

لائحة

نظام العاملين

الشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية

الجهة مصراً على

وزارة الطيران المدني

الوزير

قرار

٦٧٩

٢٠١٤

٦٧٩

الشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية
٢٨٧٨ رقم ٣٧٧٢
٢٠٠٦ /٢٠١٩ /٢٠٠٦

وزير الطيران المدني

رقم (٣٠٥) لسنة ٢٠٠٦

الصادر بتاريخ ٢٠٠٦ /٢٠١٧

بإصدار لائحة نظام العاملين

بالشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية

وزير للطيران المدني :

يقد الإطلاع على قانون الطيران المدني الصادر بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨١ ولائحة التنفيذية ،
وعلى قانون شركات الملاحة وشركات التوصية بالأسماء والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر
بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ،

وخطي قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحة التنفيذية
وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣
وطلي قرار رئيس الجمهورية رقم (٧٢) لسنة ٢٠٠١ يإنشاء شركات في مجال الطيران المدني المعدل
بقرار رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٢

وفي على قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٥ لسنة ٢٠٠٢ بتنظيم وزارة الطيران المدني ،
وطلي القرار الوزاري رقم ١١٢، لسنة ٢٠١١، بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركة الوطنية لخدمات
الملاحة الجوية ،

في على مختبر البحوث مجلس إدارة الشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية بجامعة رقم ٤ بتاريخ
٢٠٠٦/١١١ بالموافقة على لائحة نظام العاملين بالشركة

وي على كتاب السيد المهندس رئيس مجلس إدارة الشركة المصرية القابضة للمطارات والملاحة الجوية رقم
٢٠١٢٩ بتاريخ ٢٠٠٩/٢/٢٠٠٩ بطلب إصدار لائحة نظام العاملين بالشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية .

قرار

(المادة الأولى)

يجعل بـلائحة نظام العاملين بالشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية المرفقة .

(المادة الثانية)

يلغي القرار الوزاري رقم ١١٢، لسنة ٢٠١١ المشار إليه - ولائحة المعرفة به كما يلغى كل حكم
يخالف أحكام هذا القرار .



جمهوريّة مصر العربيّة
وزارة الطيران المدني

الوزير

تابع قرار

نسخة للإطلاع فقط

وزير الطيران المدني
رقم (٢٠٦) لسنة ١٤٣٥
الصادر بتاريخ ٢٠٦ / ٧ / ٢٠٢٢

بإصدار لائحة نظام العاملين
بالشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية

(العادة الثالثة)

على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار.

أحمد شفيق

وزير الطيران المدني

وزير الطيران المدني

شركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية

(نظام العاملين بالشركة الوطنية لخدمات الألاحة الجوية)

الباب الأول
(أحكام عامة)

ماده (١) : تسرى أحكام هذه اللائحة على العاملين المعينين بوظائف واردة في جدول الوظائف المستعملة بالشركة سواء كانوا على درجات دائمة أو بعقود محددة المدة وكذا العاملين المعينين للقيام بأعمال مؤقتة أو عارضة أو موسمية كما تسرى أحكام قانون قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم (٣٠٣) لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية وقانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٤ فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة.

ماده (٢) : في تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالكلمات والعبارات التالية المحدثة قررت كل منها :

مجلس الإدارة : مجلس إدارة الشركة .

رئيس مجلس الإدارة : رئيس مجلس إدارة الشركة .

السلطة المختصة : رئيس مجلس إدارة الشركة أو عن يقرضه .

الوظائف القيادية : الوظائف من وظيفة مدير عام وما فوقها .

الوظائف الإشرافية : وظائف مدير الإدارات ورؤساء الأقسام .

كل من يشغل وظيفة واردة في جدول الوظائف .

- الشامل

العتمدة سواء كان معيناً على درجة دائمة أو بعقد محدد المدة

العامل المؤقت

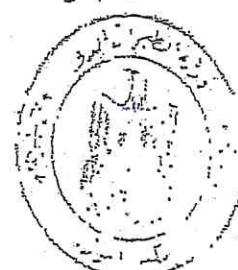
الأجر الأساسي

الأجر الشامل

هو بدأة زبطة رتبة الوظيفية مضافة إليه العلاوات الخاصة الضئولة والعلاوات

يشمل الأجر الأساسي والعلاوات الخاصة والحوافز

والبدلات والمزايا المقدرة التي تصرف بمقدمة دورية .



الباب الثاني

العلاقات التعاقدية والعقود

الفصل الأول

(الوظائف)

نهاية (٣) : يعتمد مجلس إدارة الشركة القابضة الميكل التنظيمي للشركة وجدول الوظائف و بطاقات وصف كل وظيفة من تحديد واجباتها ومسؤولياتها وشروط شغلها والأجر

القرار لها ،

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

والإعارة .

ولمجلس الإدارة أن يعيّد النظر في الميكل التنظيمي وفي الجداول المشار إليها كلما اقتضى مصلحة العمل ذلك . على أن يعتمد ذلك من مجلس إدارة الشركة القابضة .
وفي جميع الأحوال يراعي الالتزام بالحد الأدنى للأجر المقرر قانونياً وبا تحققه
الشركة من أرباح .

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

نهاية (٥) : يرئس مجلس إدارة الشركة بعد موافقة رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة أن يتبع بعد بمحفظة مع الخبراء المصريين والأجانب في المجال أو الأعمال المؤقتة التي تتطلب خبرات أو تخصصات فادرة غير متوافرة بالشركة القابضة أو الشركات التابعة ، وذلك لمدة مدة مدة مدة قابلة للتجديد ، وتحدد مكافآتهم طبقاً لمستوى الخبرة وطبيعة العمل وبما لا يجاوز الحد الأقصى المقرر بجدول الأجر بالشركة ، ولا يجوز أن تجاوز المكافأة هذا الحد إلا بموافقة مجلس

إدارة الشركة القابضة .

كما يجوز له الاستعانة بعماله عرضية أو موسمية ويحدد في العقد الأجر أو المكافأة تبعاً لمستوى الخبرة بما لا يجاوز الحد الأقصى المقرر بجدول الأجر ، ويجوز بموافقة مجلس إدارة الشركة القابضة التعاقد مع العمالية الهرة ذات التأهيل الخاص بموجب ما يزيد على ما هو مقرر لأفرانه بالشركة .

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



الباب الثاني
الفصل الثاني
(لجنة شئون العاملين)

باب (١) : تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة لجنة أو أكثر لشئون العاملين تتكون من عماله فوري لا يقل عن ثلاثة أعضاء يكون من بينهم أحد أعضاء اللجنة النقابية يختاره مجلس إدارةها .

