئيس مجلس إدارة الشركة أو من يقوضه
الوظائف القيادية	: الوظائف من وظيفة مدير عام وما فوقها
الوظائف الإشرافية	: وظائف مديرو الإدارات ورؤساء الأقسام
العامل	: كل من يشغل وظيفة وارده في جدول الوظائف المعتمدة سواء كان معيّناً على درجة دائمة أو بعقد محدد المدة

العامل المؤقت

الأجر الأساسي

الأجر الشامل

: كل من يعين بالشركة لإنجاز عمل عرضي

: هو بداية ربط درجة الوظيفية مضافاً إليه العلاوات الخاصة المضبوطة والعلاوات

: يشمل الأجر الأساسي والعلاوات الخاصة والحوافز

والبدلات والمزايا المقررة التي تصرف بصفة دورية



الباب الثاني
العلاقات الوظيفية والعضوية
الفصل الأول
(الوظائف)

مادة (٣) : يعتمد مجلس إدارة الشركة القابضة الهيكل التنظيمي للشركة وجدول الوظائف و
بطاقات وصف كل وظيفة مع تحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر
القرر لها ،

وتقسم هذه الوظائف إلى مجموعات نوعية طبقاً لطبيعة العمل بالشركة .
وتعتبر كل مجموعة نوعية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب
والإعارة .

ولمجلس الإدارة أن يعيد النظر في الهيكل التنظيمي وفي الجداول المشار إليها كلما
اقتضت مصلحة العمل ذلك . على أن يعتمد ذلك من مجلس إدارة الشركة القابضة .
وفي جميع الأحوال يراعى الالتزام بالحد الأدنى للأجر المقرر قانونياً وما تحققه
الشركة من أرباح .

مادة (٤) : يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو التعاقد أو الترقية أو النقل أو الندب أو
الإعارة ، وذلك طبقاً للقواعد والضوابط التي يضعها مجلس الإدارة .

مادة (٥) : للرئيس مجلس إدارة الشركة بعد موافقة رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة أن يتعاقد بعقود
مؤقتة مع الخبراء المصريين والأجانب في الهام أو الأعمال المؤقتة التي تتطلب خبرات أو
تخصصات نادرة غير متوافرة بالشركة القابضة أو الشركات التابعة ، وذلك لمدة سنة قابلة
للتجديد ، وتحدد مكافآتهم طبقاً لمستوى الخبرة وطبيعة العمل وبما لا يجاوز الحد الأقصى
المقرر بجدول الأجور بالشركة ، ولا يجوز أن تجاوز المكافأة هذا الحد إلا بموافقة مجلس

إدارة الشركة القابضة .

كما يجوز له الاستعانة بعمالة عرضية أو موسمية ويحدد في العقد الأجر أو المكافأة تبعاً
لمستوى الخبرة بما لا يجاوز الحد الأقصى المقرر بجدول الأجور ، ويجوز بموافقة مجلس
إدارة الشركة القابضة التعاقد مع العمالة المهرة ذات التأهيل الخاص بمرتب يزيد على ما هو
مقرر لأقرانه بالشركة .

ويصدر بمفادج العقود التي تبرم مع الخبراء الوطنيين أو الأجانب والعاملين بصفة موسمية أو
عرضية قرار من رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة .



(۱۰۰)

بیچلر ایڈارتھ

عليه السلام ومن ثم خمسة عا

C. N. W. K. L. (1998)

الفصل الثالث في شغل الوظائف أولاً : التعيين بالوظائف الدائمة

مادة (٩) : ترسل اللجنة الدائمة للوظائف القيادية توصياتها بشأن شغل الوظائف القيادية إلى عضو مجلس الإدارة المنتدب للتحقق من توافر شروط شغلها ثم العرض على مجلس الإدارة لإقرارها على أن يكون التعيين لمدة عام ويجوز تجديدها لمدة أو لمدد أخرى مماثلة ، وفي حالة عدم التجديد لشاغل الوظيفة القيادية يتم نقله إلى وظيفة أخرى غير قيادية بذات درجته الوظيفية مع احتفاظه بكافة مميزاته المالية التي كان يتقاضاها

ويكون التعيين في باقى الوظائف بقرار من رئيس مجلس الإدارة (العضو المنتدب) أو من يفوضه بعد العرض على لجنة شئون العاملين المختصة ، ويكون التعيين لأول مرة بالشركة فى أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة بجدول وظائف الشركة ويجوز التعيين فى غير أدنى الوظائف أو بمرتب يزيد على أول مربوطها متى اقتضت مصلحة العمل بالشركة ذلك ، وفى جميع الأحوال لا يجوز التعيين إلا على وظائف خالية واردة بجدول الوظائف المعتمدة

مادة (٩ مكرر) يجوز التعيين بوظيفتى نائب ومساعد العضو المنتدب بقرار يصدر من رئيس الجمعية العامة ويحدد القرار الصادر الاختصاصات المنوطة بمن يشغل احدى تلك الوظيفتين وتكون الدرجة المميزة هي الدرجة المحددة لمن يشغل وظيفة نائب العضو المنتدب ويحصل على بداية الأجر المقرر لتلك الدرجة بجدول الأجور رقم (١) الملحق باللائحة بالإضافة إلى الحوافز والبدلات المقررة لها بلائحة البدلات والمزايا والتعويضات للعاملين بالشركة أو أجره السابق الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة أيهما أكبر ، وفى حالة صدور قرار من السلطة المختصة بالتعيين بعدم الاستمرار فى التعيين فى تلك الوظيفة يتم نقل شاغلها إلى وظيفة مستشار مميز من ذات الدرجة مع احتفاظه بكافة ما كان يتقاضاه من مميزات مالية ، كما يجوز التعيين فى وظيفة نائب العضو المنتدب عن طريق التعاقد لمدة سنة مقابل مكافأة مالية تحدد فى القرار الصادر من السلطة المختصة بالتعيين ويمكن تجديده لمدد أخرى وتكون الدرجة الممتازة هي الدرجة المحددة لمن يشغل وظيفة مساعد العضو المنتدب ويحصل على الأجر المقرر لها والعلوة السنوية الواردة بجدول الأجور رقم (١) الملحق باللائحة بالإضافة إلى الحوافز والبدلات المقررة لها أو أجره السابق الذى كان يتقاضاه أيهما أكبر ، وفى حالة عدم الاستمرار فى تلك الوظيفة ينقل إلى وظيفة مستشار (أ) بذات درجته الوظيفية مع احتفاظه بكافة ما كان يتقاضاه من مميزات مالية .

مادة (١٠) : اذا كان شاغل الوظيفة القيادية من بين العاملين الدائمين بالشركة وانتهت مدة شغله لهذه الوظيفة دون تجديد يتم نقله إلى وظيفة أخرى غير قيادية بذات درجته الوظيفية وبمرتب الوظيفة الأخيرة مع احتفاظه بحوافزه دون البدلات اذا كان شاغل الوظيفة القيادية من بين العاملين بعقود محددة المدة وانتهت مدة شغله لهذه الوظيفة دون تجديد ولم تكن مدة عقده الأصلية قد انتهت يعاد الى وظيفته الأصلية مع احتفاظه بحوافزه دون البدلات اذا كان شاغل الوظيفة القيادية من خارج الشركة وانتهت مدة شغله لهذه الوظيفة دون تجديد تنتهى خدمته بالشركة

يجوز بقرار من السلطة المختصة نقل العامل خلال مدة شغل الوظيفة القيادية إلى وظيفة أخرى غير قيادية اذا ثبت عدم كفاءته أو قدرته على الاستمرار فى شغل الوظيفة القيادية وذلك من خلال تقويم الأداء وفقاً لما هو مبين فى هذه اللائحة .

