

مادة ٤ - تخصص اللجان المنصوص عليها في المادة السابقة بالنظر في تعيين ونقل وترقية العاملين واستحقاقهم الدلاوات واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم وذلك بالنسبة لوظائف الدرجة الثانية فما دونها . كما تختص بالنظر فيما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من موضوعات .

وترسل اللجنة توصياتها إلى رئيس مجلس الإدارة خلال أسبوع لاعتمادها فإذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال شهر من تاريخ إرسالها إليه اعتبرت نافذة أما إذا اعترض عليها - كلها أو بعضها فعليه أن يبدي كتابة الأسباب المبررة لذلك ويبيدها للجنة للنظر فيها على ضوء هذه الأسباب ، ويحدد لها أجلا لا يتجاوز شهرا لإعادة النظر فيها . فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدي اللجنة رأيها اعتبر رأيها نافذا إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال هذا الأجل فعليها أن تعيد توصياتها لرئيس مجلس الإدارة لعرضها على مجلس الإدارة خلال شهر ليتخذ ما يراه بشأنها ويعتبر قرار المجلس في هذه الحالة نهائيا .

مادة ٥ - تعلن القرارات التي تصدر في شؤون العاملين في نشرة يصدر بتنظيم توزعها وتعليقها في لوحة الإعلانات قرار من رئيس مجلس الإدارة .

مادة ٦ - يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأي مسبقا فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون عن طريق إدارة الفتوى المختصة وذلك خلال شهر من تاريخ طلب الفتوى، عن طريق الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

مادة ٧ - يكون حساب المسدد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي .

الباب الثاني

في العلاقة الوظيفية راتبها

الفصل الأول

في الوظائف

مادة ٨ - تضع كل شركة هيكلًا تنظيميًا لها وكذلك جداول توصيف وتقييم الوظائف المطلوبة لها بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها وذلك في حدود الجدول رقم (١) المرافق لهذا القانون .

ويعتمد الهيكل التنظيمي وجدول التوصيف والتقييم من مجلس الإدارة .

ومجلس الإدارة أن يعيد النظر في الهيكل التنظيمي وفي الحدادول المشار إليها كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك

قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام القانون المرافق بشأن نظام العاملين بالقطاع العام .

(المادة الثانية)

يلغى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من أول يولية

سنة ١٩٧٨ .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ،
صدر برئاسة الجمهورية في ١٣ شعبان سنة ١٣٩٨ (١٨ يولية سنة ١٩٧٨)
أنور السادات

قانون نظام العاملين بالقطاع العام

الباب الأول

في الأحكام العامة

مادة ١ - تسري أحكام هذا القانون على العاملين في شركات القطاع العام . وتسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا القانون .

مادة ٢ - يتولى المجلس الأعلى للقطاع التنسيق بين الشركات الداخلة في نطاقه وذلك بتقديم المشورة فيما يعرض عليه من الشركات للمساعدة في تحقيق الأهداف المرسومة لها .

مادة ٣ - تشكل في كل شركة بقرار من رئيس مجلس الإدارة لجنة أو أكثر لشؤون العاملين وتتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية - إن وجدت يختاره مجلسها - وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس الإدارة وتصدر توصياتها بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس . ويتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجان رئيس شؤون العاملين أو من يقوم عمله دون أن يكون له صوت محدود .

مادة ١٤ - يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان، وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجاً فإن تساوى تقدم الأكبر سناً .

وتسقط حقوق من لم يدركه الدور التعيين بمضى سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان ويجوز التعيين من القوائم التي مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال السنة التالية لانقضاء السنة .

ويكون التعيين في الوظائف التي تشغل بدون امتحان على الوجه الآتي :

(١) إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقاً للمؤهل الأعلى وعند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً .

(٢) إذا كانت الخبرة هي المطلوبة فيكون التعيين طبقاً لمدد الخبرة .

مادة ١٥ - تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التي تحجز للمصائب في العمليات الحربية الذين تسمح حالاتهم بالقيام بأعمالها، كما يحدد ذلك القرار قواعد شغلها ويجوز أن يعين في هذه الوظائف أزواج هؤلاء المصائب أو أحد أولادهم أو أحد أخواتهم القائمين بأعمالهم وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم إذا توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف . وكذلك الأمر بالنسبة للشهداء .

مادة ١٦ - يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف :

(١) أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى تولى الوظائف العامة .

(٢) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

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

وفي كل الأحوال يشترط الالتزام بالنسبة المقررة للأجور إلى رقم الإنتاج أو رقم الأعمال .

كما يضع مجلس الإدارة القواعد والإجراءات المتعلقة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة وأهدافها وذلك مع مراعاة المعايير التي يصدر بشأنها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٩ - تقسم وظائف كل شركة إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والتدب والإعارة .

مادة ١٠ - يكون شغل الوظائف من طريق التعيين فيها أو الترقية أو النقل أو التدب أو الإعارة إليها وذلك طبقاً للقواعد والضوابط والإجراءات التي يضعها مجلس الإدارة في هذا الشأن .

مادة ١١ - يضع مجلس الإدارة نظاماً لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب ولمن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية وللعاملين المتدرجين وذلك بما يتفق مع نشاط الشركة وظروفها وبما يساعد على تحقيق أهدافها وبمراعاة التشريعات التي تصدرها الدولة في هذا الشأن .

الفصل الثاني

في التعيين في الوظائف

مادة ١٢ - فيما عدا وظائف رئيس وأعضاء مجلس الإدارة التي تشغل بقرار من رئيس مجلس الوزراء يكون التعيين في الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة بناء على ترشيح مجلس الإدارة .

ويكون التعيين في باقي الوظائف بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه وذلك مع مراعاة أحكام المادة (٤) من هذا القانون .

مادة ١٣ - يضع مجلس الإدارة للقواعد الخاصة بالإعلان عن الوظائف الخالية وإجراءات التعيين فيها ، كما يحدد الوظائف التي تشغل بامتحان وتلك التي تشغل بدون امتحان .

ويستثنى من ذلك الوظائف التي يكون شغلها بقرار من رئيس مجلس الوزراء أو بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة .

مادة ١٩ - استثناء من حكم المادة ١٣ يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الشركة أو في شركة أخرى بذات أجره الأعلى الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاه في وظيفته السابقة في الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها على أن يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة كفاء .
حل الأتقل .