وتحت الجمعية العامة على دعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس الإدارة وتصدر اللجنة توصياتها بأغلبية الأصوات ، فإذا قرارت الأصوات برجح الجانب الذي منه رئيس ، ويتولى أعمال الأمانة الفنية للجنة مدير شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت مطبיעه .

تشكل اللجنة الدائمة للوظائف القيادية وأمانتها الفنية بقرار من رئيس مجلس إدارة الشركة المصرية القابضة للمطارات والملاحة الجوية يحدد فيه قياعد ونظم وإجراءات عملها ونوعية توصياتها للإعتماد وطريقة التحريك واعتماد توصيات اللجنة .

نحوه الانطلاق فقط

باب (٢) : تختص لجنة شئون العاملين بالنظر في التعيين والنقل والترقية وبناء الخواصات الدورية والتجزئية للعاملين من غير شاغلي الوظائف القيادية واعتماد تقارير الكفاءة القدرة عليهم ، كما تختص بالنظر فيما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من توصيات .

باب (٣) : ترفع لجنة شئون العاملين توصياتها إلى رئيس مجلس الإدارة خلال أسبوع من تاريخ صدورها ، فإذا لم يعتمدوها ولم يبد اعتراضاً عليها خلال أسبوعين من تاريخ وصولها إليه اعتبرت نافذة ، فإذا اعتراض على توصيات اللجنة كلياً أو بعضاً فيتعين أن يبين كتابة الأسباب التبرير لذلك ويعيدها إلى اللجنة للنظر فيها على خوب هذه الأسباب وعلى اللجنة أن تجدها رأيها خلال مدة لا تجاوز خمسة عشر يوماً ، فإذا أنتهى هذا الأجل دون أن تجدى اللجنة رأيها اعتبر رأي رئيس مجلس الإدارة نافذاً ، أما إذا تمكنت اللجنة برأيها فتعتبر أن تعيد توصياتها إلى رئيس مجلس الإدارة ، فيشار ما يراه بشأنها ويحتظر قراره في هذه الحالة فما يلي .



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 ذات درجة الوظيفية مع احتفاظه بكافة مميزاته المالية التي كان يتقاضاها

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

مادة (٩ مكرر) : يجوز التعيين بوظيفى 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 الأجر رقم (١) الملحق بالإضافة إلى الحوافز والبدلات المقررة لها بلائحة البدلات والمزايا والتعويضات للعاملين بالشركة أو أجره السابق الذي كان يتلقاها في وظيفته السابقة أيهما أكبر ، وفي حالة صدور قرار من السلطة المختصة بالتعيين بعدم الاستمرار في التعيين في تلك الوظيفة يتم نقل شاغلها إلى وظيفة مستشار مميز من ذات الدرجة مع احتفاظه بكافة ما كان يتلقاها من مميزات مالية ، كما يجوز التعيين في وظيفة نائب العضو المنتدب عن طريق التعاقد لمدة سنة مقابل مكافأة مالية تحدد في 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 والعلاوة السنوية الواردة بجدول الأجر رقم (١) الملحق بالإضافة إلى الحوافز والبدلات المقررة لها أو أجره السابق الذي كان يتلقاها أيهما أكبر ، وفي حالة عدم الاستمرار في تلك الوظيفة ينقل إلى وظيفة مستشار (أ) ذات درجة الوظيفية مع احتفاظه بكافة ما كان يتلقاها من مميزات مالية .

مادة (١٠) : إذا كان شاغل الوظيفة القيادية من بين العاملين الدائمين بالشركة وانتهت مدة شغله لهذه الوظيفة دون تجديد يتم نقله إلى وظيفة أخرى غير قيادية ذات درجة 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 الأصلي قد انتهت يعاد إلى وظيفته الأصلية مع احتفاظه بحوافزه دون البدلات اذا كان شاغل الوظيفة القيادية من خارج الشركة وانتهت مدة شغله لهذه الوظيفة دون تجديد تنتهي 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 في شغل الوظيفة القيادية وذلك من خلال تقويم الأداء وفقاً لما هو مبين في هذه اللائحة .

مطلاة (١١) : يكون التعيين في الوظائف الشاغرة والمرجحة بجدول الوظائف المعتمد عن طريق الإعلان
حنيها، ويكون الإعلان بالصحف اليومية أو داخل الشوكة حسبما يحدده رئيس مجلس
الإدارة، ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها ولمجلس الإدارة
تحديد بعض الوظائف التي يجوز شغليها بغير إعلان إذا اقتضت المصلحة ذلك.

مطلاة (١٢) : يكون التعيين في الوظائف التي تشغلى بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالتوبيخ
النهائي للنتائج الامتحان، وعند التساوي في الترتيب، يعين الأعلى مؤهل فائلاً على تقديره
في التخرج فإن تساوا يفضل الأكبر سنًا وخبرة،
وتسقط حقوقه من لم يدركه الدور في التعيين بمضي ثلاثة شهور من تاريخ إعلان نتيجة
الامتحان.

ويجوز التعيين من القوائم التي مضى حلبيها أكثر من ثلاثة شهور إذا لم توجد
قوائم أخرى ضالحة للترشيح منها، وذلك خلال ستة أشهر إلزامية لانتهاء ثلاثة
شهور.

مطلاة (١٣) : يكون التعيين في الوظائف التي تشغلى بدون امتحان على الوجه الآتي :
١- إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة
ف تكون أولوية التعيين لصاحب المؤهل الأعلى . وعند التساوي في المؤهل تكون الأولوية
لالأعلى في مرتبه التقديم في المؤهل ، فالأخير تخرجاً فالأخير سنًا .
٢- إذا كانت الخبرة هي المطلوبة فيكون التعيين طبقاً لدد الخبرة ، وعند التساوي
بعدم الأخرين سنًا .

نـسـخـةـ الـأـطـلـاـعـ فـقـطـ

مطلاة (٤) : يشرط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يأتي :

١- أن يكون متبعاً بالجنسية المصرية .

٢- أن يكون حسن السمعة ومحمود السيرة .

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

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

٤- إلا يكون قد سبق فعله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائياً .

٥- أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة وفقاً لجدول الوظائف وبطاقات
وصفها .



٤- أن تثبت لياقة الخدمة للوظيفة بمعرفة الجهة الطبيعية التي يحددها مجلس الإدارة .

٧- ألا يقل صفة حنـد صدور قرار التعيين عن شهـانـي عـشرـة سنـه مـيلـادـيـة .

٨- أن سـعـيدـ الـقـرـاءـةـ وـالـكـتـابـةـ .

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

النقطة (١٤) : إذا لم يتم العمل في العطلة خلال شهر من تاريخ إخطاره بقرار التعيين، يحق للخواص مسجل بقلم الوعيول على الخوان المدون بالطلب القديم منه لتشغيل الوظيفة دون عناء مقبول، أعتبر قرار التعيين كان لم يكن، مالم يكن مستقبلي بالقوات المسلحة.

