

## وزارة النقل والمواصلات والنقل البحري

قرار رقم ٧٠ لسنة ١٩٨٢

باصدار لائحة العاملين بالهيئة القومية للبريد

وزير المواصلات

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٨٢ بإنشاء الهيئة القومية للبريد؛  
وعلى قرار مجلس ادارة الهيئة المذكور بالموافقة على مشروع لائحة  
العاملين بها؛

وبناء على ما أرتآه مجلس الدولة؛

قرر :

مادة ١ - يعمل بأحكام لائحة العاملين بالهيئة القومية للبريد المرفقة بهذا  
القرار اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٨٢

مادة ٢ - على رئيس مجلس ادارة الهيئة القومية للبريد تنفيذ هذا القرار .

مادة ٣ - ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية .

صدر في ١٣ صفر سنة ١٤٠٣ (٢٩ نوفمبر سنة ١٩٨٢)

مهندس : سايمان متولى سايمان

## لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية للبريد

### الفصل الأول

#### في الأحكام العامة

##### ( مادة ١ )

يضع مجلس الإدارة جداول توصيف وتقييم الوظائف في إطار الهيكل التنظيمي للهيئة ، ويتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها في إحدى الفئات المالية الواردة بجدول الأجور الملحق بهذه اللائحة وتقسيم وظائف الهيئة الى مجموعات وظيفية نوعية طبقا لطبيعة العمل بالهيئة . ويجوز بقرار من مجلس الإدارة استحداث ما قد يقتضيه العمل من وظائف جديدة أو إلغاء وظائف قائمة ، ويجوز له إعادة تقييم وتوصيف الوظائف في ضوء حاجة العمل .

##### ( مادة ٢ )

لرئيس مجلس إدارة الهيئة توظيف الخبراء الوطنيين والأجانب ومن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية والعاملين المتدرجين والطوافين الأعلىين ووكلاء المكاتب الأهلية ، بما يتفق ونشاط الهيئة ووفقا للنظام المرافق .

##### ( مادة ٣ )

يكون شغل الوظائف بمرعاة استيفاء الشروط اللازمة عن طريق التعيين أو الترقية أو الندب أو النقل أو الإغارة .

##### ( مادة ٤ )

تختص لجان شئون العاملين يبحث كافة شئون العاملين شاغلي الدرجة الأولى بما دونها من تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية واعتماد تقارير الكفاية عنهم وغير ذلك مما تنص عليه هذه اللائحة ، كما تختص بالنظر في كل ما يرى رئيس مجلس الإدارة أو صاحب اختصاص اعتماد قراراتها من موضوعات .

وتشكل لجنة عليا لشئون العاملين برئاسة الهيئة بقرار من رئيس مجلس الإدارة وبمؤامسته ومن ثلاثة أعضاء على الأقل ، على أن يكون من بينهم أحد أعضاء النقابة العامة يختاره مجلس إدارتها • ويجوز تشكيل أكثر من لجنة حسبما تقتضيه حاجة العمل وفي ضوء الهيكل التنظيمى للهيئة • وتعتمد قراراتها من رئيس مجلس الإدارة •

وتشكل لجنة فرعية أو أكثر لشئون العاملين بالمناطق أو الإدارات بقرار من رئيس مجلس الإدارة على الوجه السابق على أن يكون من بين أعضائها أحد أعضاء اللجنة النقابية يختاره مجلس إدارتها ، وإذا تعددت اللجان النقابية فى منطقة أو إدارة اجتمعت مجالس إدارتها لاختيار ممثل لها فى عضوية اللجنة • وتختص هذه اللجان بتعيين العاملين بالمنطقة أو الإدارة حتى الدرجة الثالثة ومحو جزاءاتهم وانتهاء فترة اختبار المعينين الجدد وفقا للقواعد التى تضعها لجنة شئون العاملين العليا بالهيئة وكذلك اعتماد تقارير الكفاية عن العاملين حتى الدرجة الثالثة ، وتعرض اقتراحاتها بشأن اعتماد تقارير الكفاية بمرتبة ممتازة على لجنة شئون العاملين العليا بالهيئة ، كما تختص بكل ما يرى مدير المنطقة أو الإدارة عرضه عليها من موضوعات • وتعتمد قراراتها من رئيس مجلس الإدارة •

**وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها أو المختص باعتماد قراراتها ،** وتصدر قراراتها بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذى منه الرئيس • ويتولى أعمال الأمانة الفنية للجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود فى المداولات •