مادة ٢٠ - إذا كان للعامل المرشح للتعيين في غير أدنى وظائف المجموعة النوعية مدة خبرة كلية فإنه يجوز تعيينه باحتساب هذه المدة بمراعاة المدد التي يحددها مجلس الإدارة بحيث لا تقل عن مجموع المدد المبينة الواردة في بطاقات وصف الوظائف لأدنى من الوظيفة المرشح للتعيين بها .

مادة ٢١ - تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها . فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلي :

(١) إذا كان التعيين لأول مرة فتحدد الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية في أولوية التعيين طبقاً لما ورد في المادة (١٣) .

(٢) كان إذا التعيين متضمناً ترقية فتحدد الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة .

(٣) إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى بحسب أقدميته في هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه .

مادة ٢٢ - يستحق العامل الأجر المنزر للوظيفة طبقاً للجدول الأجر رقم (١) المرافق لهذا القانون ووفقاً لما يرد بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمدة من مجلس إدارة الشركة وذلك من تاريخ تسلمه العمل مالم يكن مسبقاً بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه .

واستثناء من ذلك إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى بنفس الشركة أو شركة أخرى احتفظ له بالأجر الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة .

ويجوز لرئيس مجلس الوزراء في الحالات التي يقدرها أن يقرر احتفاظ العامل بما كان يتقاضاه من أجر حتى ولو تجاوز الأجر المقرر للوظيفة المعين بها .

ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيينه بعد موافقة رئيس مجلس الإدارة .

وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يجوز دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم أن ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .

(٤) ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي مالم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل .

(٥) أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة وفقاً للحدود والوظائف وطاقات وصفها .

(٦) أن تثبت لياقته صحياً بمعرفة الجهة الطبية التي يحددها مجلس الإدارة، ويجوز الإعفاء من شروط اللياقة اللازمة للتعيين للاستمرار في العمل كلها أو بعضها بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .

(٧) أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

(٨) ألا تقل سنه عن ست عشرة سنة .

(٩) أن يكون ملماً بالقراءة والكتابة .

مادة ١٧ - المؤهلات العلمية الأجنبية التي تمنحها الجامعات والمعاهد والمدارس الأجنبية يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية أو بتقييمها عليها إذا لم تكن لها نظائر من المؤهلات الوطنية قرار من وزير التعليم المختص أو من وزير شئون الأزهر حسب الأحوال بناء على اقتراح لجنة تشكل لهذا الغرض تمثل فيها وزارة التعليم والإدارة العامة للبعثات والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والكليات والمعاهد التي فيها نوع الدراسة المطلوب معادلة شهادتها أو تقييمها عليها .

كما يصدر قرار من الجهة المشار إليها بالتقييم العلمي للمؤهلات التي تمنحها المعاهد والمدارس الوطنية .

مادة ١٨ - يوضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة لا تزيد عن ستة أشهر من تاريخ تسليمه العمل وتقرر صلاحيته في خلال مدة الاختبار وفقاً للنظام الذي يقرره مجلس الإدارة ، ويستثنى من ذلك المعينون في الوظائف العليا .

ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة .

مادة ٢٦ - يعلن العامل بصورة من تقرير الكفاية بمجرد اعتياده من لجنة شئون العاملين وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ علمه للجنة تظلمات تشكل من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركوا في وضع التقرير ، وعضو تختاره اللجنة النقابية بقرار من مجلس الإدارة على أن تفصل اللجنة في هذا التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه إليها ويكون قرارها نهائيا .

ولا يعتبر التقرير نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه .

مادة ٢٧ - يمنح العاملون الذين حصلوا على مرتبة ممتاز في تقارير الكفاية شهادات تقدير من رئيس مجلس الإدارة ، ويجوز إعلان أسمائهم في لوحة مخصصة لذلك .

مادة ٢٨ - في حالة إطارة العامل داخل الجمهورية أو ندبه أو تكليفه تخصص بوضع التقرير النهائي منه الجهة التي قضى بها المدة الأكبر من السنة التي يوضع عنها التقرير .

ويعتد بالتقريرين السابق وضعهما عن الدامل في حالة الإطارة للخارج أو في حالة ما إذا صرح له بإجازة خاصة .

وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبة كفاء حكا ، فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكا .

وبالنسبة للعامل المستدعى للاحتياط أو المستقبلي تقدر كفايته بمرتبة ممتاز حكا .

وبالنسبة لأعضاء المنظمات النقابية وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة تقدير كفايتهم في السنة السابقة على انتخابهم بالمنظمات النقابية .

مادة ٢٩ - إذا زادت مدة مرض العامل عن ثمانية أشهر تقدر كفايته بمرتبة كفاء حكا ، فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكا .

مادة ٣٠ - يحرم الدامل المقدم منه تقرير سنوي بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية التي يقرر مجلس الإدارة صرفها ومن الترقية في السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير .

ولا يترتب الأثر السابق إذا ما تراخى وضع التقرير من الميعاد الذي بتعين وضعه فيه .

مادة ٢٣ - يصدر مجلس إدارة الشركة قرارا بنظام احتساب مدة الخبرة المكتسبة علميا وما يترتب عليها من احتساب الأقدمية الافتراضية والزيادة في أجر بداية التعيين وذلك بالنسبة للعامل الذي تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة مع مراعاة اتفاق هذه الخبرة مع طبيعة عمل الوظيفة .

كما يضع مجلس الإدارة القواعد التي تسمح بالتعيين بما يجاوز بداية الأجر المقرر للوظيفة وذلك في الحالات التي يتوافر فيها لشاغل الوظيفة مدد خبرة ترفع من مستوى الأداء .

الفصل الثالث

في قياس كفاية الأداء

مادة ٢٤ - يضع مجلس الإدارة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها .

ويكون قياس الأداء بصفة دورية ثلاثة مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائي لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التي تعدها الشركة لهذا الغرض ويعتبر الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ أساسا لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز ، أو كفاء أو ضعيف ومجلس الإدارة أن يضيف مراتب أخرى .

كما يضع المجلس نظاما يتضمن تحديد الإجراءات التي تتبع في وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والتظلم منها .

ويقصر تقدير كفاية الأداء على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى فأدونها وتعلن معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير في شأنهم .

مادة ٢٥ - يجب إخطار العامل الذي يرى رؤساؤه أن مستوى أدائه ضعيف بأوجه الضعف في هذا الأداء كتابة وذلك قبل نهاية الفترة التي يوضع عنها تقرير الكفاية .

مادة ٣٤ - يضع مجلس الإدارة القواعد والإجراءات المتعلقة بالترقية وذلك بما يتفق مع أهمية الوظيفة المطلوب شغلها ومسئولياتها وواجباتها وكفاءة المرشح لشغلها والتي تتحدد على ضوء اجتياز الدورات التدريبية التي تتاح له والتقرير المقدمة عنه أو غير ذلك من مقاييس الكفاية .