مادة (١١) : يكون التعيين في الوظائف الشاغرة والدرجة بجدول الوظائف المعتمد عن طريق الإعلان عنها، ويكون الإعلان بالصحف اليومية أو داخل الشركة حسبما يحدده رئيس مجلس الإدارة ، ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها^(١) وللمجلس الإدارة تحديد بعض الوظائف التي يجوز شغلها بغير إعلان إذا اقتضت المصلحة ذلك .

مادة (١٢) : يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان ، وعند التساوي في الترتيب ، يعين الأعلى مؤهل فالأعلى تقديراً في التخرج فان تساوى يفضل الأكبر سناً وخبرة ، وتسقط حقوق من لم يدركه الدور في التعيين بمضي ثلاثة شهور من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان .

ويجوز التعيين من القوائم التي مضى عليها أكثر من ثلاثة شهور إذا لم توجد قوائم أخرى ضالحة للترويج منها ، وذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء الثلاثة شهور .

مادة (١٣) : يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بدون امتحان على الوجه الآتي :

١- إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فتكون أولوية التعيين لصاحب المؤهل الأعلى . وعند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في مرتبة التقدير في المؤهل ، فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً .

٢- إذا كانت الخبرة هي المطلوبة فيكون التعيين طبقاً للخبرة ، وعند التساوي يقدم الأكبر سناً .

مادة (١٤) : يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يأتي :

١- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية .

٢- أن يكون حسن السمعة ومحمول السيرة .

٣- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات ، أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الأخرى أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف ، أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

فإذا كان الحكم مشمولاً بنوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيينه بعد موافقة رئيس مجلس الإدارة .

٤- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي .

٥- أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة وفقاً لجدول الوظائف وبنطاقات وصقها .



٦- أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة اللجنة الطبية التي يحددها مجلس الإدارة .

٧- ألا يقل سنة عند صدور قرار التعيين عن ثماني عشرة سنة ميلادية .

٨- أن يجيد القراءة والكتابة .

٩- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

مادة (١٥) : يسري على تقييم المؤهلات العلمية - الوطنية ، والأجنبية - النظم المعمول بها في الدولة .

مادة (١٦) : إذا لم يستلم العامل العيّن العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره بقرار التعيين بخطاب مشجل بغير الوضوح على العنوان المدون بالطلب المقدم منه لشغل الوظيفة دون عذر مقبول ، اعتبر قرار التعيين كأن لم يكن ، ما لم يكن مستبقى بالقوات المسلحة .

مادة (١٧) : فيما عدا التعيين في وظائف الإدارة العليا يوضح العامل العيّن لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل . ويبت في صلاحيته خلال فترة الاختبار ، فإذا اتضح عدم صلاحيته لشغل الوظيفة ، أنهيت خدمته بقرار من رئيس مجلس الإدارة ، أو من يفوضه .

ويستحق العامل تغويضاً عن العمل الذي أداه بين تاريخ انتهاء مدة الاختبار وبين تاريخ إخلاء طرفة بعد إبلاغه بقرار إنهاء خدمته/بمقابل الرتب الذي كان يتقاضاه / ويبدأ حساب مدة الاختبار في الوظائف التي تقتضي تأهيلاً خاصاً من تاريخ ممارسة العمل بعد انتهاء فترة التأهيل .

مادة (١٨) : يجوز إعادة تعيين العامل الذي أنهت خدمته بغير الطريق التأديبي في وظيفته ، السابقة التي كان يشغلها ، أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الشركة وكذلك العاملين السابقين في شركات قطاع الأعمال أو الحكومة والهيئات العامة بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه ، مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاه في وظيفته السابقة في الأقدمية ، وذلك متى توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها ، على أن يكون تقرير الكفاية الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة لا يقل عن جيد جداً .

مادة (١٩) : يستحق العامل أجره إختباراً من تاريخ تسلمه العمل ما لم يكن مستبقى بالقوات المسلحة ، فيستحق أجره من تاريخ تعيينه (طالما كان لاحقاً على الاستبقاء بالقوات المسلحة . ويستحق العامل عند التعيين الأجر المقرر للوظيفة العيّن عليها وفقاً لجدول الأجور الملحق بهذه اللائحة .

واستثناء من ذلك إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة نوعيه أخرى احتفظ له بالأجر الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على الأجر المقرر للوظيفة العيّن عليها مضافاً إليه العلاوات الخاصة التي تقرر ضمنها حتى تاريخ التعيين محسوبة على بداية الأجر .



مادة (٤٠) : في حالة حصول العامل أثناء الخدمة على مؤهل دراسي أعلى يتناسب مع طبيعته عمل الشركة يجوز تعيينه على إحدى وظائف بداية التعيين التي تتناسب مع مؤهله الجديد إذا توافرت فيه شروط شغل الوظيفة .

ويمنح العامل الذي يعين وفقاً لأحكام الفقرة السابقة الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر .

وتجسب لمن يعين وفقاً لحكم هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة تخصصية أقدمية تساوي نصف المدة التي قضاها بالعمل الفني أو الكتابي قبل التعيين بالمؤهل العالي بحد أقصى خمس سنوات ، على ألا يترتب على ذلك صرف أي فروق مالية ، ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القرار يسري حكم هذه الفقرة على من عين بالدرجة الثالثة التخصصية لحصوله على مؤهل عالي أثناء الخدمة منذ تاريخ سريان لائحة نظام العاملين بالشركة .

وفي حالة عدم تعيين العامل بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه أثناء الخدمة واستحقاقه في المجموعة الفنية أو الكتابية يعاد ترتيب أقدميته في هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ويفضل عند الترقية في حالة التساوي ، وذلك مع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القرار .

مادة (٤١) : تحديد الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها ، قال اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل تحددت الأقدمية كما يلي :

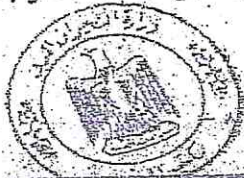
١- إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية على أساس الترتيب النهائي للوائح الاختبارات

٢- إذا كان التعيين متضمناً بترقية تحددت الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة .

مادة (٤٢) : تطبق قواعد ضم مدد الخدمة العسكرية الوطنية الفعلية الحسنة وكذا قواعد

حساب مدة الاستبقاء بالقوات المسلحة على العاملين بالشركة وفقاً لما هو منصوص

عليه في قانون الخدمة العسكرية الوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ .



تم تعديل المادة (٤٠) طبقاً للقرارات
الرقم (٤٦) الصادر في ١٩٨٠/١٠/٢٢

٢٨٤١/٩/٢

كما يتم حساب المدد التي تقضي بالاحتياط أو الاستدعاء بالقوات المسلحة وكذا
مدد الخدمة العامة بالنسبة للعاملين بالشركة وفقاً لما هو معمول به بالنسبة
للعاملين بالقطاع العام .