### ( مادة ٥ )

ترسل لجنة شئون العاملين قراراتها الى المختص باعتمادها خلال أسبوع فإذا لم يعتمدها ولم يبد اعتراضا عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصولها اليه اعتبرت نافذة • أما إذا اعترض على اقتراحاتها كلها أو بعضها خلال هذه المدة فيجب أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ، ويعيد ما اعترض عليه الى اللجنة لاعادة بحثه

في ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا للبت فيه ، فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدي اللجنة رأيها أعتبر رأى المختص بالاعتماد نافذا ، أما إذا تمسكت برأيها خلال الأجل المحدد فترسل اقتراحها الى المختص بالاعتماد لاتخاذ ما يراه بشأنها خلال المدة المشار اليها • ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائيا •

### الفصل الثاني

#### في التعيين

#### ( مادة ٦ )

يكون التعيين ابتداء في أدنى وظائف المجموعة النوعية •  
ويكون التعيين بالامتحان فيما عدا الوظائف التي يحددها رئيس مجلس الإدارة ، ويضع رئيس مجلس الإدارة النظم الخاصة بالامتحان •  
ولا يسرى ذلك على التعيين في الوظائف العليا ولا على إعادة التعيين في ذات المجموعة الوظيفية • كذلك لا يسرى على التعيين في غير أدنى الدرجات الا في الأحوال التي يحددها رئيس مجلس الإدارة •

ومع ذلك يجوز التعيين في غير أدنى وظائف المجموعة النوعية أو بمرتب يزيد على أول مربوطها طبقا لما تسفر عنه نتيجة الامتحان • ويحدد رئيس مجلس الإدارة بقرار منه الوظائف التي يسرى عليها ذلك كما يحدد نظام الامتحان •  
ويضع مجلس الإدارة بقرار منه أسس تحديد الدرجة والمرتب •

#### ( مادة ٧ )

يكون التعيين في الوظائف العليا بقرار من الوزير ، ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه بناء على توصية لجنة شئون العاملين •

#### ( مادة ٨ )

فيما عدا الوظائف العليا يكون التعيين في الوظائف الشاغرة عن طريق الاعلان عنها • ويكون الاعلان بالصحف اليومية أو داخل الهيئة حسبما يحدده رئيس مجلس الإدارة • ويتضمن الاعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها ، ورئيس

جاس الإدارة الاعفاء من الاعلان أو من شروطه كلها أو بعضها ، وله كذلك الاعفاء من الامتحان في التعيين اذا اقتضت الضرورة شغل الوظائف على وجه السرعة أو تنضى ذلك صالح العمل .

( مادة ٩ )

يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة الترتيب النهائى لنتائج الامتحان ، وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلا الاقدم تخرجا فالأكبر سنا .

وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعين بسى سنة من تاريخ اعلان نتيجة لامتحان .

ويجوز التعيين من القوائم التى مضى عليها أكثر من سنة اذا لم توجد قوائم اخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء السنة .

ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون امتحان على الوجه الآتى :-  
١ - اذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فتكون أولوية التعيين لصاحب المؤهل الأعلى ، وعند التساوى فى المؤهل كون الأولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجا الأكبر سنا .

٢ - فاذا كانت الخبرة هى المطلوبة فيكون التعيين طبقا لمدد الخبرة : وعند تساوى للأكبر سنا .

( مادة ١٠ )

يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف :

١ - أن يكون مصرى الجنسية أو متستعا بجنسية احدى الدول العربية التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة الى تولى الوظائف العامة .  
٢ - أن يكون محسود السيرة حسن السعة .

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

ومع ذلك فاذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة جاز التعيين بموافقة رئيس مجلس الإدارة .

وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول الحكم دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة ان تعيين العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .

٤ - ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل .

٥ - أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة .

٦ - أن يجتاز الامتحان المقرر للوظيفة .

٧ - أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة الجهة الطبية المختصة وذلك فيما عدا التعيين في الوظائف العليا . ويجوز الاعفاء من شرط اللياقة الصحية بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .

٨ - ألا تقل سنه عند صدور قرار التعيين عن ثمانى عشرة سنة ميلادية فيما عدا الصبية والاشراقات فلا تقل السن عن ثلاث عشرة سنة ولا تزيد على ست عشرة سنة .