مادة ٣٥ - بمراعاة أحكام المادة (١٢) من هذا القانون يصدر قرار الترقية من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه . وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ، ويستحق العامل بداية الدرجة المقررة للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتباراً من هذا التاريخ ولا يدخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية في موعدها .

الفصل الخامس

في الأجور والعلاوات

مادة ٣٦ - تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقاً لما ورد في الجدول رقم (١) المرافق .

مادة ٣٧ - يقرر مجلس الإدارة في ختام كل سنة مالية مبدأ استحقاق العاملين العلاوة الدورية أو عدم استحقاقها وذلك في ضوء المركز المالي وما تحقق من أهداف .

كما يجوز لمجلس أن يقرر استحقاق نسبة من العلاوة الدورية وفي هذه الحالة لا يجوز أن تزيد النسبة المستحقة من العلاوة في الوظائف العليا منها في وظائف الدرجات الأدنى ، وذلك بمراعاة حكم المادة (٣٠) من هذا القانون .

ويجب في جميع الأحوال أن يعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العمومية للشركة .

مادة ٣٨ - مع مراعاة حكم المادة السابقة يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها طبقاً لما هو مبين بالجدول رقم (١) المرافق بحيث لا يتجاوز نهاية لأجر المقرر للوظيفة .

وتستحق العلاوة الدورية في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ تعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة .

مادة ٣٩ - يعرض أمر العامل الذي يقسم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى من مستواها قررت نقله إليها أما إذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل في أي وظيفة من مستواها بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة وترفع اللجنة تقريرها لرئيس مجلس الإدارة لاعتماده ، فإذا لم يعتمد أعاده للجنة مع تحديد الوظيفة التي ينقل إليها العامل .

فإذا كان التقرير التالي مباشرة بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة في اليوم التالي لاعتباره نهائياً مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

الفصل الرابع

في الترقية

مادة ٣٢ - مع مراعاة استيفاء العوامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها تكون الترقية إليها من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها .

ولا يجوز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضي سنة على الأقل ما لم تكن الترقية في وظائف الشركات المنشأة حديثاً أو لم يكن من بين العاملين بالشركة المنقول إليها العامل من يستوفى الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه السنة .

مادة ٣٣ - مع مراعاة حكم المادة (١٢) من هذا القانون تكون الترقية إلى وظائف الدرجة الأولى فما فوقها بالاختيار ويستهدى في ذلك بما يبيده الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز .

وتكون الترقية إلى الوظائف الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرافق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة . على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويشترط في ذلك أن يكون العامل حاصل على مرتبة ممتازة في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتازة في السنة السابقة عليها مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية في الجزء الباقي إلى سنة تالية .

ويحدد الدرجة التي يعين عليها رئيس مجلس إدارة الشركة وبديل التمثيل المقرر له وفقا لتحديد المشار إليه .

مادة ٤٢ - لرئيس مجلس الوزراء في الحالات التي يقدرها أن يقرر احتفاظ العامل بصفة شخصية بالبدلات والمزايا التي يتقاضاها وذلك عند شغله وظيفه أخرى .

مادة ٤٣ - يضع مجلس الإدارة بالاشتراك مع اللجنة التنفيذية للشركة نظاما للمزايا العينية التي يجوز منحها لبعض العاملين الذين تقتضى طبيعة أعمالهم تقرير هذه المزايا وذلك طبقا للقواعد والضوابط التي يقررها في هذا الشأن .

مادة ٤٤ - يستحق العامل مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الرئيس المختص وذلك طبقا للقواعد والضوابط التي يضعها مجلس الإدارة في هذا الشأن .

مادة ٤٥ - يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بالأحكام والفئات الخاصة ببديل السفر ومصروفات الانتقال التي تصرف للعاملين تعويضا لهم عما يتفقونه في سبيل أداء وظائفهم .

مادة ٤٦ - تكون الاختراعات والمستغلات التي يتكدها العامل أثناء أو بسبب تادية وظيفته ملكا للشركة وذلك إذا كانت نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها . وتكون مملوكة للدولة إذا كانت لها صلة بالشئون العسكرية . وفي جميع الأحوال - يكون للعامل الحق في تعويض عادل يراعى في تقديره تشجيع البحث والاختراع وذلك كله طبقا للقواعد والإجراءات التي يضعها مجلس الإدارة في هذا الشأن مع مراعاة أحكام قرارات رئيس الجمهورية بنظام حوافز الابتكار والترشيد والتميز في الأداء .

الفصل السابع

في ربط الأجر بالإنتاج والحوافز

والرعاية الصحية والاجتماعية

مادة ٤٧ - يجوز لمجلس الإدارة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة بحيث يتضمن هذا النظام مبدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين والأجر المقابل لها وحساب الزيادة في هذا الأجر عند زيادة الإنتاج عن المسلمات المقررة وذلك دون التقيد بنهاية الأجر المقرر للوظيفة .

ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمني . وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمني تستحق العلاوة في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين .

ولاتغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية .
ويصدر بمنح العلاوة قرار من رئيس مجلس الإدارة .

الفصل السادس

في البدلات والمزايا المادية والعينية والتعويضات

مادة ٣٩ - مع مراعاة أحكام المادة الثانية من هذا القانون يضع مجلس إدارة الشركة النظم المتعلقة بتقرير البدلات والمزايا العينية والتعويضات وذلك طبقا للأحكام الواردة في المواد التالية .

مادة ٤٠ - مع مراعاة القرارات الصادرة من رئيس مجلس الوزراء يجوز لمجلس الإدارة منح البدلات الآتية وتحديد فئة كل منها وذلك وفقا للنظام الذي يضعه في هذا الشأن :

(١) بدل تمثيل لأعضاء مجلس الإدارة المعيّنين وشاغلي الوظائف العليا والوظائف الرئيسية التي يحددها مجلس الإدارة وذلك في حدود ٥٠٪ من بدل التمثيل المقرر لرئيس مجلس الإدارة .

ويصرف هذا البديل لشاغلي الوظيفة المقرر لها وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع هذا البديل للضرائب .

(٢) بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة وذلك بمقد أقصى ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة التي يشغلها العامل .

(٣) بدل إقامة للعاملين في مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البديل أثناء إقامتهم في هذه المناطق ولا يخضع هذا البديل للضرائب .

(٤) بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاوله المهنة وذلك بالفئات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة .

(٥) بدلات خاصة للعاملين بفروع الشركة خارج الجمهورية وذلك بالفئات التي يحددها مجلس الإدارة .

مادة ٤١ - تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء مستويات الشركات والدرجة المالية التي يعين فيها رئيس مجلس إدارة كل مستوى وبديل التمثيل المقرر له وذلك وفقا لتقييم مستوى كل شركة بناء على اقتراح المجالس العليا للقطاعات .

الفصل الثامن

في النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب

مادة ٥٢ - يجوز لدواعي العمل نقل العامل إلى وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها داخل الشركة .

ولا يجوز بغير موافقة العامل نقله إلى وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها في شركة أخرى داخل القطاع أو في قطاع آخر أو تابعة للجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة وذلك بموافقة الوحدتين المنقول منها والمنقول إليها .

وتم النقل في الحالات المشار إليها بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

مادة ٥٣ - لمجلس الإدارة أن يقرر نقل العامل إذا لم يكن مستوفيا لاشتراطات شغل أى وظيفة في مجموعته النزيعة إلى وظيفة من نفس درجته في مجموعة نوعية أخرى يكون مستوفيا لاشتراطات شغلها ، وبحسب أقدميته في هذه الحالة من تاريخ شغله للوظيفة المنقول منها .

مادة ٥٤ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء نقل العامل من قطاع إلى قطاع آخر في الحالتين الآتيتين وذلك مع مراعاة حكم المادة (٤٢) من هذا القانون :

(١) إذا لم يكن مستوفيا لاشتراطات اوظيفة التي يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية في القطاع الذي يعمل به .

(٢) إذا كان زائدا عن حاجة العمل في الشركة التي يعمل بها .

ويجوز لرئيس المجلس الأعلى للقطاع نقل العامل في الحالتين السابقتين داخل القطاعات التي يشرف عليها .

مادة ٥٥ - يجوز لدواعي العمل بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه نذب العامل إلى وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها أو إلى وظيفة تعلو وظيفته مباشرة في ذات الشركة وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد سنة أخرى وبحد أقصى سنتين .

مادة ٥٦ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه بعد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل في الداخل أو في الخارج . ويجدد القرار الصادر بالإعارة مدتها وذلك في ضوء القواعد والإجراءات التي يحددها مجلس الإدارة ، ويكون أجر العامل بأكله على جانب الجهة المستعيرة .

مادة ٤٨ - يضع مجلس الإدارة نظاما للحوافز المادية والأدبية على اختلاف أنواعها بما يكفل تحقيق أهداف الشركة وبمجة زيادة الإنتاج وجودته وذلك على أساس معدلات قياسية للأداء والإنتاج .

مادة ٤٩ - يجوز لرئيس مجلس الإدارة تقرير مكافأة تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثا أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير النفقات .

كما يجوز لرئيس الجمعية العمومية للشركة منح مكافأة تشجيعية لرئيس ولأعضاء مجلس الإدارة ولن يرى من العاملين على ضوء ما تحقق من أهداف .

مادة ٥٠ - يجوز لرئيس مجلس الإدارة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل الملاوة الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وبمراعاة ما يأتي :

(١) أن يكون العامل قد حقق اقتصادا في النفقات أو رفعا لمستوى الأداء أو زيادة في الإنتاج أو أن تكون كفايته قد حددت بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين .

(٢) ألا يمنح العامل هذه الملاوة أكثر من مرة كل سنتين .

(٣) ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه الملاوة في سنة واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين في وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة .

ولا يمنح منح هذه الملاوة من استحقاق الملاوة الدورية في موعدها .

كما يجوز لرئيس مجلس الإدارة منح علاوة تشجيعية للعامل الذي يحصل أثناء خدمته على مؤهل أعلى يتفق مع طبيعة عمله بالشركة مع قيامه بواجبات وظيفته أو على درجة علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٥١ - يضع مجلس الإدارة بالاشتراك مع اللجنة أو اللجان التقابية لشركة نظاما للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين بالشركة وذلك بما لا يقل عن الخدمات المقررة في قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقوانين المعدلة له بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له والقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ الخاص بالتقاييم المالية والتشريعات الأخرى الصادرة في هذا الشأن ، وذلك بمراعاة مالوزير المالية من سلطة إعانة أسر المهنيين في الأحوال وطبقا للأوضاع التي يقررها رئيس الجمهورية .

مادة ٦٣ - يحدد مجلس الإدارة أيام العمل في الأسبوع وساعاته بما يتفق مع النظام العام وطبيعة عمل الشركة والأهداف المنوط بها تحقيقها مع عدم الإخلال بالأسكام الواردة في القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تشغيل العمال في المنشآت الصناعية .

مادة ٦٤ - للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء . ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك ، أو أن يمنع أياما عوضا عنها .

وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن .

مادة ٦٥ - يستحق العامل في حدود القواعد والضوابط التي يضعها مجلس الإدارة الإجازات الآتي بيانها :

١ - إجازة عارضة بأجر كامل لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه طلب الحصول على أية إجازة أخرى ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية المقررة .

٢ - إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية وذلك على الوجه التالي :

(أ) ١٥ يوما عن السنة الأولى وذلك عدمضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل .

(ب) ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة من الأقل .

(ج) ٣٠ يوما لمن أمضى مدة عشر سنوات في الخدمة .

(د) ٤٥ يوما لمن بلغ سنه الخمسين .

ومجلس الإدارة أن يقرر زيادة مدة الإجازة الإعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون في محافظات سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادي الجديد والصحراء الغربية والمناطق النائية التي يحددها أو بسبب طبيعة وظروف العمل أو إذا كان العمل في أحد فروع الشركة خارج الجمهورية .

مادة ٦٦ - تحدد مواعيد الإجازة لاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه .

ولا يجوز تعويضها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

مادة ٥٧ - يضع مجلس إدارة الشركة نظاما لإيفاد العاملين بها في بعثات داخلية أو خارجية أو منح أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر ويستمدى في ذلك بقرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح وأنواع المعدلة له .

مادة ٥٨ - تدخل مدد الإطارة والبعثات والمنح والإجازات الدراسية بأجر أو بدون أجر والتدريب ضمن مسدة اشتراك العامل في نظام التأمين الاجتماعي وفي استحقاق العلاوة الدورية وذلك بمراعاة الأحكام الواردة بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له .

مادة ٥٩ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض رئيس الجمعية العمومية للشركة نقل رئيس مجلس إدارة الشركة وإعارته ، كما يجوز بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة إيفاده في بعثة أو منحة .