مادة (٤٣) : تحسب مدة الخبرة العملية التي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة عند
التعيين وذلك وفقاً للشروط والأحكام المبينة فيما يلي :-

١. ألا تقل المدد السابقة عن سنة .
 ٢. أن تكون طبيعة العمل فيها متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين عليها
العامل ويرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين .
 ٣. أن يتقدم العامل بطلب لحسابها مع تقديم طلبه بكافة المستندات المؤيدة لذلك مع ما يفيد
قيده بالتأمينات الاجتماعية .
 ٤. أن يذكر العامل هذه المدة في النموذج المعد لذلك وفي حالة عدم ذكرها سقط حقه في
ضمها فيما عدا حالات العاملين بعقود مؤقتة بذات الشركة .
- ويصدر بحساب مدة الخبرة العملية السابقة قرار من السلطة المختصة أو من يفوضه
في ذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين .
- ويمنح العامل عند التعيين بداية أجر الدرجة المقرر للوظيفة المعين عليها مضافاً إليها قيمة
علاوة من علاوات درجته الوظيفية عن كل سنة من سنوات الخبرة العملية التي تزيد على
المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة بحد أقصى خمس علاوات وبشرط أن لا يتسبب قبوله
المعين في الشركة في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته وعلى درجة من نفس درجتها وبذات
المجموعة النوعية في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في
درجة الوظيفة أو الأجر .

تم تعديل المادة (٤٣) وفقاً للقرار الوزاري

رقم (٢٦) المؤرخ في ٢٢/١٢/٢٠١٧ م

ناظم

٢٠١٧/١٢/٢٢



ثانياً : تعيين العاملين المؤقتين

مادة (٤٤) : يكون تعيين العاملين المؤقتين بالشركة بطريق التعاقد في حدود الاعتمادات المالية المخصصة لذلك .

ويحدد رئيس كل قطاع احتياجاته من العمالة المؤقتة في شهر يناير من كل عام في ضوء الاعتمادات المخصصة وتعتمد من رئيس مجلس الإدارة بعد العرض على لجنة شئون العاملين .

مادة (٤٥) : تتحدد قيمة المكافأة الشهرية للعامل المؤقت طبقاً للقواعد والشروط التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس إدارة الشركة .

مادة (٤٦) : يحظر مع العامل المؤقت الذي يقرر تعيينه عقد عمل مؤقت يوضح به أسم العامل ونوع العمل المسند إليه ومكانه ومدته والمكافأة الشهرية ويشترط ألا تزيد مدة العقد عن سنة .

ويحظر العقد من نسختين على النموذج الذي تعده لجنة شئون العاملين وتسلم إحدى النسختين للعامل وتحفظ الأخرى مع مستندات التعيين بإدارة شئون العاملين ، وذلك بعد التوقيع على العقد من رئيس مجلس الإدارة ومن العامل .

مادة (٤٧) : يجوز تجديد مدة العقد لفترات أخرى وذلك بالشروط التالية :-

١. أن يكون التجديد لحاجة العمل الضرورية وسماح الاعتمادات المالية المخصصة لذلك .

٢. أن يقرر الرئيس المباشر كفاءة العامل وصلاحيته للاستمرار في العمل بتقرير يعتمد من رئيس القطاع المختص .

مادة (٤٨) : بالإضافة الى الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية يستحق العامل المؤقت في السنة الأولى من الخدمة إجازة لمدة خمس عشر يوماً وذلك بعد مرور ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل ، ويمنح العامل المؤقت الذي يمضي في العمل أكثر من سنة إجازة سنوية مقدارها ٣١ يوماً تزداد الى شهر متى قضى العامل عشر سنوات متصلة في الخدمة .

مادة (٤٩) : للعامل المؤقت الحق في إجازة عارضة للأسباب التي تقدرها السلطة المختصة لمدة أسبوع خلال السنة ويحدد أقصى يومان في المرة الواحدة .

مادة (٥٠) : تسري على العامل المعين بعقد مؤقت نظام الرقابة الصحية والاجتماعية المقررة للعاملين



الدائم
تم تصديق المادة (٥٠) طبقاً للقرار الوزاري
س. ١٩١/٩٤
م. ١٩١/٩٤
م. ١٩١/٩٤

الفصل الرابع

(نظام تقويم الأداء)

مادة (٣١) : يخضع لنظام تقويم الأداء ، جميع العاملين بالشركة ويكون قياس تقويم الأداء بالنسبة لشاغلي التدرج الأولي فما دونها عن طريق وضع تقارير كفاية عنهم .

ويكون قياس تقويم الأداء لشاغلي الوظائف العليا ، على أساس ما يملكه الرؤساء بشأنهم سويًا من بيانات تعتمد من السلطة المختصة وتودع ملفات خدمتهم .

مادة (٣٢) : يضع الرئيس المباشر تقارير تقويم الأداء الوظيفي عن العاملين رئاسته كتابة وذلك لمدة سنة ميلادية كاملة من أول يناير إلى نهاية ديسمبر ، وذلك وفقًا للتماذج التي تضعها لجنة شؤون العاملين لهذا الغرض ، ويعتمدها رئيس الإدارة ثم يعرضها على الرئيس الأعلى للإسداء رأيه كتابة أيضًا ، وعلى كل من الرئيس المباشر والرئيس الأعلى تحري الدقة والحيدة المطلقة في تقديره لكفاية العاملين التابعين له ، ويتحمل كل منهما مسئولية في ذلك التقدير ، وتقدم خلال شهرى يناير وفبراير من كل عام ثم تعرض التقارير على لجنة شؤون العاملين بالشركة خلال شهر مارس لمراجعتها وتحقيقها ثم إحالتها مشفوعة بتوصياتها إلى رئيس مجلس الإدارة للاعتماد .

ويكون تقرير الكفاية بموتبة (ممتاز) أو (جيد جدًا) أو (جيد) أو (متوسط) أو (ضعيف) .

مادة (٣٣) : تقدر مراتب الكفاية كميا يلي :-

- ١- مرتبة ممتاز لمن يحصل على ٩٠ درجة إلى ١٠٠ درجة .
- ٢- مرتبة جيد جدًا لمن يحصل على ٨٠ درجة إلى أقل من ٩٠ درجة .
- ٣- مرتبة جيد لمن يحصل على ٦٥ درجة إلى أقل من ٨٠ درجة .
- ٤- مرتبة متوسط لمن يحصل على ٥٠ درجة إلى أقل من ٦٥ درجة .
- ٥- مرتبة ضعيف لمن يحصل على أقل من ٥٠ درجة .

إذا كان التقييم بمرتبة ممتاز أو مرتبة ضعيف يجب أن يكون مسببا ومحددًا لعناصر التميز ، أو الضعف التي أدت إلى ذلك ، ولا يعتمد التقرير إلا باستقراء ذلك



مادة (٣٤) : لا يجوز تقدير كفاية العامل من القئات المينة فيما يلي بمراتب جيد أو جيد جداً أو ممتاز :

١- العامل الذي أتيحت له فرصة التدريب وتخلّف عنه ما لم يقدم عذراً مقبول أو في حالة عدم اجتيازه التدريب بنجاح .

٢- العامل الذي وقعت عليه جزاءات تجاوز في مجموعها خمسة عشر يوماً في العام الذي يوضع عنه التقرير أو أي جزاءات أخرى أشد .

مادة (٣٥) : يحجب إخطار العامل الذي يرى رؤسائه أن مستوى أدائه ضعيف ، بأوجه الضعف في هذا الأداء كتابة قبل نهاية الفترة التي يوضع عنها تقرير الكفاية ، حتى يعمل على تحسين أدائه ويتعرف على نقاط الضعف في هذا الأداء .

مادة (٣٦) : يخاطر العامل بمرتبته الكفاية ، بمجرد اعتماد محضر لجنة شؤون العاملين من رئيس مجلس الإدارة ، وللعامل الحق - في النظام من تقريره تقويم أدائه خلال شهر - من تاريخ إخطاره كتابة ، أو توقيعه بالعلم به .

مادة (٣٧) : تحدد مرتبة الكفاية للمجنّد حكماً بمرتبه جيد أو يكتفى بأخر مرتبه كفاية حصل عليها العامل ، أيهما أفضل ، وتحدد مرتبه الكفاية للمستدعين للاحتياط أو المستبشرين بالخدمة العسكرية بمرتبه ممتاز حكماً .