٩ - أن يكون ملماً بالقراءة والكتابة .

( مادة ١١ )

يسرى على تقييم المؤهلات العامة الوطنية والأجنبية النظم المقرر لذلك ، الدولة .

( مادة ١٢ )

إذا لم يتسلم العامل المعين العمل خلال شهر من تاريخ اخطاره بقرار تعيينه دون عذر مقبول اعتبر قرار التعيين كأن لم يكن .  
ولا يسرى ذلك على العاملين الخاضعين لنظم التكليف .

( مادة ١٣ )

فيما عدا التعيين في الوظائف العليا ، يوضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل ، ويفصل في صلاحيته خلال الشهر التالي لانتهاء مدة الاختبار ، ومع ذلك فاذا اتضح عدم صلاحيته في أى وقت خلال مدة الاختبار أنهيت خدمته بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

فاذا ثبتت صلاحيته بعد انتهاء مدة الاختبار أصبح التعيين نهائياً والا انتهت خدمته بانتهاء مدة الاختبار . ومع ذلك يجوز مد مدة الاختبار ستة أشهر أخرى مع إبقائه في نفس عمله أو نقله الى عمل آخر فاذا لم تثبت صلاحيته انتهت خدمته من تاريخ انتهاء مدة الاختبار .

ويستحق العامل تعويضاً عن العمل الذى أداه بين تاريخ انتهاء مدة الاختبار وبين تاريخ اخلاء طرفه بعد ابلاغه بقرار انتهاء خدمته يعادل المرتب الذى كان يصرف له . واذا أحيل العامل الى التحقيق أثناء مدة الاختبار امتدت هذه المدة بالتقدير المقابل لمدة التحقيق حتى البت فيه . وتخرج من حساب مدة الاختبار مدد الوقف عن العمل وكذلك مدد الانقطاع عن العمل ولو بعدد اذا جاوز مجموعها خمسة عشر يوماً .

ويبدأ حساب مدة الاختبار في الوظائف التى تقتضى تأهيلاً خاصاً من تاريخ ممارسة العمل بعد انتهاء فترة التأهيل .

( مادة ١٤ )

استثناء من حكم المادتين ٦ ، ٨ من هذه اللائحة يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات المجموعة الوظيفية بذات أجره الأصلى الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاه في وظيفته السابقة في الأقدمية ، وذلك اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها ، على أن يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة وسط على الأقل .

وتكون إعادة التعيين في مجموعة وظيفية أخرى تعييناً جديداً .

( مادة ١٥ )

يستحق العامل أجره اعتباراً من تاريخ تسامه العمل ما لم يكن مستقبلي بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه .  
ويستحق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة وظيفته .  
واستثناء من ذلك إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى احتفظ له بالأجر الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط ألا يجاوز نهايته . ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة وشركات القطاع العام والمعاملين بنظم وظيفية خاصة الذين يعاد تعيينهم بالهيئة . كما يسرى هذا الحكم على العاملين المعينين بسكافات شاملة عند تعيينهم في وظائف دائمة .

( مادة ١٦ )

يدخل في حساب مدد الخبرة العملية للعاملين بالهيئة المدد التالية :

- ١ - المدد التي تقضى بإحدى الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة وشركات القطاع العام .
- ٢ - مدد ممارسة المهن الحرة الصادر بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة . ويعتد في ذلك بالمدة اللاحقة لتاريخ القيد بعضوية النقابة التي تضم العاملين بهذه المهنة .
- ٣ - المدد التي تقضى بإحدى الجمعيات أو الشركات المساهمة الصادر بإنشائها قوانين أو مراسيم أو قرارات جمهورية وكذلك الشركات المنشأة طبقاً للقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ بشأن استثمار المال العربي والأجنبي والمنطقة الحرة .
- ٤ - المدد التي تقضى في حكومات الدول العربية .
- ٥ - المدد التي تقضى في إحدى الهيئات والمنظمات الدولية التي تشارك فيها جمهورية مصر العربية أو تنضم إليها .
- ٦ - المدد التي تقضى بالمصارف التي تقبل الحكومة ضمانتها .