ويجوز بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة بناء على عرض رئيس مجلس الإدارة نقل أعضاء مجلس الإدارة المعينين وشاغلي الوظائف العليا وإعارتهم ، أما إيفادهم في بعثات أو منح وندبهم داخل الشركة فيكون بقرار من رئيس مجلس إدارة الشركة .

مادة ٦٠ - يلتزم العامل الذي أوفد في بعثة أو منحة أو إجازة دراسية بالاستمرار في العمل بالشركة لمدة التي يقررها مجلس الإدارة وإلا التزم برد النفقات التي تحملتها الشركة في ضليل ذلك وعليه أن يقدم تقريرا شاملا عن مهمته التي قام بها .

مادة ٦١ - يضع مجلس الإدارة نظاما لتدريب العاملين بالشركة وتنمية قدراتهم ويتضمن هذا النظام الخطة والأساليب التي تكفل إعداد المرشحين للترقية لتولى وظائفهم الجديدة طبقا لمطالب شغلها ، كما يتضمن وسائل متابعة وتقويم نتائج هذه الخطة .

ويعتبر التخلف عن التدريب إخلالا بالواجبات الوظيفية ويحدد المعاملة المالية للموفدين في التدريب وفقا للقواعد التي يضعها مجلس الإدارة في هذا الشأن .

الفصل التاسع

في الإجازات

مادة ٦٢ - لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة في المواد التالية وطبقا للضوابط والإجراءات التي يضعها مجلس الإدارة .

مادة ٧٠ - لا يجوز للعامل أن يعسر، بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال إجازاته المقررة في المواد السابقة، وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التي يتبعها أن تحرره من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجره من الإخلال بالجزاء الأدبي في جميع الأحوال .

مادة ٧١ - تكون حالات الترخيص، بإجازة بدون مرتب على الوجه الآتي :

(١) يمنح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج ، كما لا يجوز أن تتصل هذه الإجازة بإعادة إلى الخارج، ويتعين على الوحدة أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة في جميع الأحوال .

(٢) يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وفقا للقواعد التي تضعها .

(٣) يجوز للسلطة المختصة منح العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا إجازة بدون مرتب عن أيام الامتحان الفعلية .

ويجوز للوحدة شغل وظيفة العامل الذي رخص له بإجازة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل بالتعيين أو الترقية عليها .

مادة ٧٢ - تستحق العاملة بناء على طلبها إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بمحد أقصى عامان في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

واستثناء من حكم المادتين (١٢٥)، (١١٦) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له ، تتحمل الوحدة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الداملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها .

مادة ٧٣ - يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :

(١) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته .

(٢) للعاملة الحق في إجازة للوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

ويحتفظ العامل برصيد إجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على إجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له من تلك السنة .

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل .

مادة ٦٧ - يستحق العامل كل ثلاث سنوات تفضي في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية التي يحددها مجلس إدارة الشركة وذلك في الحدود الآتية :

(١) ثلاثة أشهر بأجر كامل .

(٢) ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره الأساسي .

(٣) ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠٪ من أجره الأساسي و ٧٥٪ لمن يجاوز سن الخمسين .

ويجوز للجهة الطبية التي يحددها مجلس الإدارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البره منه إلى علاج طويل ، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى الجهة الطبية المختصة .

وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفر منها .

مادة ٦٨ - يصرح بالإجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة بعد توقيع الكشف على المريض فإذا اضطر المريض إلى عرض نفسه على طبيب خارجي جاز للجهة الطبية المختصة اعتماد الإجازة المرضية المقدمه بمعرفة الطبيب الخارجى، وفي جميع الأحوال يوفد طبيب من قبل الوحدة لزيارة المريض على أن يكون قراره نهائيا مهما كان الطبيب الخارجى ، فإذا توجه الطبيب إلى العامل في منزله ولم يجده وجب على العامل أن يقدم عذرا مقبولا ، فإذا لم يقبل العذر الذي يقدمه العامل أو قرر الطبيب أنه كان يمكنه الحضور لمقر الجهة الطبية المختصة جاز حرمانه من أجره عن مدة غيابيه بالإضافة إلى توقيع الجزاء المناسب عليه ومطالبته بتكاليف زيارة الطبيب ، ويجب على العامل أن يحضر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل . وفي جميع الأحوال يعتبر تمارض العامل إخلالا خطيرا بواجباته يستوجب توقيع جزاء رادع .

وإذا رغب العامل المريض في قطع إجازته والعودة لعمله وجب أن يتم ذلك بناء على طلب كتابي منه وبعد موافقة الجهة الطبية المختصة .

مادة ٦٩ - تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن الأمراض المزمنة .

(٣) للعامل المخالط لمريض بمرض معد وتري الجهة الطبية المختصة منحه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها .

ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة لعلاجه إجازة للمدة التي تحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق .

مادة ٧٤ - يجوز لرئيس مجلس الإدارة وفقا للقواعد التي يضعها المجلس الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها . وتستحق في هذه الحالة نصف الإجازات الاحتياطية والمرضية المقررة لها ، وتسمى عليها أحكام هذا القانون فيما عدا ذلك .

واستثناء من حكم المادة ١٢٥ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تؤدي الاشتراكات المستحقة وفقا لأحكام هذا القانون من الأجر المنخفض على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكها في النظام المذكور .

مادة ٧٥ - لا يستحق المحند والمستقب والمستدعي للاحتياط إجازة من أي نوع مما سبق طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة .

مادة ٧٦ - إذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره عن مدة غيابه وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية .

ويجوز للجهة التي يحددها مجلس الإدارة أن تقر حساب مدة الانقطاع من إجازاته ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك .

مادة ٧٧ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الإجازات التي تمنح للعاملين .

الفصل العاشر

في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٧٨ - يجب على العامل مراعاة الأحكام الآتية :

(١) أداء الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة .

(٢) أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت المناسب .

(٣) المحافظة على مواعيد العمل واتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للشركة في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد .

(٤) المحافظة على ممتلكات وأموال الشركة التي يعمل بها وصيانتها .

(٥) المحافظة على كرامة الوظيفة والسادك بالمسلك اللائق بها .

(٦) إبلاغ الجهة التي يعمل بها محل إقامته وحالته الاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليهما خلال المدة التي تحددها اللائحة الداخلية للشركة

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

(٨) أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها .

ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التي تصدر منه ، كما يكون مسئولا عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته .

مادة ٧٩ - يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة ما يأتي :

(١) إنشاء المعلومات المتعلقة بالعمل إذا كانت سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك ويظل هذا الالتزام قائما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية .

(٢) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق المتعلقة بالعمل ولو كان عملا كلف به شخصيا .

(٣) الجمع بين عمله وأي عمل آخر إذا كان من شأن ذلك الإخلال بواجبات وظيفته أو لا يتفق مع كرامة الوظيفة ومقتضياتها .

(٤) القيام بأعمال للغير بأجر أو بغير أجر إلا بموافقة الجهة التي يحددها مجلس الإدارة .

ويستثنى من ذلك القيام بأعمال القومة والوصاية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطهم به صلة القرابة أو النسب إلى الدرجة الرابعة، وكذلك القيام بأعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به قرابة أو نسب إلى الدرجة الرابعة وذلك كله بشرط أن يحظر الجهة الرئاسية التابع لها .

(٥) مزاولة الأعمال التجارية بوجه عام وكذلك الدخول في المناقصات والمزايدات وغيرها من أوجه النشاط التي تتصل بمهام وظيفته .

(٦) الاشتراك في أوجه نشاط المشروعات أو المنشآت التي تمارس نشاطا مماثلا أو مرتبطا بالنشاط الذي تمارسه الشركة التي يعمل بها .

(٧) شراء أو استئجار عقار أو منقول مما تطرحه الجهات القضائية أو الإدارية للبيع أو للإيجار إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته .

ومع ذلك يجوز بالنسبة إلى جزائي الإنذار والخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام والوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيما شفاهة على أن يثبت مضمونه في المحضر الذي يحوى الجزاء .

مادة ٨٢ - الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

(١) الإنذار .

(٢) تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

(٣) الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .

ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزاء الجائز الجزئي عليه أو التنازل عنه قانونا .

(٤) الحرمان من نصف العلاوة الدورية .

(٥) الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز سنة أشهر مع صرف نصف الأجر .

(٦) تأجيل الترقية عند استحقاقها مدة لا تزيد على سنتين .

(٧) خفض الأجر في حدود علاوة

(٨) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .

(٩) المنفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية .

(١٠) الإحالة إلى المعاش .

(١١) الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا الواردة بم جدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمد من مجلس إدارة الشركة فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية :

(١) التنبيه .

(٢) اللوم .

(٣) الإحالة إلى المعاش .

(٤) الفصل من الخدمة .

مادة ٨٣ - يضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المفروضة لها وإجراءات التحقيق والجهة المختصة بالتحقيق

(٨) استئجار أراضى أو عقارات بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفته إذا كان ذلك يتعارض مع نشاط الشركة التي يعمل بها .

(٩) المضاربة في البورصات .

(١٠) شرب الخمر أو لعب الميسر في الأندية أو المحال العامة .

(١١) الإقراض أو الإقتراض من وكلاء الشركة التي يعمل بها أو المعتمدين لديها أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا أو مرتبطا بالنشاط الذي تمارسه الشركة التي يعمل بها أو ممن يتعاقدون معها .

(١٢) قبول أى هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض من أى نوع بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته .

(١٣) التصريح بمعلومات أو بيانات تتصل بعمل الشركة بغير تصريح سابق من الجهة المختصة بالشركة .

(١٤) مخالفة لإجراءات الأمن التي يصدر بها قرار من مجلس إدارة الشركة .

(١٥) جمع نقود لأى فرد أو هيئة أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل إلا إذا كان ذلك كله بموافقة الجهة التي يحددها مجلس إدارة الشركة ومع مراعاة أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية .

(١٦) أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أى عمل فيها إلا إذا كان مندوبا عن الشركة أو وحدات القطاع العام أو الحكومة أو الحكم المحلي .

الفصل الحادى عشر

في التحقيق والتأديب

مادة ٨٠ - كل من يخالف الواجبات أو يرتكب المخالفات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازى بإحدى الجزاءات المنصوص عليها في المواد التالية ، وذلك بما تتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التي ارتكبها .

وعنى العامل من الجزاء إذ أثبت أن ارتكب المخالفة كان تنفيذ الأمر مكتوب بذلك صادر إليه من رئيسه بالرقم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة ، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده .

مادة ٨١ - لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمم التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.

(٥) لرئيس الجمعية العمومية للشركة بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة توقيع أحد جزاءى التنبيه أو اللوم وله توقيع أى من الجزاءات الواردة فى البنود من ١ - ٨ على أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية فيما هذا جزاء الوقف فيكون بناء على حكم من السلطة القضائية المختصة .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وفى جميع الحالات السابقة الواردة فى البنود من ١ - ٤ من هذه المادة تكون القرارات الصادرة بالبت فى التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية .

(٦) للمحكمة التأديبية المختصة بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة وأعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية توقيع جزاء الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ من إعلان العامل بالحكم .

مادة ٨٥ - إذا رأى مجلس الإدارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التى ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة تعين قبل إحالة العامل إلى المحكمة التأديبية ، عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتى :

- | | | |
|-----|---|-------|
| (١) | مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه | رئيسا |
| (٢) | ممثل للمال تخناره اللجنة النقابية أو النقابة العامة إذا | أعضاء |
| | لم توجد اللجنة النقابية | |
| (٣) | ممثل للشركة | |

وتتولى اللجنة المشار إليها بحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ رأيا فيها لمجلس الإدارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال وذلك فى ميعاد لا يتجاوز أسبوعا من تاريخ إحالة الأوراق إليها ولجنة فى سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التى ترى الاطلاع عليها ويجب عليها أن تحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسببا . وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الإدارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال .

مع العاملين مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاکم التأديبية والقوانين الممدلة له .

وللحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معه التحقيق الاستماع إلى الشهود والاطلاع على السجلات والأوراق التى يرى فائدها فى التحقيق وإجراء المعاينة .

ويكون التحقيق بمعرفة النيابة الإدارية بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا وذلك بناء على طلب رئيس مجلس الإدارة .

وأما بالنسبة لرئيس مجلس إدارة الشركة فيكون التحقيق معه بمعرفة النيابة الإدارية بناء على طلب رئيس الجمعية العمومية للشركة .

مادة ٨٤ - يكون الاختصاص فى توقيع الجزاءات التأديبية كما يلى :

(١) لشاغلى الوظائف العليا كل فى حدود اختصاصاته توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يتجاوز ثلاثين يوما فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات إلى رئيس مجلس الإدارة وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٢) لرئيس مجلس الإدارة بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثالثة فما دونها توقيع أى من الجزاءات التأديبية الواردة فى البنود من ١ - ٨ من الفقرة الأولى من المادة (٨٢) .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات إلى رئيس مجلس إدارة الشركة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وتعرض التظلمات من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الإدارة على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الإدارة للنظر فى هذه التظلمات ويكون من بين أعضائها عضوا تختاره اللجنة النقابية .