مادة (٣٨) : تحدد مرتبة كفاية أعضاء المنظمات النقابية وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين ، بما لا يقل عن مرتبه كفايتهم في السنة السابقة على انتخابهم ، على أنه إذا كان تقويم أداء العامل في السنة السابقة على الانتخاب يختلف بوجه ظاهر عن التقارير السابقة عليه ، تعين إعادة النظر فيه خلال شهرين على الأكثر من تاريخ الانتخاب ، بمعركة لجنة ، تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة على أن تتضمن إدارة النقابة العامة يختاره هذا المجلس .



وإذا طرأت بعد انتخابه ، أسباب تؤثر على تقريره تقويم أدائه بما يزل بهذا التقرير على وجه ظاهر ، تعين اعتماد التقرير من اللجنة المذكورة ، ويكون التظلم من قرارها في هذه الحالة ، إلى لجنة تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة ، من ثلاثة من شاغلي الوظائف القيادية بالشركة وعضوين من مجلس إدارة النقابة العامة ، من غير الذين اشتركوا في اعتماد التقرير .

ويكون التقرير في هذه الحالة نهائياً ، بعد اعتماده من رئيس مجلس الإدارة ، ولا يوضع تقرير تقويم أداء عن عضو المنظمات النقابية المتفرغ للعمل ويستحب آثار مرتبة الكفاية التي حصل عليها قبل تفرغه .

مادة (٣٩) : يتم تقويم أداء العامل الوافد في بعثته أو إعارته ، أو الحاصل على أجازة خاصة أو أجازة دراسية طوال مدة البعثة أو الإجازة أو الإعارته المشار إليها على أساس مرتبة الكفاية التي حصل عليها قبل الإعارته أو البعثة أو الإجازة المذكورة .

وفي حالة إعارته للعامل أو ندبه تختص الجهة التي قضى بها المدة الأكبر من السنة الموضوع عنها التقرير بوضع تقرير تقويم أدائه .

وبالنسبة للعامل المبرمج ، الذي استقال مرضه ، وحال بعثته وبين أداء عمله ، لمدة ثمانية أشهر - أو أكثر ، يتم تقويم أدائه على أساس مرتبة الكفاية التي حصل عليها في العام السابق على مرضه .

وإذا لم يكن قد سبق وضع تقرير تقويم أداء عنه ، يتم تقدير كفايته عن المدة التي قضاها في الشركة .

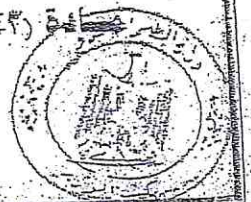
مادة (٤٠) : يشكل رئيس مجلس الإدارة ، لجنته أو أكثر ، لل النظر في تظلمات العاملين من

تقارير تقويم الأداء ، من ثلاثة أعضاء على الأقل من العاملين بالشركة ، ممن لم يشتركوا في وضع التقرير أو اعتماده) وعضو تختاره اللجنة النقابية ، وتبحث اللجنة المذكورة تظلمات العاملين التي تقدم إليها بمراعاة المواعيد المحددة لها :

مادة (٤١) : تفصل لجنة التظلمات في التظلم خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديمه إليها ، ولا يعتبر القرار نهائياً إلا بعد انقضاء مهلة التظلم أو البت فيه .

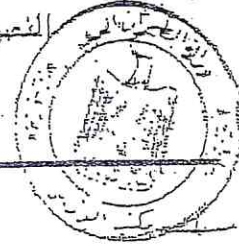
مادة (٤٢) : يخطر العامل كتابة بنتيجة فحص التظلم ، خلال أسبوعين من تاريخ البت فيه .

مادة (٤٣) : يحرم العامل التقدم عنه تقرير تقويم أداء بمرتبة ضعيف ، من الترقية في السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير .



مادة (٤٤) : يعرض أمر العامل الذي يقدم عنه تقريرين متتاليين بمرتبة ضعيف ، على لجنة شئون العاملين ، فإذا تبين لها من فحص حالته ، أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى من ذات درجته وظيفته ، قررت نقله إليها ، إما إذا تبين للجنة ، عدم صلاحيته للعمل ، في أية وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية ، اقترحت فصله من الخدمة ، وترفع اللجنة تقريرها لرئيس مجلس الإدارة لاعتماده ، فإذا لم يعتمد أعماله اللجنة فسيح تحديد الوظيفة التي ينقل إليها العامل .

فإذا كان التقريرين التالي ، الذي حصل عليه العامل المنقول إلى وظيفة أخرى طبقاً للفقرة السابقة بمرتبه ضعيف ، يفصل العامل من الخدمة بعد العرض على اللجنة النصوص عليها في المادة (٧١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .



الفصل الخامس (الترقّيات)

مادة (٤٥) : مع مراعاة استيفاء العامل لإشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها - تكون الترقية من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها

مادة (٤٦) : تكون الترقية وشغل وظيفتي نائب العضو المنتدب ومساعد العضو المنتدب بقرار يصدر من رئيس الجمعية العامة ، وتكون الترقية إلى الوظائف القيادية بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على ترشيح من لجنة الوظائف القيادية وبعد موافقة مجلس إدارة الشركة ، وتكون الترقية لباقي الوظائف الأخرى بقرار من رئيس مجلس الإدارة بعد العرض على لجنة شئون العاملين

المادة (٤٧) : مع مراعاة الأحكام الخاصة بشغل الوظائف القيادية المنصوص عليها في هذه اللائحة تكون الترقية إلى الوظائف الإشرافية بالإختيار على أساس ما يبدية الرؤساء عن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد بملفات خدمتهم ، وغيرها من التقارير المتصلة بعملهم والتي تكشف عن عناصر الإمتياز وتوافر القدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات في الأمور الطارئة وحسم المشكلات في الوقت المناسب وعلى الوجه الذي يحقق مصلحة الشركة وكذلك القدرة على القيادة والتوجيه والإشراف والمتابعة والتدريب وكذلك إعداد كوادر بشرية قادرة على تحمل مسؤولية العمل بالشركة

تكون الترقية لباقي الوظائف بالإختيار أو الأقدمية ، وفقاً للنسب الواردة بالجدول رقم (٢) المرفق ويشترط في الترقية بالإختيار أن يكون العامل قد قدرت كفايته بمرتبة ممتاز في العامين الأخيرين فإذا تساوى المرشحون في مرتبة الكفاية يفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة مع التقيد بالأقدمية عند التساوى في مرتبة الكفاية فإذا كان عدد من توافر فيهم شروط الترقية بالإختيار من الحاصلين على مرتبة ممتاز أقل من النسب المخصصة للترقية بالإختيار تكون الترقية من الحاصلين على مرتبة جيد جداً ويجوز لمجلس الإدارة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين إضافة ضوابط أخرى للترقية إلى بعض الوظائف .

وفي جميع الأحوال يشترط لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب الذي تنجحه له الشركة وذلك بالنسبة للوظائف التي يتطلب في شغلها الحصول على دورات تدريبية خاصة .

المادة (٤٧ مكرر) : تخفض المدة البينية اللازم قضاؤها للترقية من الدرجات الثالثة والثانية إلى الدرجات الأعلى لكل درجة منهما بمقدّر سنتين للعاملين الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه وسنة للعاملين الحاصلين على درجة الماجستير وذلك مرة واحدة لكل درجة علمية (ماجستير ، دكتوراه) وبحد أقصى سنتين طوال مدة الخدمة وعلى أن تكون تلك الدرجات العلمية صادرة من إحدى الجامعات المصرية المعتمدة أو معادلة ومعترف بها من المجلس الأعلى للجامعات ، وعلى أن تكون تلك الدرجات العلمية ملائمة لطبيعة عمل العامل وفقاً لما تقرره لجنة شئون العاملين بالشركة وبموافقة السلطة المختصة .