( مادة ١٧ )

يشترط لحساب المدد المشار إليها في المادة السابقة ما يأتي :

١ - مدد العمل في الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة وشركات القطاع العام تحسب كاملة سواء كانت متصلة أو منفصلة متى كانت قد قضيت في وظيفة لها نفس طبيعة عمل الوظيفة المرشح للتعيين بها ومعادلة لها في الدرجة التي يعاد التعيين عليها ، ويدخل في ذلك مدد التكليف في الوظائف المدنية وإذا كانت قد قضيت باليومية أو المكافأة فيتحقق تعادل الدرجة على أساس قيمة المكافأة أو الأجر اليومي مضروباً في ٢٦ يوماً مقارنة بأول مربوط الدرجة المعاد التعيين عليها .

وفي جميع الأحوال يجب أن تكون المدة السابقة تالبة المحصول على المؤهل الدراسي المشترط لشغل الوظيفة المعين عليها .

٢ - مدد التسرين التي تقضى بالقوانين واللوائح بضرورة تمضيها بعد الحصول على المؤهل العامي كشرط لمزاولة المهنة تحسب بالكامل مدة خبرة في الوظيفة التي يعين فيها الموظف على الوجه السابق طبقاً للأوضاع التي يعتد بها لمزاولة المهنة .

٣ - مدد العمل التي تقضى في غير الوزارات والمصالح والأجهزة ذات الميزانيات الخاصة بها ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة وشركات القطاع العام سواء كانت متصلة أو منفصلة تحسب وفقاً لما تقرره لجنة شئون العاملين في ضوء المستندات المقدمة إليها وبالشروط الآتية .

( أ ) ألا تقل المدة السابقة عن سنة .

( ب ) أن تكون طبيعة العمل فيها متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين فيها العامل .

٤ - مدد العمل التي تقضى في حكومات الدول العربية تحسب كاملة بشرط ألا تقل عن سنة وأن تكون طبيعة العمل فيها تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين فيها العامل حسبما تقرره لجنة شئون العاملين .

٥ - في جميع الأحوال السابقة يجب أن يقدم بيان مدة الخبرة السابقة مصحوباً بالمستندات اللازمة لإثباتها ضمن مسوغات التعيين .

( مادة ١٨ )

العامل الذى حسبت له مدة خبرة عملية عند تعيينه طبقا للمادتين السابقتين  
يمنح عند التعيين بداية أجر الدرجة المقررة للوظيفة المعين عليها مضافا اليه قيسة  
علاوة من علاوات درجة الوظيفة عن كل سنة من سنوات الخبرة التى يتقرر  
حسابها والتى تزيد على الحد الأدنى للخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة ،  
وبشرط ألا يسبق زميله المعين فى الهيئة فى وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته وعلى  
درجة من نفس درجتها فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث  
الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر .

( مادة ١٩ )

فى حالة حصول العامل أثناء الخدمة على مؤهل علمى أعلى يتناسب مع  
أعمال الهيئة واحتياجاتها يجوز تعيينه فى وظيفة تتناسب مع مؤهله الجديد بشرط  
توافر متطلبات شغله لهذه الوظيفة ، وتحدد أقدميته من تاريخ حصوله على  
المؤهل أو الدرجة المحددة للمؤهل أيهما أقرب وبالمرتبة المحدد للوظيفة أو مرتبه  
الذى يتقاضاه أيهما أكبر

ومع ذلك فاذا كانت خبرته بالأعمال السابقة التى شغلها تتناسب مع المؤهل  
ومع متطلبات شغل الوظيفة التى يلزم الحصول على المؤهل لشغلها فى بدء التعيين  
بها جاز تعيينه عليها فى درجة معادلة لدرجته بأقدميته فيها وبذات مرتبه .

( مادة ٢٠ )

تحدد الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها ، فاذا اشتمل قرار التعيين  
على أكثر من عامل تحددت الأقدمية كما يلى :

١ - اذا كان التعيين لأول مرة تحددت الأقدمية على أساس الأولوية فى  
التعيين الواردة بالمادة ٩ من هذه اللائحة .

٢ - تكون الأقدمية بين المرشحين على أساس أقدمياتهم فى الوظيفة الأدنى  
فالأدنى .

٣ - دون اخلال بحكم المادة ١٩ من هذه اللائحة اذا أعيد تعيين العامل  
فى وظيفة من مجموعة أخرى فى نفس درجته أو فى درجة أخرى تحسب أقدميته  
فى هذه الحالة من تاريخ اعادة التعيين .

### الفصل الثالث

#### في الأجور والبدلات والمزايا العينية

##### ( مادة ٢١ )

تحدد أجور الوظائف لكل درجة وبندايتها ونهايتها وفقا للجدول المرفق .