ع^دة (١٤) : فيما عدا التعيين قي وظائف الإدارة (اللائحة) يوضع العامل العين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل . ويبت في صلاحيته خلال فترة الاختبار ، فإذا أتضح عدم صلاحيته لشغل الوظيفة ، أنتهت خدمته بقرار رئيس مجلس الإدارة ، أو من يفوضه .

ويتحقق العامل تغويضاً عن العمل الذي أداه بين تاريخ انتهاء مدة الاختبار وبين تاريخ إخلاء طرقه بعد إبلاغه بقرار إنهاء خدمته/ مادل الورتب الذي كان يتلقاه من قبل ويبدأ حساب مدة الاختبار في الموظائق التي تقتضي تأهيله خاصاً من تاريخ عمارسة العمل بعد انتهاء فترة التأشير .

(١٨) يجوز إحالة العاملين العامل الذي انتهت خدمته بغير الطريق التأديبي 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 أجراه
الأصلية الذي كان يشغلها ، مع الاختفائه بالمنحة التي قضى بها في وظيفته السابقة
في الأقدمية ، وذلك حتى تتوفر فيه الشروط الطارئة لشغل الوظيفة التي يعاد
التعيين عليها ، على أن يكون تقرير الكفالة الأخير القدام عنه في وظيفته السابقة لا
يقل عن جيد جداً .

١٩: يستحق العامل أجراً إختباراً من تاريخ تسلمه العمل عالماً يكن مستيقن بالقوات المسلحة، فيستحق أجراً من تاريخ تعيينه (طالما كان لاحقاً على الاستبقاء بالقوات المسلحة). ويستحق العامل عند التعيين الأجر المقرر للموظفة المعين عليها وفقاً لجدول الأجر الملحق بهذه اللائحة.

وأستطيع من ذلك إذا أعيد تعيين العامل في وظيفته من مجموعة نوعيه أخرى
احتفظ له بالجنس الذي كان يتلقاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على الأجر
القائم للوظيفة العين عليه بما يضاف إليه العلاوات الخاصة التي تقدر ضمها حتى
تاريخ التعيين محسوبة على بداية الأجر.

م^{٤٠} : في حالة حصول إلزام العامل أثناء الخدمة على مؤهل دراسي أعلى يتناسب مع طبيعة عمل الشركة يجب تعيينه على إحدى وظائف بداية التعيين التي تتناسب مع مؤهله الجديد إذا توافرت فيه شروط شغل الوظيفة.

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

ويجب لمن يعين وفقاً لحكم هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة

تخصصية أقدمية تساوي فحص الجهة التي قضاها بالعمل الفني أو الكتابي قبل التعيين بالمؤهل

العلمي بعد أقصى خمس سنوات، على لا 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 لحيوله على مؤهل علمي 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 من عدم الإخلال

بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القرار.

م^{٤١} : تحديد الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها، فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل تحددت الأقدمية كما يلي :

١- إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية على أساس الترتيب الشهري للناتج
الاختبارات

٢- إذا كان التعيين متضمناً ترقية تحددت الأقدمية على أساس الترتيب في

الوظيفة السابقة.

م^{٤٢} : تطبق قواعد ضم مدة الخدمة العسكرية الوطنية الفعلية الحسنة وكذا قواعد
حساب مدة الاستبقاء بالقوات المسلحة على العاملين بالشوكه وفقاً لما هو منصوص

عليه في قانون الخدمة العسكرية الوطنية الصادر بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٠.

متحف (٢) بالمتحف (٢) طبقاً للإعلان المعاذف

٢٠١٧/١٢/٣



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

ماده (٤٤) : تحسب مدة الخبرة العملية التي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة عند
التعيين وذلك وفقاً للشروط والاحكام المبينة فيما يلى :-

١. ألا تقل المدة 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 يقدم العامل بطلب لحسابها مع تقديم طلبه بكلفة المستندات المزيدة لذلك مع ما يفيد
قيده بالتأمينات الاجتماعية .

٤. أن يذكر العامل هذه المدة في التموذج المعد لذلك وفي حالة عدم ذكرها سقط حقه في
ذلك ضمنها فيما عدا حالات العاملين بعقود مؤقتة بذات الشركة .

ويصدر بحسب مدة الخبرة العملية السابقة قرار من السلطة المختصة أو المعنى بالقرار
في ذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين
ويعتبر العامل عند التعيين بداية أجر الدرجة المقرر للوظيفة المعين عليها مضافاً إليها قيمة
علاوة من جراءات درجة الوظيفة عن كل سنتة من سنوات الخبرة العملية التي تزيد على
المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة بحد أقصى خمس علاوات وبشرط أن لا يسبق تمييزه
المعين في الشركة في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته وعلى درجة من نفس درجهها وبذات
المجموعة الفرعية في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في
درجة الوظيفة أو الأجر .

تم تعيين المدح (٤٤) لـ (جعفر المطراني) لوزير
٢٠١٩/١٢/٢٧

تأهيل
٥٢٦٩٧



الثانية: تعيين المعاشرين لكتابتين

مُلْكَة (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.

١٥٠)) تتم مدة المكافأة الشهرية للعامل المؤقت طبقاً للقواعد والشروط التي يحددها بما في ذلك
من رئيس مجلس إدارة الشركة .

النقطة (٤٦): يحرر مع العامل المؤقت الذي يتقرر تحديده عقد عمل مؤقت يوضح به اسم العامل ونوع العمل المنسد إليه ومكافأة ومدة ومتى والمكافأة الشهرية ويشترط ألا تزيد مدة العقد عن سنتين.

ويحرر العقد من فسختهين على الشهون الذي تعدد لجنبة شئون المحافظات وتسليم أحدي النسبتين للعاملي وتحفظ الأخرى مع مستندات التعيين بإدارة شئون المحافظات وذلك بعد التوقيع على العقد من رئيس مجلس الإدارة ومن العاملي .

نسخة لاطلاع فقط

٢. أن يقرر الرئيس الباشور كفالة العامل وصلاحيته للاستئمار في العمل بتقديم
يتحقق من رئيس القطاع المختص.

نقطة (٤٦) : بالإضافة إلى الراحات الأسبوعية والطلقات 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 يمضى في العمل أكثر من سنة إجازة سنوية مقدارها ١٢ يوماً تزداد إلى شهرين متى قضى العامل عشر سنوات متصلة في الخدمة.