تم تعديل المادة (٤٦) بالقرار الوزاري رقم ٤٤٨ الصادر بتاريخ ٢٠١٣/٥/٢٩

تم إضافة المادة (٤٧) مكرر بالقرار الوزاري رقم ٧٠٧ الصادر بتاريخ ٢٠١٣/٩/١٥

مادة (٤٩) : لا يجوز النظر في ترقية العامل الذى وقعت عليه جزاءات بلغت في مجموعها الجزاءات التأديبية الآتية إلا بعد انقضاء المدة المقررة لكل

١- ثلاثة أشهر في حالة الخصم من النجر

وتجب فترات التأجيل المشار إليها من تناريخ توقيع الجزاء ولو تدخلت في فترة أخرى مسترقة على جزاء سابق .

مادة (٥١٠) : تعتبر العرقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها من حيث العمل بها ،
الأجر المقرر للموظفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر ،
اعتباراً من هذا التاريخ ، ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية في موعدها .

ملادة (٥٢) : تخصص لجنة شؤون العاملين بالنظر في التظلمات التي تقدم من العاملين
الذين لم يتم ترقيةهم ، وفي حالة ثبوت أحقية العامل في الترقية
يتم ترقية اعتبارا من تاريخ صدور القرار المتظلم منه



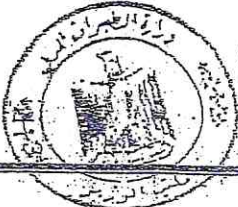
مادة (٥٣) : مع عدم الإخلال بجدول الأجور والعلاوات المرفق بهذه اللائحة يزداد الراتب الأساسي لجميع العاملين بالشركة الموجودين بالخدمة بنسبة ٣٠% اعتباراً من ١/١/٢٠١٠ وتسمي هذه الزيادة علي المعينين الجدد بعد هذا التاريخ ، علي ألا يتجاوز الراتب الأساسي للزميل المتقدم في التعيين ، وتضم هذه الزيادة إلى الأجور الأساسية للعاملين .

مادة (٥٤) : يقرر مجلس الإدارة في ختام كل سنة مالية احقية العاملين في العالوة الدورية او جزء منها بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي للعامل وذلك في ضوء المركز المالي للشركة وما تحقق من اهداف وفي حدود النسب المقررة ويعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العامة للشركة ،

مادة (٥٥) : يستحق العامل العالوة الدورية ، بمراعاة النسبة الواردة بجدول الأجور والعلاوات المرفق لهذا النظام ، ومراعاة المادة السابقة . وتستحق العالوة الدورية في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين ، أو من تاريخ استحقاق العالوة الدورية السابقة ، ويسري ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمني أو بجدد عقد ، وبالنسبة لمن يعاد تعيينهم بفاصل زمني تستحق العالوة في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين ، ولا تفسر الترقية من موعد استحقاق العالوة الدورية .

مادة (٥٦) : تمنح عالوة تشجيعية للعاملين (الحاصلين) أو الذين يحصلون اثناء خدمتهم على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومتين من دبلومات التراسات العليا مدة ككل فئتها سنة دراسية على الأقل أو دبلوم تكون مدة دراسته سنتين دراسيتين كما يمنح العامل عالوة تشجيعية أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها وتمنح العالوة التشجيعية في الحالات المشار إليها بفئة العالوة الدورية المقررة لدرجة الوظيفة التي يشغلها العامل وقت حصوله على المؤهل أو الدرجة العلمية .

مادة (٥٧) : يشترط لاستحقاق العالوة التشجيعية المشار إليها في المادة (السابقة) أن يكون المؤهل الذي حصل عليه العامل يتفق وطبيعة عمله أو أن يكون فرع التخصص في الدرجة العلمية التي حصل عليها متصلاً بعمل الوظيفة التي يشغلها ويرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شؤون العاملين المختصة بعد أن يقدم العامل ما يثبت حصوله على المؤهل أو الدرجة العلمية وتستحق العالوة التشجيعية من أول الشهر التالي لاعتماد لجنة شؤون العاملين ،



تم تعديل المادة (٥٧) طبقاً للقرار الوزاري رقم (٤٤٨) بتاريخ ١٠/٥/٢٠١٠ م

الفصل الثاني
(النقل والتدرب والإعارة والبحث)

والتدريب

مادة (٥٨): يجوز لمصلحة العمل نقل أو تدب العاملين الدائمين بالجهاز الإداري للدولة أو بالقطاع العام أو بإحدى شركات قطاع الأعمال العام إلى الشركة في وظيفة مماثلة لتلك التي كان يشغلها العامل ، كما يجوز نقل أو تدب العاملين الدائمين بالشركة إلى أية جهة من الجهات المشار إليها ، وفي هذه الحالة لا يتم النقل إلا بموافقة العامل .

يتم النقل بقرار من السلطة المختصة بعد موافقة رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة وبعد العرض على لجنة شؤون العاملين في الجهتين ، وعلى أن يكون العامل مستوفياً لشروط شغل الوظيفة المنقول إليها .

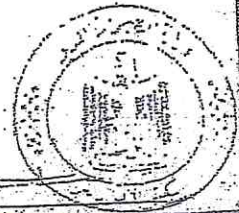
ويستحق العامل المنقول إلى الشركة أجر الوظيفة المنقول إليها أو أجره بالجهة المنقول منها دون البدلات المقررة بتلك الجهة أيهما أكبر وذلك من تاريخ تسليمه العمل .

مادة (٥٩): يجوز بقرار من رئيس مجلس إدارة الشركة أو من يفوضه - بعد موافقة رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة - إعارة العامل للعمل ، في الداخل أو في الخارج ، بناء على طلبه ، ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدياً ، في ضوء القواعد والإجراءات التي يحددها مجلس الإدارة ، ويكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المعار إليها ، ويستعين على العامل ، العودة إلى عمله ، فور انتهاء إعارته ، فإذا لم يعد إلى عمله عقب انتهاء الإعارة تطبق الأحكام المنصوص عليها في المادة (٨٢) من هذه اللائحة . وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تتجاوز مدة الإعارة مدة العقد .

مادة (٦٠): يجوز إيفاد العاملين في بعثات داخلية ، أو خارجية ، أو منح ، أو إجازات دراسية ، بأجر أو بدون أجر وفقاً للقواعد التي يقرها مجلس إدارة الشركة القابضة .

مادة (٦١): يجوز بقرار من السلطة المختصة ولمصلحة العمل أو في حالة عدم استيفاء العامل لشروط شغل أي وظيفة في مجموعته النوعية نقل العامل إلى وظيفة أخرى مماثلة سواء داخل المجموعة المنتمى إليها العامل أو إلى مجموعة أخرى داخل الشركة إذا توافر فيه شروط شغلها وعلى أن يحتفظ للعامل بأقدميته في الوظيفة المنقول منها ،

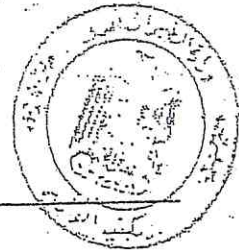
مادة (٦٢): يجوز لمصلحة العمل بقرار من رئيس مجلس الإدارة تدب العامل إلى وظيفة مماثلة تتوافر فيه شروط شغلها أو إلى وظيفة تعلو وظيفته مباشرة ويستحق المتدب البدلات والمزايا المقررة للوظيفة المتدب إليها خلال فترة تدبه ، ويجوز بموافقة رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة نقل أو تدب العامل إلى وظيفة في الشركة القابضة أو أي من الشركات التابعة لها ، ويصرف للعامل المتدب أجره والبدلات والمزايا المقررة للوظيفة من الشركة المتدب إليها .