##### ( مادة ٢٢ )

يمنح بدل تمثيل لشاغلي الوظائف المبينة بالجدول المرفق وبالفتات المحددة به . ويصرف هذا البديل لشاغل الوظيفة المقرر لها ، وفي حالة خلوها لمن يقوم بأعبائها .

##### ( مادة ٢٣ )

يستحق العامل اجرا اضافيا عن تكليفه بأعمال اضافية في غير الأوقات المحددة للعمل طبقا للنظام وبالفتات التي يحددها رئيس مجلس الادارة .

##### ( مادة ٢٤ )

تحدد بقرار من مجلس الادارة الوظائف التي تقتضى طبيعة عملها منح شاغلها بدل طبيعة عمل حسبما تقتضيه ظروف أدائها أو ما قد يصاحب أدائها من مخاطر .  
ويمنح البديل بالفتات وبالشروط التي يصدر بها قرار من مجلس الادارة وفي حدود الحد الأقصى الذي يقرره رئيس مجلس الادارة .

##### ( مادة ٢٥ )

تحدد بقرار من رئيس مجلس الادارة المزايا العينية التي تمنح لبعض العاملين الذين تقتضى طبيعة عملهم تقرير هذه المزايا .

##### ( مادة ٢٦ )

يستحق العامل بدل اقامة على الوجه المقرر بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة .

##### ( مادة ٢٧ )

يمنح العاملون بالهيئة البدلات المهنية المقررة للعاملين المدنيين بالدولة دون اخلال باستحقاقهم للبدلات الأخرى المقررة حاليا بالهيئة أو تلك التي تقررها الهيئة .

( مادة ٢٨ )

يسمح العاملون بالهيئة الحاصلون على درجات علمية أعلى من درجتى البكالوريوس والليسانس المزايا المقررة لأقرانهم وفقا للقواعد المقررة للعاملين المدنيين بالدولة .

الفصل الرابع

في تقدير كفاية الأداء

( مادة ٢٩ )

على العامل أداء العمل المكلف به بالدقة المطلوبة وفي المواعيد المحددة لذلك وفقا لمعدلات الأداء المقررة لوظيفته ، وعليه أداء كل ما يكلف به من أعمال سواء أكانت تدخل في اختصاص وظيفته أو غيرها .

ويحدد مستوى أداء العامل لواجبات وظيفته بمقتضى تقرير سنوى يتضمن درجة كفايته فى أداء العمل فى المواعيد المقررة أو المناسبة وانتظامه فى أدائه وغير ذلك من العناصر المؤثرة .

ويضع رئيس مجلس الإدارة نماذج التقارير بما يتفق مع طبيعة كل من الأعمال المختلفة .

( مادة ٣٠ )

تحدد مراتب الكفاية على الوجه الآتى :

أقل من ٥٠ درجة بمرتبة ضعيف اذا كانت نسبة أدائه لعمله تقل عن ٥٥٪ من معدلات الأداء مع مراعاة عناصر التقرير الأخرى .

من ٥٠ الى ٦٠ درجة بمرتبة وسط بشرط الا تقل نسبة أدائه لعمله عن ٥٥٪ من معدلات الأداء المقررة لوظيفته مع مراعاة عناصر التقرير الأخرى .

أكثر من ٦٠ الى أقل من ٩٠ درجة بمرتبة جيد بشرط ألا تقل نسبة أدائه لعمله عن ٧٥٪ من معدلات الأداء المقررة لوظيفته مع مراعاة عناصر التقرير الأخرى .

٩٠ درجة فأكثر بمرتبة ممتاز بشرط ألا تقل نسبة أدائه لعمله عن ٩٥٪ من

معدلات الأداء المقررة لوظيفته مع مراعاة عناصر التقرير الأخرى .

وتكون العبرة بالمرتبة لا بالتقدير الرسمى .

( مادة ٣١ )

يخضع لنظام تقارير الكفاية جميع العاملين عدا شاغلي الوظائف العليا .  
ويوضع التقرير عن سنة تبدأ من أول يناير الى آخر ديسمبر التالي ، ويقدم  
خلال شهرى يناير وفبراير ويعتمد من لجنة شئون العاملين المختصة خلال شهر  
مارس .