مكافة (٤٩) : للعامل المؤقت الحق في إجازة عارضة للأسباب التي تقدرها السلطة المختصة لمدة أسبوع خلال السنة وتحدّى أقصى يومان في المرة الواحدة ،

النقطة (٤٠) : تصرى على العامل المعين بعد عقده عقوبة نظام العقوبات المدنية والاجتماعية المقرونة للعاملين

الفصل الرابع

(نظام تقييم الأداء)

مادة (١) : يخضع لـ نظام تقييم الأداء جميع العاملين بالشركة ويكون قياس تقييم الأداء بالنسبة لـ شاغلي الترجمة الأولى فما دونها عن طريق وضع تقارير كفاية عنهم ،

ويكون قياس تقييم الأداء لشاغلي الوظائف العليا ، على أساس ما يليه الرئيس بغير إثنين من بيانات تعميد من المساحة المختصة وتوسيع علاقات خدمةتهم

مادة (٢) : يضع الرئيس المباشر تقارير تقييم الأداء الوظيفي عن العاملين رئاسته كتابة وذلك لمدة سنة ميلادية كاملة من أول يناير إلى نهاية ديسمبر، وذلك وفقاً للتماذج التي تضعها لجنة شئون العاملين لهذا الغرض، ويتحملها رئيس الإدارة ثم يعرضها على الرئيس الأعلى للأداء رئيسه كتابة أيضاً، وعلى كل من الرئيس المباشر والرئيس الأعلى تحترى الدقة والسلبية المطلقة في تقييمه لكتابه العاملين التابعين له، ويتحمل كل منهما مسئوليته في ذلك التقييم، وتقدم خلال شهر يناير وفبراير من كل عام ثم تعرض التقارير على لجنة شئون العاملين بالشركة خلال شهر مارس لمراجعتها وتحقيقها ثم إحالتها لمشرفة بعرضها إلى رئيس مجلس الإدارة للاعتماد

نسخة لا دلاع فقط

ويكون تقرير الكفاية موثقاً (بيان) أو (جيد جداً) أو (جيد) أو (متوسط) أو (ضعف).

مادة (٣) : تفسير مراتب الكفاية كالتالي :-

١- مرتبةمتاز لمن يحصل على ٩ درجة إلى ١٠ درجة.

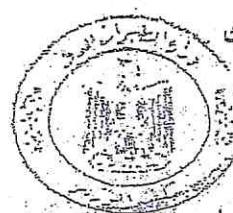
٢- مرتبة جيد جداً لمن يحصل على ٨ درجة إلى أقل من ٩ درجة.

٣- مرتبة جيد لمن يحصل على ٦٥ درجة إلى أقل من ٨٤ درجة.

٤- مرتبة متوسط لمن يحصل على ٥ درجة إلى أقل من ٦٥ درجة.

٥- مرتبة ضعيف لمن يحصل على أقل من ٥ درجة.

إذا كان التقدير ينبع من ممتاز أو مرتبة ضعيف يجب أن يكون مسبباً ومحلاً لعاصر العذيز ، أو الضعف الذي أدى إلى ذلك ، ولا يعتمد التقدير إلا باستيفاء ذلك



١- العامل الذي أتيحت له فرصة التدريب وتختلف عنده ما لم يقام عازراً قبل أن في حالة عدم اجتيازه التدريب بنجاح.

٤- العوامل التي رفعت على جراءات تجاذب في مجموعها خمسة عشر يوماً في العام الذي يوجّب عن التقرير أي جراءات أخرى أشد.

النقطة (٥) : يتجنب المحتال العامل الذي يرى رؤساؤه أن هستيري أدائه خبيث ، بأوجهه الخبيث في هذا الأداء كتابة قبل نهاية الفقرة التي يوضح عنها تقرير الكفاية ، حتى يحصل على تحسين أدائه ويعرف على نقاط الضعف في هذا الأداء .

ذخنة لادلاء فقط

بيان (١٤) : يحظر العامل ببرتبة الكفاية ، بمجرد اعتماد محضر تجربة ثالثون
العامين من رئيس مجلس الادارة ، وللعامل الحق - في التظلم من
تقديره تقوم أدلة خلال شهر - من تاريخ اخطاره كتابة بأفر توثيقه
بالعلم به .

النهاية (٤٦) : تجسيد مرتبة القيادة للجند حكماً بمرتبة جندي أو يستبد بأخر مرتبة كفالة حسب
عليهما التباعي ، أيهما أفضل وتحدد مرتبة القيادة للمستعين للاحتياط أو المستعين
بالخدمة العسكرية بمرتبة معنزة حكماً .

٢٨) تحويل مرتبية كفاية أعضاء الفنادق النقابية وأعضاء مجلس الإدارة للنواب، بما لا يقل عن مرتبة كلها تهم 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، بمعروفة لجنة، تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة على أن تتحقق من مجلس إدارة النقابة العامة يختاره هذا المجلس.



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

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

مادة (٣٤) : يتم تقويم أداء العامل الموظف في بعثة أو إعارة ، أو الحاصل على أجازة خاصة أو أجازة دراسية طوال مدة البعثة أو الإجازة أو الإعارة المشار إليها على أساس مرتبه الكفالة التي حصل عليها قبل الإعارة أو البعثة أو الإجازة المذكورة . وفي حالة إعارة العامل أو ندبه تختص الجهة التي قدمت بها اللذة الأكبر من الشدة الموضوع عنها التقرير يوضع تقرير تقويم أدائي .

وبالنسبة للعامل المريض ، الذي استطاع مرضه ، وحالته يبيّن أداءه غافلاً ، لذة ثقافيةأشهر - أو أكثر ، يتم تقويم أدائه على أساس مرتبه الكفالة التي حصل عليها في العام السابق على مرتبه .

وإذا لم يكن قد سبق وضع تقرير تقويم أداء عنه ، يتم تقييم كفافته عن المدة التي قضتها في الشركة .

مادة (٤٠) : يشكل رئيس مجلس الإدارة ، لجنة أو أكثر ، لنظر في تظلمات العاملين من تقارير تقويم الأداء ، من ثلاثة أعضاء على الأقل من العاملين بالشركة ، من بين يشتركوا في وضع التقرير أو اعتماده ، وعنهم تختار اللجنة النقابية ، ويبحث اللجنة المذكورة تظلمات العاملين التي تقدم إليها بمراجعة المعايير المحددة لها :

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

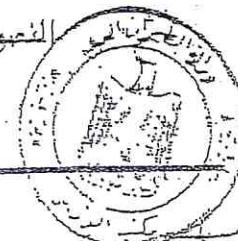
مادة (٤٢) : يخطر العامل كتابة بنتيجة فحص التظلم ، خلال أسبوعين من تاريخ البت فيه .

مادة (٤٣) : يحرر العامل المقدم عنه تقرير تقويم أداء بمقدمة ضعيف ، من المزينة في السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير .



حـكـاـة (٤٤) : يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريرين متالبين بمرتبة ضعيف ، على لجنة شئون العاملين ، فإذا قبض لها من فحص حاله ، أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى من ذات درجة وظيفته ، قررت نقله إليها ، إما إذا قبض لجنة ، عدم صلاحية العامل ، في أيه وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية ، اقتربت فصله من الخدمة ، وترفع اللجنة تقريرها إلى رئيس مجلس الإدارة لإعتماده ، فإذا لم يعتمد أصوات اللجنة فسج تحديد الوظيفة التى ينقل إليها العامل .