مادة (٦٣) : تدخل مدد الإعارة والبعثات ، والمنح ، والإجازات الدراسية ، بأجر أو بدون أجر ضمن مدة خدمته العامل بالشركة ، وفي استحقاق العلاوات الدورية .

مادة (٦٤) : يلتزم العامل الذي أوفد في بعثه أو منحه ، أو أجازته دراسية ، بالاستمرار في العمل بالشركة ، وفقاً للنظام الذي يضعه مجلس الإدارة وإلا التزم برد النفقات التي تحملتها الشركة في سبيل ذلك ، حالبة مخالفة ذلك النظام ، وعليه أن يقدم تقريراً كاملاً عن مهمته التي قام بها .

مادة (٦٥) : يضع مجلس الإدارة ، نظاماً لتدريب العاملين بالشركة ، وتنمية قدراتهم ويتضمن هذا النظام خطة التدريب ، والأساليب التي تكفل إعداد الموهوبين للترقية لتولي وظائفهم الجديدة ، طبقاً لأشراطها ، كما يتضمن وسائل متابعة وتقييم نتائج هذه الخطة ويعتبر التخلف عن التدريب إخلالاً بالواجبات الوظيفية .
وتحدد المعاملة المالية للموظفين في التدريب ، وفقاً للقواعد التي يقرها مجلس الإدارة في هذا الشأن .



مادة (٦٦) : لا يجوز للعامل أن يقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة في المواد التالية ، وطبقاً للإجراءات التي يضعها مجلس الإدارة .

مادة (٦٧) : يحدد رئيس مجلس الإدارة أيام العمل ، في الأسبوع ، وساعاته ، بما يتفق مع النظام العام وطبيعة عمل الشركة ، والأهداف المصروفة تحقيقها ، مع مراعاة القوانين والقرارات السارية .

مادة (٦٨) : للعامل الحق في إجازة بأجر كامل ، في أيام العطلات ، والأعياد والمناسبات الرسمية ، التي يحددها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ويجوز تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف (أجر يوم زيادة على أجر اليوم الأصلي) أو أن يمنح أياماً عوضاً عنها ، وذلك بالضوابط والشروط التي يحددها رئيس مجلس الإدارة .

ويطبق بالنسبة للمناسبات الدينية لغير المسلمين ما تقرره الدولة من قواعد على العاملين غير المسلمين بالشركة .

مادة (٦٩) : يستحق العامل في حدود القواعد والضوابط ، التي يضعها مجلس الإدارة الإجازات الآتية :-

أولاً : إجازة عارضة ، بأجر كامل ، لمدة سبعة أيام في السنة ويحدد أقصى يومان في المرة الواحدة وذلك لسبب طارئ يغيره معاملة طلب الحصول على أية إجازة أخرى ، ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية المقررة .

ثانياً : إجازة اعتيادية سنوية ، بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية على الوجه الآتي :-

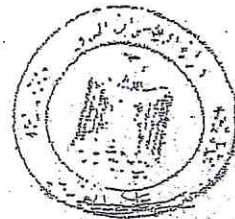
١ - ١٥ يوماً عن السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل

٢ - ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة على الأقل .

٣ - ٣٠ يوماً لمن أمضى مدة عشر سنوات في الخدمة فأكثر .

٤ - ٤٥ يوماً لمن بلغ سن الخمسين .

ومجلس الإدارة ، أن يقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية ، بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً ، لمن يعملون في المناصب النائية ، التي يحددها ، أو بسبب طبيعة وظروف العمل .



مادة (٧٠) : تحدد الشركة مواعيد الإجازة الاعتيادية السنوية للعاملين بها حسب مقتضيات العمل وظروفه ويلتزم العامل بالقيام بالأجازة في المواعيد وللمدة المحددة من الشركة ولا يجوز له قطعها أو تأجيلها إلا بموافقة السلطة المختصة ولأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، فإذا رفض القيام بالأجازة كتابه سقط حقه فيها وفي اقتضاء المقابل النقدي عنها ولا يعتد بها عند إجراء التسوية الخاصة بأجازاته الاعتيادية ويودع ذلك بملف خدمته .

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً منها ستة أيام متصلة على الأقل .

كما يحق للعامل استنفاد رصيد أجازاته الاعتيادية بالحصول عليها قبل مرور عامين عليها وبدون حد أقصى قبل إجراء تسوية لذلك الرصيد .

وتلتزم الشركة بإجراء تسوية لرصيد الأجازات أو المقابل النقدي المستحق عنه للعاملين بها كل عامين ، كما يستحق العامل عند إنتهاء خدمته قبل استنفاده لرصيد أجازاته السنوية التي لم يسبق تسويتها مقابل نقدي لها إذا كان عدم حصوله عليها مرجعه لصالح العمل بأن يتقدم بطلب كتابي للقيام بالأجازة فترفضه السلطة المختصة يودع بملف خدمته ، وفي جميع الأحوال يكون صرف المقابل النقدي لرصيد الأجازات الاعتيادية السنوية للعامل محسوبا على أساس آخر أجر أساسي كان يتقاضاه عند استحقاقه لصرف هذا المقابل وفقاً لما تقدم مضافاً إليه العلاوات الخاصة .

مادة (٧١) : مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي ، يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة ، أجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية التي يحددها مجلس إدارة الشركة ، وذلك في الحدود التالية :

- ١- ثلاثة أشهر بأجر كامل .
- ٢- ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسي .
- ٣- ستة أشهر التالية بأجر يعادل ٥٠٪ من الأجر الأساسي .

٧٥٪ لمن جاوز سن الخمسين .

ويجوز لرئيس مجلس الإدارة ، بناء على اقتراح الجهة الطبية ، التي يحددها مجلس الإدارة زيادة السدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصاباً بمعرض يحتاج الشفاء منه لعلاج طويل ، ويرجع في تحديد أنواع هذه الأمراض إلى الجهة الطبية المختصة ، وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية ، سواء بأجر كامل ، أو بأجر منخفض ، إلى أجازة اعتيادية ، إذا كان له وافر منها ، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي في هذا الشأن .

مادة (٧٢) : يصرح بالأجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة ، بعد توقيع الكشف الطبي على المريض ، فإذا اضطر المريض إلى عرض نفسه على طبيب خارجي ، جاز للجهة الطبية المختصة اعتماد الأجازة المرضية المقدرة بمعرفة الطبيب الخارجي ، وفي جميع الأحوال ، يوفد طبيب من قبل الوحدة لزيارة المريض ، على أن يكون قراره نهائياً مهما كان رأي الطبيب الخارجي ، وإذا توجه الطبيب إلى العامل في منزله ولم يجده ، وجب على العامل أن يقدم عذراً مقبولاً ، فإذا لم يقبل العذر الذي يقدمه العامل ، أو إذا قرر الطبيب أنه كان يمكنه الحضور إلى مقر الجهة الطبية المختصة ، جاز حرمانه من أجره عن مدة غيابه ، بالإضافة إلى توقيع الجزاء المناسب عليه ومطالبته بتكاليف زيارة الطبيب له ، ويجب على العامل أن يحضر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل .



وفي جميع الأحوال ، يعتبر تمارض العامل إخلالاً خطيراً بواجباته يستوجب توقيع جزاء رادعاً عليه ، وإذا رغب العامل المريض في قطع أجازته والعودة إلى عمله ، وجب أن يتم ذلك بناء على طلب كتابي منه ، وبعد موافقة الجهة الطبية المختصة .

ويسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القوانين والقرارات الصادرة في شأن الأمراض المزمنة .

مادة (٤٣) : لا يجوز للعامل ، أن يعمل باجر أو بغير أجر لدى الغير ، خلال أجازته المقررة في المواد السابقة ، وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للشركة أن تحرمه من أجره عن مدة الإجازة ، وتسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية في جميع الأحوال .

مادة (٤٤) : يجوز منح العامل أجازة بدون مرتب ، للأسباب التي يليها ، وتقتدرها السلطة المختصة ، وفقاً للقواعد التي تضعها ، ولا يجوز الترخيص بهذه الأجازة ، لمن يشغل إحدى الوظائف القيادية قبل مضي سنة على الأقل من تسريح شغله لها ،

مادة (٤٥) : يتحقق العامل أجازة بدون مرتب في الحالات الآتية :-

- ١- لمرافقة الزوجة أو الزوج الذي يعمل بالخارج لمدة لا تقل عن ستة أشهر وذلك بحمد أقصى أربع سنوات طوال مدة خدمته .
- ٢- للعاملة لرعاية الطفل بحمد أقصى عامان في المرة الواحدة وإثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية ولا يجوز أن تصل هذه الأجازة بإعارة أو أجازة دراسية أو أجازة بدون مرتب أو بأي نوع آخر من الأجازات بدون مرتب .

استثناء من حكم الساتين (١٢٥، ١٣٦) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له ، تحمل الشركة قيمة اشتراكات التأمين المستحقة عليها في أحكام هذا القانون أو تمتح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي تستحقه في تاريخ بدء مدة الأجازة وذلك وفقاً لاختيارها .



مادة (٧٦) : مع مراعاة أحكام المادة (٧٣) من هذه اللائحة يجوز لرئيس مجلس الإدارة

الترخيص للعامل بإجازة بدون مرتب في الحالات الآتية :-

١- منح العامل الذي أنهى فترة الإخبار بإجازة بدون مرتب لمدة لا تتجاوز ستين
للسبب التي يبدئها العامل ويقدرها رئيس مجلس الإدارة وفقاً
للقواعد التي يضعها ،

٢- منح العامل المنتسب إلى إحدى الكليات والمعاهد العليا إجازة بدون
مرتب خلال فترة الدراسة بعد موافقة لجنة شؤون العاملين
على ذلك .

ويجوز للشركة شغل وظيفة العامل الذي يخصص له بإجازة
بدون مرتب لمدة ستة على الأقل بالتعيين عليها بعد العرض
على لجنة شؤون العاملين بالشركة .

مادة (٧٧) : يجوز للعامل الذي يرغب في الحصول على إجازة دراسية بأجر أو
بدون أجر أن يتقدم بطلبه إلى الجهة التابع لها وعلى هذه الجهة أن
تحيل الطلب إلى لجنة شؤون العاملين مشفوعاً برأيها في مدى إتفاق
الدراسة مع عمله ومدى الإحتياج لهذا التخصص ومدى توافر
شروط منح الإجازة بأجر مع بيان الأسباب التي بنت عليها رأيها .

مادة (٧٨) : يجوز لرئيس مجلس الإدارة ، منح العامل المنتسب إلى إحدى الكليات والمعاهد
العليا أو الذي يلتحق بدراسات عليا إجازة بأجر عن أيام الامتحان
الفعالية وفقاً للنظام المعمول به .

مادة (٧٩) : يلتحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ، ولا تحسب ضمن الإجازات
القررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :

- ١- لأداء فريضة الحج ، وتكون لمدة شهر ، وذلك مرة واحدة طوال مدة خدمته .
- ٢- للعائلة الحق ، في إجازة للوضع ، لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع ، وذلك
لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

وفي خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع ، يكون
للعائلة التي ترضع طفلها ، الحق في فترتين لهذا الغرض ، لا يقل
كل منهما عن نصف ساعة يومياً وللعائلة الحق في ضم هاتين
الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإجماليان من ساعات العمل ، ولا يترتب
عليها أى تخفيض في الأجر .



٣. للعامل المخالط لمريض بمرض معدى ، وتبقى الجهة الطبية المختصة
منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها .
٤. العامل الذى يصاب بإصابة عمل ، وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة
لعلاجه يستحق أجازته للمدة التي تحددها هذه الجهة مع مراعاة أحكام
القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية
والقوانين المعدلة له ، فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتمريض
المستحق .

مادة (٨٠) : لا يستحق الجند ، والمستقضى ، أو المستدعى للاحتياط ، أجازته من أى
نوع مما سبق طوال مدة التواجد بالقوات المسلحة .

مادة (٨١) : إذا أُنقِطِعَ العامل عن عمله يحرم من أجره عن مده غيابه ، وذلك مع عدم
الإخلال بالمسئولية التأديبية .

مادة (٨٢) : تنتهى السنة الميلادية من أول يناير حتى آخر ديسمبر أساساً لحساب
الأجازات التي تمنح للعاملين .



تم تدوين أرقام المواد طبقاً للقرار الوزاري
رقم (٤٩٤) الصادر في ١٩١٠/٦/٢٠٠٠

الفصل الخامس

(انتهاء الخدمة)

مادة (٨٣) : تنهي خدمة العامل لأحد الأسباب التالية :-

- (١) انتهاء المدة المحددة في العقد ما لم يصدر قرار بتجديده قبل انتهاء مدته .
- (٢) فقد الجنسية المصرية أو انتهاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى .
- (٣) بلوغ سن الستين ، وذلك بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ ، ومع ذلك يجوز عند الضرورة القصوى بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على طلب من رئيس مجلس الإدارة مد خدمة شاغل الوظائف القيادية إذا كان من أصحاب الخبرة الفنية النادرة وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنتين .
- (٤) عدم اللياقة للخدمة صحياً وفقاً للقانون .
- (٥) الحكم النهائي بعقوبة جنائية ، في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات ، أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الأخرى ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل .
- ومع عدم الإخلال بأحكام قانون العقوبات إذا كان الحكم لأول مرة فلا يؤدي إلى انتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم والظروف الواقعة إن بقاءه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .
- (٦) انتهاء مدة العمل العرضي أو الموسمي .
- (٧) الاستقالة .
- (٨) الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة .
- (٩) الوفاة .

مادة (٨٤) : للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته ، وتكون الاستقالة مكتوبة

ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه ، وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ، ما لم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط ، أو مقترناً بقيد ، وفي هذه الحالة لا تنهي خدمة العامل ويتجوز خلال هذه المدة ، أرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل ، منع إخطار العامل بذلك ، على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين ، بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوماً السابق الإشارة إليها .



تم تحويل أوراق المواد طبقاً للقرار الوزاري
رقم (٤٩٤) الصادر في ٢٠/١٠/٢٠٠١

مادة (٨٥) : يعتبر العامل مقبلاً استقالته في الحالتين الآتيتين :-

(١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متصلة ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه بعذر يقبله رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه . ويجوز لمن قبل العذر أن يقرر عدم حرمان العامل من أجره عن مدة الانقطاع ، إذا كان له رصيد من الأجازات يسمح بذلك وإلا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة ، فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانقطاع ، أو قدم هذه الأسباب ورفضت ، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل.