ويعلن العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف بتقرير كفايته خلال عشرة  
أيام من تاريخ اعتماده . وانه التظلم منه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اعلمائه .  
ويكون التظلم من قرار لجنة شئون العاملين الترععية الى لجنة شئون العاملين العليا  
بالهيئة والتظلم من قرار لجنة شئون العاملين العليا بالهيئة أمام لجنة تشكل لهذا  
الغرض بقرار من رئيس مجلس الإدارة برئاسة أحد نواب رئيس مجلس الإدارة  
وأحد رؤساء القطاعات بالهيئة وأحد أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة من غير من  
اشتركوا فى وضع التقرير أو اعتماده . وعلى اللجنة فى جميع الأحوال أن تفصل  
فى التظلم خلال شهر على الأكثر من تاريخ تقديمه ، ويعتبر التقرير نهائيا بانقضاء  
ميعاد التظلم أو البت فيه .

( مادة ٣٢ )

يعد تقرير الكفاية عن العامل رئيسه المباشر ، ثم ييدى كل من المدير المحلى  
والرئيس الأعلى رأيه كتابة فى التقرير ، ثم يعرض على لجنة شئون العاملين  
المختصة لتحديد درجة الكفاية التى تقدرها بمراعاة عناصر التقرير وما لديها من  
بيانات عن العامل .

ويراعى فى وضع التقرير جميع البيانات المتصلة بأداء العامل لعمله والأوراق  
التي يتحل عمله بها وظروف أداء العمل .  
ويجب أن يكون قرار اللجنة مسيا اذا اختلف تقديرها عن تقدير  
الرؤساء .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الإدارة بتحديد الرئيس المباشر والمدير المحلى  
والرئيس الأعلى .

( مادة ٣٣ )

على الرئيس المباشر اخطار العامل أولا بأول بكفاية الملاحظات على عمله وكيفية أدائه ، وخاصة ما يتصل به من نقص أو تقصير أو تراخ ، وكذلك ما قد يتسبب به عمله من أوجه الامتياز أو الكفاءة الخاصة ، وتودع في ملف خدمته .  
ويجب أن يتضمن التقرير السنوي عنه هذه الملاحظات .

( مادة ٣٤ )

يجب أن يستند تقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف الى ما يثبت سبق أخطاره كتابة من الرئيس المختص بأوجه الضعف في مستوى أدائه لعمله خلال الفترة المحرر عنها التقرير وكذلك بالملاحظات الأخرى التي تؤثر في تقدير الكفاية .

( مادة ٣٥ )

يعتبر العامل المجتهد كأنه حصل على مرتبة جيد حكما ، فإذا كانت كفايته في العام السابق على تجنيده بمرتبة ممتاز اعتبرت كفايته بمرتبة ممتاز حكما .  
كما يعتبر العامل المستدعي للاحتياطي أو المستبقى كأنه حصل على تقدير كفاية بمرتبة ممتاز حكما .

وتحدد مرتبة كفاية أعضاء المنظمات النقابية بما لا يقل عن مرتبة كفايتهم في السنة السابقة على انتخابهم ، على أنه إذا كان تقدير الكفاية في السنة السابقة على الانتخاب يختلف بوجه ظاهر عن التقارير السابقة عليه تعين إعادة النظر فيه خلال شهرين على الأكثر من تاريخ الانتخاب بسعرة لجنة تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة برئاسة أحد نواب رئيس مجلس الإدارة وعضوين من كبار العاملين بالهيئة وعضوين من مجلس إدارة النقابة العامة يختارهما هذا المجلس .

وإذا طرأت بعد انتخابه أسباب تؤثر على تقدير كفايته بما ينزل بهذا التقييم على وجه ظاهر تعين اعتماد التقرير من اللجنة المذكورة ، ويكون التنظيم مقرارها في هذه الحالة الى لجنة تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة برئاسة أول نواب رئيس مجلس الإدارة وعضوية نائب رئيس مجلس الإدارة وعضوين من مجلس إدارة النقابة العامة غير من اشتراكا في اعتماد التقرير .

ولا يوضع تقرير كفاية عن عضو المنظمات النقابية المتفرغ للعمل النقابي ، ويستصحب آثار تقرير الكفاية الذي حصل عليه قبل تفرغه .  
ولا يوضع تقرير كفاية عن العامل المعار أو الموفد في بعثة أو الحاصل على اجازة خاصة أو اجازة دراسية عن مدة الاعارة أو البعثة أو الاجازة المشار اليها ، ويستصحب آثار آخر تقرير كفاية حصل عليه قبل الاعارة أو البعثة أو الاجازة المذكورة ومع ذلك فاذا كانت الاعارة الى احدى جهات الحكومة أو القطاع العام فيؤخذ التقرير الذي تضعه الجهة المستعيرة في الاعتبار عند منح العلاوات الدورية أو الترقية أثناء مدة الاعارة ، كما يجوز للجنة شئون العاملين بعد انتهاء مدة الاعارة الاعتداد به .