فإذا كان التقريرين التالي ، الذى حصل عليه العامل المنقول إلى وظيفة أخرى طبقاً للفقرة السابقة بمرتبة ضعيف ، يحصل العامل من الخدمة بعد العرض على اللجنة النبوض عليها في المادة (٧١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٣ ،



الفصل الخامس (الترقيات)

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

ماده (٤٦) : تكون الترقية وشغل وظيفى 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 يديه 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 وحسن 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 الأكاديمية ، وفقاً للنسب الواردة بالجدول رقم (٢) الترافق ويشترط في الترقية بالإختيار أن يكون العامل قد قدرت كفايته بمرتبة ممتاز في العاملين الآخرين فإذا تساوى المرشحون في مرتبة الكفاية يفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة مع التقيد بالأكاديمية عند التساوى في مرتبة الكفاية فإذا كان عدد من توافق 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 تتيحه له الشركة وذلك بالنسبة للوظائف التي يتطلب في شغلها الحصول على دورات تدريبية خاصة .

المادة (٤٧ مكرر) : تخفض المدة البيينية اللازم قضاؤها للترقية من الدرجات الثالثة والثانية إلى الدرجات الأعلى لكل درجة منها بقدر سنتين للعاملين الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه وستة للعاملين الحاصلين على درجة الماجستير وذلك مرة واحدة لكل درجة عالمية (ماجستير ، دكتوراه) وبحد أقصى سنتين طوال مدة الخدمة وعلى أن تكون تلك الدرجات العلمية صادرة من احدى 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 .

مادة (٤٦) : لا يجوز النظر في ترقية العامل المرخص له بأجازة مليون مرتباً لمدة تزيد عن ستة أشهر وذلك قبل مضي ستة من تاريخ عودته إلى العمل .

الجزاءات العاديّة التي يُؤخذ بها بعد انتقام المُلّاكيّة فرّين كل مادة (٤٩) : لا يجوز النظر في ترقية العامل الذي وقعت عليه جزاءات بخلاف

— 6 —

- ١- ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر

٢- سنة في حالة تأجيل موعد استحقاق العلاوة أو المهران من جزء منها خفض الأجر وتحفظ الوظيفة إلى السرجة الإداري مباشرة

وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريـخ توقيع الجزاء ولو تدخلت في فترة أخرى مسترتبة على جراء سابق.

ذخيرة للاطلال فقط

ماده (٢٥) لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحكمة الجنائية، أو موقوف عن العمل خالل منتهي الإجازة أو السويف، وفي هذه الحالة تخفيض العامل الوظيفة لمدة سنة، فإذا استطاعت المحكمة لأكثر من ذلك، وثبت عدم إدانته، وجب عند ترقيةه احتساب أقدميته في الوظيفة المرغى إليها من التاريخ الذي كانت باسم فيه لوم يكن ع الحال إلى المحكمة الجنائية، وينتزع أجراها من هذا التاريخ.

ـ مادة (٥٢) : تختص لجنة شئون العاملين بالنظر في التظلمات التي تقدم من العاملين .
ـ السُّلْطُنُ لَمْ يَعِمْ ترقیَهُمْ ، وَفِي حَالَةِ ثَبُوتِ أَحْقَى الْعَامِلِ فِي التَّرْقِيَةِ



جـ ٤٦ : مع عدم الإخلال بجدول الأجراء والعلاوات المرفق بهذه اللائحة يزيد الراتب الأساسي لجميع العاملين بالشركة الموجودين بالخدمة بنسبة ٣% اعتباراً من ١٤/١/٢٠١٤ وتمسّي هذه الزيادة على المعينين الجدد بعد هذا التاريخ ، على ألا يتجاوز الراتب الأساسي للزميل الأقدم في التعيين ، وتضم هذه الزيادة إلى الأجر الأساسي للعاملين .

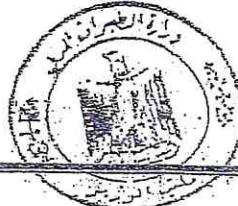
النقطة (٤٤) : يقرر مجلس الإدارة في ختام كل سنة مالية احتجالية العاملين في العلامة المدورة أو جزء منها بما لا يقل عن ٥٧٪ من الأجر الأساسي للعامل وذلك في ضوء المركب المالي للشركة وما تتحقق من أهداف وفي حمود النسب المقررة ويعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العامة للشركة ،

نَسْخَةُ الْمَدْرَسَةِ فَقَطْ

(٥٥) يتحقق الفاصل العلامة المدورية ، ببراءة نسبة المواردة بحسب الاجماع .
والعلامة المرفق لهذا النظام ، وبراءة المادة السابقة . وتحقق العلامة .
المدورية في أول يوليوباللي لانقضاء سنه من تاريخ التعيين ، أو في
تاریخ استحقاق العلامة المدورية السابقة ، ويسمى ذلك علىى من
يعاد تعيينه دون فاصل زمني أو بحمله عقد ، وبالنسبة لمن يعاد
تعيينهم بفاصل زمني تستحق العلامة في أول يوليوباللي الثاني
لانقضاء سنه من تاريخ إعادة التعيين ، ولا تغير الترقية بين موعد
استحقاق العلامة المدورية .

النهاية (٢٦) : فتح علاوة تشجيعية للعاملين (الحاصلين أو الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل ثنتي سنة دراسية على الأقل أو دبلوم تكثيف مدة دراسة سنتين دراسيتين كما يمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها وفتح العلاوة التشجيعية في الحالات المشار إليها بفقرة العلاوة المذوقة المقررة لدرجة الوظيفة التي يشغلها العاملين وقت حصوله على الرهيل أو المترجمة العلمية.

النقطة (٤) : يشير ظل المنشقاق العلاوة التشجيعية المشار إليها في المادة (السابقة) أولاً إلى المؤهل الذي حصل عليه العامل يتفق وطبيعة عمله أو أن يكون فرع التخصص في الدرجة العلمية التي حصل عليها مثلاً بعمل الوظيفة التي يشغلها ويرجع في تعيين ذلك إلى مجلس شئون العاملين المنعقدة بعد أن يقدم العامل ما يثبت حصوله على المؤهل أو الدرجة العلمية وتستحق العلاوة التشجيعية من أول الشهرين التالي لاعتماد لجنة شئون العاملين برئاسة المدير العام.