(٢) إذا انقطع عن عمله دون عذر يقبله رئيس مجلس الإدارة ، أو من يفوضه أكثر من عشرين يوماً غير متصلة في السنة ، تعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لإكتمال هذه المدة .

ويتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه عن العمل لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى ، وعشرة أيام في الحالة الثانية .

مادة (٨٦) : ثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً ، بقرار من الجهة المختصة سواء كان ذلك راجعاً إلى وجود عجز كلي عن أداء العمل الأصلي أو عجز جزئي مستمر ، متى ثبت عدم وجود أي عمل آخر يمكنه القيام به ، طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له ، وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة للخدمة صحياً ، قبل نفاذ أجازاته المرضية ، والاعتيادية ، ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازاته .

مادة (٨٧) : يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لإحدى الأسباب المينة بالمواد السابقة من هذه اللائحة ، على أنه في حالة الفصل ، لعدم اللياقة الصحية ، يستحق العامل الأجر كاملاً ، أو حسب الأحوال ، حتى يستفد أجازاته المرضية أو إحالته إلى المعاش ، بناء على طلبه وذلك وفق ما يقرره قانون التأمين الاجتماعي ، أو لائحة نظام العاملين بالشركة ، أيهما أفضل للعامل .

وإذا كان انتهاء الخدمة ، بسبب استقالة العامل ، استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة .



مادة (٢٢٢) : إذا توفى العامل وهو بالخدمة ، يصرف ما يعادل أجر ثلاثة أشهر ، على أساس الأجر الشامل ، لمواجهة نفقات الجنازة ، بحد أدنى خمسمائة جنيه لزوجته أو لأب أو لأولاد ، أو لمن يشهد قيامه بصرف هذه النفقات ، كما يصرف لعائلته أجر الشهر الذي توفى فيه ، بالإضافة إلى أجر الشهرين التاليين له في المواعيد المقررة لصرف الأجور (كمسححة وفاء).



تم تعديل ارقام المواد طبقاً للمقدار الوزاري
رقم (٤٩٤) الصادر في ٢١/٦/٢٠١٠ م

الكتاب الثالث
(أحكام الانتعاشية)

مادة (٩٩) : ينقل العاملون الموجودون بالخدمة وقت تطبيق هذا النظام إلى الوظائف الجديدة المعادلة لوظائفهم الحالية .

مادة (٩٠) : يسمح العاملون بداية الأجر المقرر للوظائف المنقولين إليها ، أو مرتباًهم الحالية أيهما أكبر .

مادة (٩١) : يحتفظ العاملون بالشركة ، بوظائفهم الحالية ، عند تنفيذ أحكام هذا النظام ، وذلك إلى أن يعاد توصيف وتقييم الوظائف ، طبقاً للأوضاع المنصوص عليها فيه .

ولا يجوز أن يترتب على إعادة توصيف وتقييم الوظائف ، التماس بالأوضاع الوظيفية لشاغليها ، إذا ما توافرت فيهم الاشتراطات اللازمة لشغلها . والإنتقال إلى وظائف أخرى تتوافر فيهم شروط شغلها .

مادة (٩٢) : إذا ترتب على إعادة توصيف وتقييم وظائف الشركة ، إلغاء بعض الوظائف القائمة عند تنفيذ هذا القانون ، يتم إلحاق شاغلي هذه الوظائف بوظائف أخرى تتوافر فيهم الشروط اللازمة لشغلها وفقاً للقواعد والإجراءات التي يضعها مجلس الإدارة لذلك .

مادة (٩٣) : تسري أحكام قانون الإدارات القانونية الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ على

الحامين بالشركة إلى أن يصدر النظام الخاص بهم وفقاً للمادة (٤٦) من القانون ٢٠٣

لسنة ١٩٩٧ - المشار إليه - وتسري عليهم أحكام هذه اللائحة فيما لم يرد بشأنه

نص خاص في قانون الإدارات القانونية أو النظام الخاص بهم .

مادة (٩٤) : يستحق العاملون العلاوة الاجتماعية وعلاوة غلاء المعيشة المقررة للعاملين بالدولة والقطاع

العام وذلك وفقاً للشروط والقواعد المنصوص عليها في التشريعات الصادرة بمنحهما .



تم تعيين أرملة المولد لهذا القدر لوزاري

رسم (٩٤) الصادر في ١٩٩١/٧/٢٠

جدول رقم (١)
جدول الأجور والعلاوات السنوية

العلاوات السنوية الدورية	الأجر السنوي	الدرجة الوظيفية
	بداية	
٧% من الأجر الأساسي	٣٦٠٠	نائب العضو المنتدب "الدرجة المميزة" مستشار ممتاز (تكرارية) "الدرجة المميزة"
٧% من الأجر الأساسي	٢٨٨٠	مساعد العضو المنتدب "الدرجة الممتازة" مستشار أ (تكرارية) "الدرجة الممتازة" رئيس قطاعات (قيادية) "الدرجة الممتازة"
٧% من الأجر الأساسي	١٩٢٠	رئيس قطاع
٧% من الأجر الأساسي	١٩٢٠	مستشار (ب)
٧% من الأجر الأساسي	١٥٦٠	مدير عام
٧% من الأجر الأساسي	١٥٦٠	كبير تخصصيين
٧% من الأجر الأساسي	١٥٦٠	كبير باحثين
٧% من الأجر الأساسي	١٥٦٠	كبير فنيين
٧% من الأجر الأساسي	١٥٦٠	كبير كتاب
٧% من الأجر الأساسي	١٢٠٠	الأول
٧% من الأجر الأساسي	٩٠٠	الثانية
٧% من الأجر الأساسي	٧٢٠	الثالثة
٧% من الأجر الأساسي	٥٠٤	الرابعة
٧% من الأجر الأساسي	٤٨٠	الخامسة
٧% من الأجر الأساسي	٤٥٦	السادسة

القواعد الملحقة :-

- ١- إطلاق منح العلاوات الدورية السنوية مع مراعاة الموقف المالي للشركة .
- ٢- يضاف إلى بداية الربط العلاوات الخاصة التي تقرر أو يتقرر ضمها إلى المرتبات الأساسية .

جدول رقم (٢)
جدول نسب الترقية
(سواء بالإختيار أو الأقدمية)
الملحق بلائحة نظام العاملين

الدرجة الوظيفية	نسبة الترقية بالإختيار	نسبة الترقية بالأقدمية	المدد اللازمة قضاؤها في الدرجة السابقة (كحد أدنى)
رئيس قطاعات	—	—	—
مستشار (أ)	—	—	—
رئيس قطاع	—	—	—
مستشار (ب)	—	—	—
مدير عام	١٠٠%	—	سنتان في الدرجة الأدنى
كبير تخصصيين	١٠٠%	—	سنتان في الدرجة الأولى
كبير باحثين	١٠٠%	—	سنتان في الدرجة الأولى
كبير فنيين	١٠٠%	—	سنتان في الدرجة الأولى
كبير كتاب	١٠٠%	—	سنتان في الدرجة الأولى
الأولوية	٧٥%	٢٥%	٦ سنوات في الدرجة الثانية
الثانية	٥٠%	٥٠%	٨ سنوات في الدرجة الثالثة
الثالثة	٢٥%	٧٥%	٥ سنوات في الدرجة الرابعة
الرابعة	٢٠%	٨٠%	٥ سنوات في الدرجة الخامسة
الخامسة	١٠%	٩٠%	٥ سنوات في الدرجة السادسة
السادسة	—	—	—

تم تعديل المدة البيئية اللازمة للترقية لوظائف كبير بعد موافقة الجمعية العامة العادية للشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية بجلستها رقم (١) لسنة ٢٠٢٢