وتضع التقرير عن العامل المنتدب الجهة المنتدب اليها أو الجهة التي أمضى بها الجزء الأكبر من السنة .

وإذا استتال مرض العامل الذي يحول بينه وبين أداء العمل لمدة تسانية أشهر أو أكثر فلا يوضع عنه تقرير كفاية ، ويستصحب آثار تقرير كفايته عن العام السابق على مرضه بالنسبة الى استحقاق العلاوة والترقية .

#### ( مادة ٣٦ )

يعرض أمر العامل الذي حصل على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين لتقدير منحه فرصة في ذات عمله أو نقله الى عمل آخر يناسب قدراته . فاذا قدرت كفايته عن السنة التالية بمرتبة ضعيف انتهت خدمته من اليوم التالي لصيرورة التقرير نهائيا ، مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

#### الفصل الخامس

في العلاوات

#### ( مادة ٣٧ )

يستحق العامل الذي يحسن أداء واجبات وظيفته على الوجه المقرر بكفاية وفي المواعيد المناسبة علاوة دورية بالفئة المقررة لدرجة الوظيفة التي يشغلها وفقا لجدول الأجور بحيث لا يجاوز نهاية الاجر المقرر لدرجة وظيفته ، وتستحق العلاوة الدورية في أول يوليو من كل عام بشرط انقضاء سنة على تاريخ التعيين

تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة • ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمني ، أما من يعاد تعيينه بفاصل زمني فيستحق العلاوة من أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين • ولا تغير الترقية من موعد استحقاق علاوة الدورية •

ويصدر بمنح العلاوة قرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه •

( مادة ٣٨ )

تستحق العلاوة الدورية بنسبة الكفاية في أداء العمل بانتظام على الوجه

الآتي :

العامل الحاصل على تقدير كفاية بمرتبة جيد فأكثر ١٠٠٪ من قيمة العلاوة •

العامل الحاصل على تقدير كفاية بمرتبة وسط ٧٥٪ من قيمة العلاوة •

العامل الحاصل على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف ٥٠٪ من قيمة العلاوة اذا

كان مستوى أدائه لعمله لا يقل عن ٥٠٪ من معدلات الأداء المقررة لوظيفته

بشرط الا يقل التقدير الرقسي لكفايته عن ٤٥ درجة ، والا حرم من العلاوة •

## الفصل السادس

في الحوافز

( مادة ٣٩ )

لرئيس مجلس الإدارة منح العامل الذي قام بجهد خاص في أداء ما أسند

إليه من عمل أو حقق رفعا لمستوى أداء العمل أو اقتصادا في النفقات أو غير ذلك

من أوجه التميز التي تعود على العمل بالفائدة علاوة تشجيعية تعادل العلاوة

الدورية المقررة له حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر لوظيفته • ولا يمنع

منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية في مواعيدها •

ويكون منحها على الوجه الآتي :

أولا : بالنسبة الى العاملين الخاضعين لنظام تقارير الكفاية يشترط ما يلي :

١ - أن تكون كفاية العامل قد قدرت بمرتبة ممتاز في العاملين الأخيرين •



٢ - ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .  
٣ - ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين في وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة ، ويجوز جبر كسور نسبة الدرجات التي تزيد على ثلث من الدرجة إلى الواحد الصحيح من الدرجة .

ثانيا : بالنسبة إلى العاملين شاغلي الوظائف العليا يكون منحها لهم بقرار من الوزير بناء على اقتراح رئيس مجلس الإدارة في حدود النسبة التي يقررها مجلس الإدارة سنويا ، على ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .

ثالثا : يمنح العامل الذي يحصل أثناء الخدمة على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى تتفق وطبيعة عمله بالهيئة ومع التخصصات التي يحتاجها العمل بها العلاوة المشار إليها وفقا للنظام الذي يقرره مجلس الإدارة .

رابعا : يجوز لرئيس مجلس الإدارة وضع ضوابط إضافية تتفق وصالح العمل بعد العرض على اللجنة العليا لشئون العاملين .