حالة (٥٨) : يجوز لصلاحة العمل نقل أو تدب العاملين الذائدين بآجور الإداري للدولة أو بالقطاع العام أو يأخذ شركات قطاع الأعمال العام إلى الشركة في وظيفة مماثلة لتلك التي كان يشغلها العامل ، كما يجوز نقل أو تدب العاملين الذائدين بالشركة إلى جهة من الجهات المشار إليها ، وفي هذه الحالة لا يتم النقل إلا موافقة العامل

رئيس النقل بقرار من السلطة المختصة بعد موافقة رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة وبعد العرض على لجنة ثقون العاملين في الجهات ، وعلى أن يكون العامل فسوفيًا لشروط شغل الوظيفة المنقول إليها ،

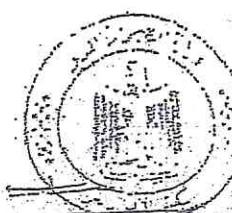
ويستحق العامل المنقول إلى الشركة أجر الوظيفة المنقول إليها أو أجرة بالجهة المنقول إليها دون البدلات المقررة بتلك الجهة أيهما أكبر وذلك من تاريخ تسلمه العمل.

حالة (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 طلب رئيس التبار الصادر بالإعارة عدلياً ، في صورة القراءات والإجراءات التي تكتفي بها مجلس الإدارة ، ويكون أجر العامل بأكماله على جانب الجهة العار إليها) وستعين على العامل ، العودة إلى عمله ، فور انتهاء إعارته ، فإذا لم يعود إلى عمله عقب انتهاء الإعارة تطبق الأحكام المنصوص عليها في المادة (٨٣) من هذه اللائحة . وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تتجاوز مدة الإعارة مدة العقد .

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

حالة (٦١) : يجوز بقرار من السلطة المختصة ولصلاحة العمل أو في حالة عدم استفادة العامل ، لشروط شغل أي وظيفة في مجموعة الوعية قبل العامل إلى وظيفة أخرى مماثلة سواء داخل المجموعة المتمى إليها العامل أو إلى مجموعة أخرى داخل الشركة إذا توافر فيه شروط شغلها وعلى أن يحافظ للعامل بأقدميته في الوظيفة المنقول عنها ،

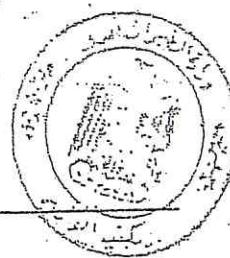
حالة (٦٢) : يجوز لصلاحة العمل بقرار من رئيس مجلس الإدارة بدب العامل إلى وظيفة مماثلة توافر فيه شروط شغلها أو إلى وظيفة تعلو وظيفه مباشرة ويستحق المتدب البدلات والمزايا المقررة للوظيفة المتدب إليها خلال فترة تدبه ، ويجوز موافقة رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة نقل أو تدب العامل إلى وظيفة في الشركة القابضة أو أي بين الشركات التابعة لها ، وبصرف للعامل المتدب أجره وأدلة المزايا المقررة للوظيفة من الشركة المتدب إليها .



م^{٤٣}) : تدخل مدة الإعارة والبعثات ، والمنج ، والإجازات الدراسية ، بأجر أو
بسالون أجر ضعف مدة خدمه العامل بالشركة ، وفي استحقانى
العلاوات الدورية .

م^{٤٤}) : يتلزم العامل البالى أفراد في بعثه أو منحه ، أو أجازه دراسية ،
بالاستمرار في العمل بالشركة ، وفقاً للنظام الذى يضعه مجلس
الإدارة وإن لم يتمبر برد النفقات التي تحملها الشركة فهى بليل ذلك ،
حالمة مخالفة ذلك النظام ، وعليه أن يقام تقرير شامل عن مهمته
الى قام بها .

م^{٤٥}) : يضع مجلس الإدارة ، نظاماً لتدريب العاملين بالشركة ، وتنمية قدراتهم
ويتضمن هذا النظام خطة التدريب ، والأساليب التي تكفل إعداد
المرشحين للترقية لسيولي وظائفهم الجديدة ، طبقاً لاحتياطية شغفهم ،
كما يتضمن وسائل متابعة وتقيم نتائج هذه الخطة
ويغير الصالف عن التدريب إخلالاً بالسواجال الوظيفية .
وتحل محل المعاملة المالية للموفدين في التدريب ، وفقاً لقواعد التي
يقررها مجلس الإدارة في هذا الشأن .



مادة (٤٤) : لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لاجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة في المواد التالية، وطبقاً للإجراءات التي يضعها مجلس الإدارة.

مادة (٤٥) : يحدد رئيس مجلس الإدارة أيام العمل، في الأسبوع، و ساعاته، بما يتفق مع النظام العام وطبيعة عمل الشركة، والأهداف المسطرة بها تحقيقها، مع مراعاة القوانين والقرارات السارية.

مادة (٤٦) : للعامل الحق في إجازة بأجر كامل، في أيام العطلات، والأعياد والمناسبات الرسمية، التي يصدر بتحديدها 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 للجذابيات المقدمة لغير المسلمين ما تقرر الدولة من قواعد على العاملين غير المسلمين بالشركة.

مادة (٤٧) : يستحق العامل في حدود القواعد والضوابط، التي يضعها مجلس الإدارة الإجازات الآتية:

أولاً: إجازة عارضة، بأجر كامل، لمدة سبعة أيام في السنة وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة وذلك لسبب طارئ يتغير معه طلب الحصول على إجازة أخرى، ولا تحيط به من الإجازة السنوية المقررة.

ثانياً: إجازة اعتصادية سنوية، بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام العطلات والأعياد والجذابيات الرسمية على الوجه الآتي:

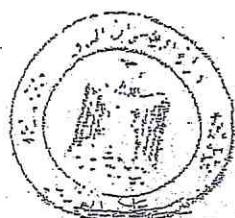
١ - ١٥ يوماً من السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل

٢ - ٣١ يوماً من مضي سنة كاملة على الأقل.

٣ - ٣ يوماً من مضي مدة عشر بيعيات في الخدمة فأكثر.

٤ - ٤ يوماً من بلغ سن الخمسين.

ومجلس الإدارة، أن يقرر زيادة بحدة الإجازة الاعتصادية، بما لا يتجاوز خمسة عشر يوماً، لم يعملون في المساطق النائية، التي يحددها، أو بسبب طبيعة وظروف العمل.