(٣) للمحكمة التأديبية بالنسبة للجزاءات الواردة فى البنود من ٩ - ١١ من المادة ٨٢ ويكون التظلم من هذه الجزاءات أمام المحكمة الإدارية العليا .

(٤) لمجلس الإدارة بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها عدا أعضاء مجلس الإدارة المعينين والمنتخبين وأعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية توقيع أى من الجزاءات الواردة فى المادة (٨٢) من هذا القانون .

مادة ٨٨ - لا يجوز النظر في ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :

(١) ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام إلى عشرة .

(٢) ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة ١١ يوما إلى ١٥ يوما .

(٣) تسعة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوما وتقل عن ثلاثين يوما .

(٤) سنة في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على ثلاثين يوما أو في حالة توقيع جزاء خاض الأجر .

(٥) مدة التأجيل أو الحرمان في حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها .

وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق .

مادة ٨٩ - عند توقيع جزاء الخفض إلى وظيفة أدنى يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التي كان يشغلها عند إحالته إلى المحاكمة مع استحقاقه للعلاوات الدورية المستقبلية المقررة للوظيفة الأدنى بمراعاة شروط استحقاقها وتحديد أقدميته في الوظيفة الأدنى بمراعاة أقدميته السابقة فيها بالإضافة إلى المدة التي قضاها في الوظيفة الأعلى مع الاحتفاظ له بأجره الذي كان يتقاضاه عند صدور الحكم بتوقيع الجزاء ولا يجوز النظر في ترقية إلا بعد مضي سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .

فاذا وقع على العامل جزاء الخفض إلى الوظيفة الأدنى مع خفض الأجر فلا يجوز النظر في ترقية إلا بعد مضي سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .

مادة ٩٠ - لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تجوز للعامل الوظيفة لمدة سنة . فإذا استطلت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقية احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ .

ويعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للحسابات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية

وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافا لأحكام هذه المادة يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أي إجراء آخر .

مادة ٨٦ - لرئيس مجلس الإدارة ، بقرار مسبب ، حفظ التحقيق وله أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة لمدة التي تحددها . ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف نصف الأجر ابتداء من تاريخ الوقف .

ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملاً حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه .

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة بصرف الأجر كاملاً . فإذا برئ العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره فإن جوزى بجزاء أشد تقرر الجهة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه .

فإن جوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يسترد منه ما قد يكون سبق صرفه له من أجر .

وبالنسبة لأعضاء مجلس إدارة التشكيلات القياسية وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين يكون وقفهم عن العمل بقرار من السلطة القضائية المختصة ، وتسرى في شأنهم الأحكام المنقمة الخاصة بمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الأجر .

وبالنسبة لرئيس مجلس إدارة الشركة وأعضاء مجلس الإدارة المعينين يكون وقفهم عن العمل بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة وتسرى في شأنهم الأحكام المنقمة الخاصة بمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الأجر .

مادة ٨٧ - كل عامل يحبس احتياطيا أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطيا أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذاً لحكم جنائي نهائي .

ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على رئيس مجلس إدارة الشركة ليقرر ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية ، فإذا اتضح عدم مسؤوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه .

و يتم المحو بقرار من لجنة شؤون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا وذلك إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه .

و يتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي تروبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل .

مادة ٩٥ - تحتفظ كل شركة في حساب - خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين . ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين طبقاً للشروط والأوضاع التي يحددها مجلس الإدارة مع اللجنة التقائية .

الفصل الثاني عشر

في انتهاء الخدمة

مادة ٩٦ - تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

(١) بلوغ سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له .

(٢) عدم اللياقة للخدمة صحياً .

(٣) الاستقالة .

(٤) الإحالة إلى المعاش أو الفصل .

(٥) فقد الجنسية أو انتهاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى .

(٦) الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك .

(٧) الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ .

ومع ذلك فإذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى انتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .

(٨) انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضي .

(٩) الوفاة .

مادة ٩٧ - لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة

مادة ٩١ - لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب من الاستمرار في محاكته تأديبياً إذا كان قد بدئ في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة لإقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لاتقل عن خمسة جنيهات ولا تتجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند تركه الخدمة .

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر إن وجد عند استحقاقهما وذلك في حدود الجزء الجائز المحجز عليه أو بطريق المحجز الإداري على أمواله .

مادة ٩٢ - تعفى من الرسوم الطعون التي تقدم ضد أحكام المحاكم التأديبية .

مادة ٩٣ - تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضي سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أي المدتين أقرب .

وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء . وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد امتحنت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٩٤ - تحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل باقتضاء الفقرات الآتية :

(١) سنة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام .

(٢) سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام .

(٣) سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

(٤) ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى هذا جزاء الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي .

مادة ١٠١ - يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادة (٩٦) .
على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملاً أو منقوصاً حسب الأحوال لغاية استنفاد إجازاته المرضية والاعتيادية أو إحالته إلى المعاش بناء على طلبه .
وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة .

وفي حالة إنهاء الخدمة بقرار من رئيس الجمهورية أو بقرار من مجلس إدارة الشركة أو رئيس المجلس أو بسبب انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضي يستحق العامل تعويضاً يعادل أجره إلى أن يتم إبلاغه بالقرار وذلك دون إخلال بحكم الفقرة السابقة .

مادة ١٠٢ - إذا حكم على العامل بالإحالة إلى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه .

ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضاً يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفاً عن العمل .

ولا يجوز أن يسترد من العامل الذي أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من أجره إذا حكم عليه بالإحالة إلى المعاش أو بالفصل .

مادة ١٠٣ - إذا توفي العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات جنازة بحد أدنى خمسون جنيهاً للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات .

الباب الثالث

في الأحكام الانتقالية

مادة ١٠٤ - ينقل العاملون الخاضعون لقرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام الدائمين بالقطاع العام والقوانين المعملة له إلى الدرجات المسالية الجديدة المعادلة لدرجاتهم الحالية على النحو الموضح بالجدول رقم (٢) المرافق مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التي كانوا يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجر المقرر لدرجات الوظائف المنقولين إليها .

وبالنسبة لمن كانوا يشغلون وظائفهم الوظيفية بصفة شخصية يستحقون علاواتهم الدورية بالفئات المقررة للدرجة الشاغرة التي أصبحوا يشغلونها .

ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين إلى درجة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة .

مادة ١٠٥ - يمنح العاملون بداية الأجر المقرر للوظائف المنقولين إليها أو علاوة من علاوتها أيهما أكبر حتى لو تجاوزوا بها نهاية الربط على ألا تؤثر هذه العلاوة في موعد العلاوة الدورية .

مادة ٩٨ - تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من الجهة الطبية المختصة ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ إجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء إجازاته .

مادة ٩٩ - 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 طالب الاستقالة ملقاً على شرط أو مقترناً بقيد . وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوماً السابق الإشارة إليها . فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة الإحالة إلى المعاش أو الفصل . ويجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المنصوص عليه في الفقرة السابقة .

مادة ١٠٠ - يعتبر العامل مقبلاً استقالته في الحالات الآتية :

(١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بغير مقبول ، وفي هذه الحالة يجوز لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه أن يقرر عدم حرمانه من أجره من مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات 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 بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لآكمال هذه المدة .

وفي الحالتين الواردتين في البندين (٢٦١) يتعين إندار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة سبعة أيام في الحالة الأولى وخمسة عشر يوماً في الحالة الثانية .

(٣) إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالجهة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقلاً في الحالات الثلاث المتقدمة إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي للانقطاع عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة في جهة أجنبية .

جدول رقم (١)

درجات الوظائف	الأجر السنوي	نسبة الترقية بالاختيار	العلاوة السنوية
درجات الوظائف العليا :			جـ
ممتازة	٢١٠٠	-	-
عالية	٢٠٤٠ - ١٥٠٠	-	٧٥
مدير عام	١٩٢٠ - ١٣٢٠	٪١٠٠	٧٢
الأولى	١٦٨٠ - ٩٦٠	٪١٠٠	٦٠
الثانية	١٥٠٠ - ٦٦٠	٪٥٠	٤٨ ثم ٦٠ ابتداء من ٨٧٦
الثالثة	١٢٠٠ - ٣٦٠	٪٢٥	٢٤ ثم ٣٦ ابتداء من ٤٨٠
الرابعة	٩٠٠ - ٢٤٠	٪٢٠	١٨ ثم ٢٤ ابتداء من ٣٦٠
الخامسة	٧٢٠ - ٢١٦	٪١٠	١٢ ثم ١٨ ابتداء من ٢٤٠
السادسة	٥٤٠ - ١٩٢	-	١٢ ثم ١٨ ابتداء من ٢٤٠

جدول رقم (٢)

المستوى	الأجر السنوي	الربط المالي للفتات طبقا لحدود الوظائف	درجات الوظائف	الأجر السنوي
الإدارة العليا	٢٠٠٠ - ١٢٠٠	جـ	ممتازة	٢١٠٠
المستوى الاول	١٤٤٠ - ٥٤٠	١٨٠٠ - ١٤٠٠	عالية	٢٠٤٠ - ١٥٠٠
المستوى الثاني	٧٨٠ - ٢٤٠	١٨٠٠ - ١٢٠٠	مدير عام	١٩٢٠ - ١٣٢٠
		١٤٤٠ - ٨٧٦	الأولى	١٦٨٠ - ٩٦٠
		(١٤٤٠ - ٦٨٤)	الثانية	١٥٠٠ - ٦٦٠
		(١٤٤٠ - ٥٤٠)		
		٧٨٠ - ٤٢٠	الثالثة	١٢٠٠ - ٣٦٠
		٧٨٠ - ٣٢٠		
		٧٨٠ - ٢٤٠	الرابعة	٩٠٠ - ٢٤٠
المستوى الثالث	٣٦٠ - ١٤٤	٣٦٠ - ١٨٠	الخامسة	٧٢٠ - ٢١٦
		٣٦٠ - ١٦٢	السادسة	٥٤٠ - ١٩٢
		٣٦٠ - ١٤٤		

وإذا كان العامل قد أمضى في فئته المالية الحالية حتى ٣٠ يونيو سنة ١٩٧٨ المدة الموضحة قرين كل فئة على الوجه المبين فيما يلي ، بمنح بداية ربط الأجر أو علاوتين من علاوات الدرجة المنقول إليها أيهما أكبر :

- الفئة الثالثة ثلاث سنوات
- الفئة الرابعة ثلاث سنوات
- الفئة الخامسة ثلاث سنوات
- الفئة السادسة أربع سنوات
- الفئة السابعة أربع سنوات
- الفئة الثامنة خمس سنوات
- الفئة التاسعة خمس سنوات
- الفئة العاشرة ست سنوات

مادة ١٠٦ — ينقل العاملون من حملة المؤهلات الدراسية المقررة لهم ميزة مالية وأقدمية اعتبارية عند التعيين ولا يزالون بالفئة المعينين عليها ابتداء إلى الدرجة المالية المعادلة لفتاتهم على النحو المبين بالجدول رقم (٢) المرفق بمنحون فيها بداية ربط الدرجة الجديدة مضافا إليها الميزة المالية المقررة أو مرتباتهم التي يتقاضونها عند تنفيذ أحكام هذا القانون مضافا إليها علاوة من علاوات الدرجة المنقولين إليها أيهما أكبر.

مادة ١٠٧ — يحتفظ العاملون بالشركة بوظائفهم الحالية عند تنفيذ أحكام هذا القانون وذلك إلى أن يعاد توصيف وتقييم الوظائف طبقا للأوضاع المنصوص عليها فيه .

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

مادة ١٠٨ — إذا ترتب على إعادة توصيف وتقييم وظائف الشركة إلغاء بعض الوظائف القائمة عند تنفيذ هذا القانون ، فعلى مجلس إدارة الشركة أن يضع القواعد والإجراءات التي تكفل إلحاق شاغلي هذه الوظائف بوظائف أخرى تتوافر فيهم الشروط اللازمة لشغلها . وفي حالة عدم وجود وظائف تتوافر فيهم الشروط اللازمة لشغلها يضع المجلس الأعلى للقطاع القواعد المنظمة للاستفادة من العاملين المشار إليهم وإلحاقهم بالشركات الداخلة في نطاق القطاع .

مادة ١٠٩ — يستمر العمل بالقرارات واللوائح السارية وقت صدور هذا القانون فيما لا يتعارض مع أحكامه وأحكام القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام المعدل بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥

وعلى مجالس إدارة الشركات الداخلة في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون أن تصدر اللوائح والقرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ نفاذه . وللجلس الأعلى للقطاع أن يقرر مهلة أخرى لهذا الغرض لا تتجاوز ستة أشهر .

رقم الإيداع بدار الكتب ١٩٧٨/٦٥