ماده (٧٠) : تحدد الشركة مواعيد الأجازة السنوية للعاملين بما حسب مقتضيات العمل وظروفه ويلتزم العامل بالقيام بالأجازة في المواعيد وللمدة المحددة من الشركة ولا يجوز له قطعها أو تأجيلها إلا بموافقة السلطة المختصة وأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، فإذا رفض العامل بالأجازة كتابه سقط حقه فيها وفي أقضائه المقابل النقدي عنها ولا يعتد بها عند إجراء التسوية الخاصة بأجازاته الأعتيادية 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 الأعتيادية بالحصول عليها قبل مرور عامين عليها وبدون حد أقصى قبل إجراء تسوية لذلك الرصيد .
وتلتزم الشركة بإجراء تسوية لرصيد أجازاته أو المقابل النقدي المستحق عنه للعاملين بما كل عامين ، كما يستحق العامل عند إنتهاء خدمته قبل استفادته لرصيد أجازاته السنوية التي لم يسبق تسويتها مقابل نقدى لها إذا كان عدم حصوله عليها مرجعه لصالح العمل بأن يقدم بطلب كتابي للقيام بالأجازة فترفضه السلطة المختصة يودع بملف خدمته ، وفي جميع الأحوال يكون صرف المقابل النقدي لرصيد الأجازات الأعتيادية السنوية للعامل محسوباً على أساس آخر أجره الأساسي كان يتلقاه عند استحقاقه لصرف هذا المقابل وفقاً لما تقدم مضافاً إليه العلاوات الخاصة .

ماده (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 ٥٪ من الأجر الأساسي .
٤- من جاوز سن الخمسين .

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

ماده (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 النهائي مهما كان رأي الطبيب الخارجي ، وإذا توجه الطبيب إلى العامل في منزله ولم يجده ، وجب على العامل أن يقدم عذرًا 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 وطالبه بتكاليف زيارة الطبيب له ، ويجب على العامل أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل .



وفي جميع الأحوال ، يعتبر تعارض العامل إخلاقياً خطيراً بوجاهاته 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 الطيبة الخجولة .

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

ماده (٤٤) : لا يجوز للعامل ، أن يعمل باجر أو بغير أجر لدى الغير ، خلال أجازاته المقررة في المواد السابقة ، وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للشركة أن تحرمه من أجره عن مدة الأجازة ، وتسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالمسؤولية التأدية في جميع الأحوال .

ماده (٤٥) : يجوز نسخ العامل أجازة بدون مرتب ، للأسباب التي يريدها ، وتقديرها السلطة الخجولة ، وفقاً لسلوكيات التي تضمها ، ولا يجوز الترخيص بهذه الأجازة ، لن يشغل إحدى الوظائف القيادية قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ شغله لها ،

ماده (٤٦) : يستحق العامل أجازة بدون مرتب في الحالات الآتية :-

- ١ - لمرافقته الزوجة أو الزوج الذي يعمل بالخارج لمدة لا تقل عن ستة أشهر وذلك بعد اقصى أربع سنوات طوال مدة خدمته .
- ٢ - للعاملة لمراعاة الطفول بحسب اقصى عمامات في المرأة الواحدة وبشكل مرات كفال حياتها الوظيفية ولا يجوز أن تصل هذه الأجازة بعبارة أو أجازة دراسية أو أجازة بدون مرتب أو بأى نوع آخر من الأجراءات بدون مرتب .

استثناء من حكم المادتين (٤٦،٤٥) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بقانون رقم ٩٧٥ لسنة ١٩٧٥ وأقرانه المعدلة لته ، تتحمل الشركة قيمة اشتراكات التأمين المتبرع بها في أحكام هذه القوانين أو تتحم المأمولة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي تستحقه في تاريخ بدء مدة الأجازة وذلك وفقاً لإختيارها .



مطابقة (٤٦) : منع مراوغة أحكام المادة (٢٣) من هذه الملاحة يجوز لرئيس مجلس الإدارة الترخيص للعامل بإجازة بدون مرتب في الحالات الآتية:

(١) منع العامل الذي أنهى فترة الإجازة إجازة بدون مرتب لمدة لا تتجاوز ستين للأسباب التي يبدئها العامل ويقتصرها رئيس مجلس الإدارة وفقاً لقواعد التي يضعها.

(٢) منع العامل المتسبب إلى إحدى الكليات والمعاهد العليا بإجازة بدون مرتب خلال فترة الدراسة بعد موافقة لجنة شئون العاملين على ذلك.

ويجوز للشركة بشرط وظيفة العامل الذي يرخص له بإجازة بدون مرتب لمدة متة على الأقل بالتعيين عليها بعد الفرض على لجنة شئون العاملين بالشركة.

مطابقة (٤٧) : يجوز للعامل الذي يرغب في الحصول على إجازة درامية بأجر أو بدون أجر أن يطلب بطلب إلى الجهة التابع لها وعلى هذه الجهة أن تحيل الطالب إلى لجنة شئون العاملين مشفوعاً برأيها في مدى اتفاق الدراسة مع عمله ومدى الإحتياج لهذا التخصيص ومتى توافر شروط منح الإجازة بأجر مع بيان الأسباب التي ينتفع بها رأيها.

مطابقة (٤٨) : يجوز لرئيس مجلس الإدارة، منع العامل المتسبب إلى إحدى الكليات والمعاهد العليا أو الذي يتحقق بدراسات عليا إجازة بأجر عن أيام الامتحان الفعلية وفقاً للنظام العمل به.

مطابقة (٤٩) : يستحق العامل أجازة خاصة بأجر كامل، ولا تخسب ضمن الأجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية:

- لأداء فريضة الحج، ونكون لمدة شهر، وذلك لمرة واحدة طوال مدة خلده.
- للعاملة الحق، في إجازة للوضع، لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع، وذلك لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.

وفي خلال الشهرين عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع، يكون للعاملة التي ترضع طفلها، الحق في فترتين لهذه الفرض، لا يقل كل فترتها عن نصف ساعة يومياً وللعاملة الحق في هضم هاتين الفترتين وتخسيب هاتان الفترتان من الصياغة من ساعات العمل، ولا يترب عليها أي تخفيض في الأجر.



٣. للعامل المخالط لريض بمرضى معلى ، وترى الجهة الطبية الخاصة
منه لهذا النسب من مزاولة أعمال وظيفته للصلة التي تحملها .
٤. العامل الذى يصاب بإصابة عمل ، وتقرر الجهة الطبية الخاصة مدة
لعلاجها يستحق أجازة للمدة التي تحملها هذه الجهة مع مراعاة أحكام
القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ياعتار قانون التأمينات الاجتماعية
والقوانين المعادلة له ، فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعريف
المستحب .

بيان (٤٤) : لا يستحق الم雇佣 والمستحق ، أو المستدعى للأحتياط ، أجازة من أي
نوع مما سبق طوال مدة التواجد بالقواعد المعلنة .

نسخة الاطلاع فقط

بيان (٤٥) : إذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره عن هذه غيابه ، وذلك مع عدم
الإخلال بالمسؤولية التأدية .

بيان (٤٦) : تتحمّل المنشآة البلادية من أول يناير حتى آخر ديسمبر أساساً حساب
الأجازات التي تمنح للعاملين .



بيان رقم (٤٦) نارقاً الموافد طبقاً للقرار الوزاري
برقم (٤٩٤) الصادر في ٢٠٢١/٢/٢٠

الفصل السادس
(انتهاء الخدمة)

بيان (٤٢) : تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب التالية :-

١) انتهاء المدة المحددة في العقد ما لم يصدر قرار بتجديده قبل انتهاء مدة العقد.

٢) فقد الجنسية المصرية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى.

٣) بلوغ سن الستين ، وذلك ببراعة أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ ، ومع ذلك يجوز عند الضرورة الفحوى بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على طلب من رئيس مجلس الإدارة هذه الخدمة شاغل الوظائف القيادية إذا كان من أصحاب الخبرة الفنية النادرة وذلك لمدة سنة قابلة للتجديده 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 الأول حمنة فلا يؤدي إلى انتهاء الخدمة إلا إذا فجرت جنة شئون العاملين بقرار مثبت من واقع أسباب الحكم والظروف الواقعية إن بقاءه في الخدمة يعارض 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 .

بيان (٤٣) : للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته ، ولكن الاستقالة مكتوبة ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ويجب أن يبرر في الطلب خلال ثلاثة يومناً من تاريخ تقديمها ، وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ، ما لم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط ، أو معتبراً بقيداً ، وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل ويتجوز خلال هذه المدة ، أرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بصلة العمل ، منع إخطار العامل بذلك ، على إلا تزويده مدة الإرجاء على أبي أسبوعين ، بالإضافة إلى مدة الشهرين يوماً السابق الم المشار إليها .



متحدة مصرية برئاسة العميد طه عبد الفتاح الوزاري

برقم (٢٠٢) لم يدر في ٢٠٢٠/٢/٢٠

م^{٤٦} : ينجز العامل مقدماً استقالته في الحالتين الآتتين :

١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متصلة ، ولم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه يقله رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه . ويجوز لمن قبل العذر أن يقرر عدم حرمان العامل من أجراه عن مدة الانقطاع ، إذا كان له رحمة من الأجزاء يسمح بذلك والأرجح حرمانه من أجراه عن هذه المدة ، فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانقطاع ، أو قدم هذه الأسباب ورثحت ، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ القطعه عن العمل .

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

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

م^{٤٧} : ثبت عدم اللياقة للخدمة صحيحاً ، بقرار من الجهة التي تقييمه سواء كان ذلك راجحاً إلى وجوبه عجز كلي عن أداء العمل الأساسي أو غير جزئي معتدلاً ، حتى ثبت عدم وجود أي حمل آخر يمكن القيام به ، طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له ، وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة للخدمة صحيحاً ، قبل نفاذ أحوزاته المرخصة ، والاعتراضية ، ما لم يطلب هرر نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أحوزاته .

م^{٤٨} : يصرف للمعامل أجراً إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمواد السابقة من هذه اللائحة ، على أنه في حالة الفصل ، لعدم اللياقة الصحية ، يستحق العامل الأجر كاملاً ، أو حسب الأحوال ، حتى يستنفذ أحوزاته المرخصة أو إحالته إلى المعاش ، بناء على طلبه وذلك رغبة ما يقررها قانون التأمين الاجتماعي ، أو لاتبعة نظام العاملين بالشركة ، أيهما أفضلاً للعامل .

وإذا كان إنهاء الخدمة ، بسبب استقالة العامل ، المستحق أجراه حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انتهاء المدة التي تنتهي الاستقالة بعدها مقبولة .



مادة (٦٦) : إذا توفى العامل وهو بالخدمة ، يصرف ما يعادل أجر ثلاثة أشهر ، على أساس الأجر الشامل ، لمواجهة نفقات الجنازة ، بحد أدنى خمسين ألفاً ، أو مائة ألفاً لزوجه أو لأفراد الأسرة ، أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات ، كما يصرف لعائلته أجر الشهر الذي توفي فيه ، بالإضافة إلى أجر الشهرين التاليين له في المواجه المقررة لصرف الأجرور (كمحة وفاما).



بيان تمويل ارتفاع المواد في المقارن وزاري

رقم (٤٤) الصادر في ٢١/٣/٢٠٢٣

ماده (٤٦) : ينفع العاملون الموجودون بالخدمة وقت تطبيق هذا النظام إلى الوظائف الجديدة المعاولة لوظائفهم الحالية.

ماده (٤٧) : ينفع العاملون بداية الأجر المقرر للوظائف المنقولين إليها ، أو مرتباتهم الحالية أيهما أكبر.

ماده (٤٨) : ينفع العاملون بالشركة بوظائفهم الحالية ، عند تفيف أحكام هذا النظام ، وذلك إلى أن يعاد توصيف وتقيم الوظائف ، طبقاً للأوضاع المخصوصة عليها فيه.

ولا يجوز أن يترتب على إعادة توصيف وتقيم الوظائف ، للمساس بالأوضاع الوظيفية الشاغلية ، إذا ما توافرت فيهم الإشتراطات الالزامية لشغلها . والإنتقال إلى وظائف أخرى تتوافق فيهم شروط شغلها.

ماده (٤٩) : إذا ترتب على إعادة توصيف وتقيم وظائف الشركة ، إلغاء بعض الوظائف القائمة عند تفيف هذا القانون ، يتم إخلاء شاغلي هذه الوظائف بوظائف أخرى تتوافق فيهم الشروط الالزامية لشغلها وفقاً للقواعد والإجراءات التي يضعها مجلس الإدارة لذلك.

ماده (٥٠) : تسرى أحكام قانون الإدارات القانونية الصادر بالقانون رقم ١٤٧٣ لسنة ١٩٧٣ على المخدين بالشركة إلى أن يصدر النظام الخاص بهم وفقاً للمادة (٤٦) من القانون ٣٤٣.

المادة ١٧٥٤ : المشار إليه - وتسري عليهم أحكام هذه الائحة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون الإدارات القانونية أو النظام الخاص بهم .

ماده (٥٤) : ينصح العاملون العلاوة الاجتماعية وعلاوة غلاء المعيشة المقررة للعاملين بالدولة والقطاع العام وذلك وفقاً للمشروع والقواعد المخصوصة عليها في التشريعات الصادرة بمنحيهما .



تحت تسيير رئاسة المولود طبعة لكتوار وزاري

رقم (٢٠٢) الهراري ٢٠٢١/٢/٢٦

جدول رقم (١)
جدول الأجر والعلاوات السنوية

العلاوات السنوية الدورية	الأجر السنوي بداية	الدرجة الوظيفية
		% 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 تخصصين
% ٧ من الأجر الأساسي	١٥٦٠	كبير باحثين
% ٧ من الأجر الأساسي	١٥٦٠	كبير فنيين
% ٧ من الأجر الأساسي	١٤٠٠	كبير كتاب
% 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 :-

- إطلاق منح العلاوات الدورية السنوية مع مراعاة الموقف المالي للشركة .
- 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

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