### ( مادة ٤٠ )

يحدد مجلس الإدارة معدلات أداء العمل لأنواع وظائف الهيئة المختلفة من حيث الكيف والكم ووقت الانجاز في ضوء ظروف العمل بالجهات المختلفة بالهيئة .

ويمنح العامل الذي يرتفع مستوى أدائه عن المعدل المقرر لوظيفته حافزا بنسبة الزيادة في أدائه في حدود ما يقرره مجلس الإدارة وبمراعاة الحد الأقصى الذي يقرره رئيس مجلس الإدارة ويراعى في ذلك ما يعود على الهيئة نتيجة لذلك من زيادة في الانتاج أو في رفع مستوى الخدمة أو تقصير وقت أدائها أو تيسير اجراءات العمل وتلاني اسباب شكوى المتعاملين مع الهيئة أو ازالتها في أقصر وقت ممكن .

وتستحق الحوافز مع مراعاة الشروط السابقة على الوجه الآتي ، فاذا بلغت الزيادة في الاداء على المعدل المقرر له :-

١ - بمقدار ٣٪ منه على الأقل استحق الحافز بنسبة ١٥٪ من الأجر

الشهرى .

- ٢ - بمقدار ٣٠٪ منه على الأقل استحق الحافز بنسبة ٢٥٪ من الأجر الشهري .
- ٣ - بمقدار ٤٠٪ منه على الأقل استحق الحافز بنسبة ٤٠٪ من الأجر الشهري .
- ٤ - بمقدار ٥٠٪ منه على الأقل استحق الحافز بنسبة ٦٠٪ من الأجر الشهري .
- ٥ - بمقدار ٦٠٪ منه على الأقل فأكثر استحق الحافز بنسبة ٧٥٪ من الأجر الشهري .

وارئيس مجلس الادارة في الأحوال الخاصة التي تكون فيها الزيادة في معدل الاداء أكثر من ذلك بما يؤثر على زيادة الإنتاج وتقدم العمل على وجه ظاهر أن يمنح حافزا يزيد على ذلك بما لا يجاوز ١٠٠٪ من الأجر الشهري ، ويتضمن قرار المنح في هذه الحالة بالاضافة الى بيان الزيادة في معدلات الاداء بيان الاثر المترتب على هذه الزيادة والمبرر لمنح الحافز .

#### ( مادة ٤١ )

إذا أظهر العامل كفاية خاصة وتميزا ظاهرا في اداء أعمال وظيفته بما يؤهله لتحمل أعباء وظيفة أعلى من وظيفته وأن لم تتوافر فيه شروط شغلها أو الترقية الى الدرجة المخصصة لها بسبب المدد الزمنية ، فليرئيس مجلس الادارة أن يكفله بالقيام بأعباء هذه الوظيفة الأعلى ، وفي هذه الحالة يستحق الميزات المقررة للوظيفة الأعلى من بدلات وغيرها ، فإذا أحسن القيام بأعبائها أخذ ذلك في الاعتبار عند الترقية في نسبة الاختيار بحيث تكون له الأولوية قبل اعمال الأقدمية في نسبة الاختيار .

#### ( مادة ٤٢ )

لرئيس مجلس الادارة منح حوافز مالية للعامل الذي يؤدي خدمات أو أعمالا ممتازة أو يقدم بحوثا أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاية الاداء أو توفير في النفقات ، وكذاك العامل الذي يبذل جهودا غير عادية في أداء عمله ، وذلك كله دون تقييد بأحكام المادة ٤٠ من هذه اللائحة ، ويكون الاختصاص للوزير بالنسبة الى رئيس مجلس الادارة ونوابه .

الفصل السابع  
في الترقية  
( مادة ٤٣ )

تجوز ترقية العامل الذي يؤدي واجبات وظيفته بكفاية الى الوظيفة التي تعلوها مباشرة في الدرجة وفي المجموعة النوعية التي ينتمى اليها متى استوفى شروط الوظيفة المرقي اليها وبشروط وجود وظيفة خالية .

ولا تجوز ترقية العامل الذي قدرت كفايته بمرتبة ضعيف خلال السنة التالية التي قدم التقرير عنها .

ولا تجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضي سنة على الاقل ما لم يكن النقل بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يكن من بين العاملين بالهيئة من يستوفى الشروط اللازمة للترقية خلال هذه السنة .

( مادة ٤٤ )

تكون الترقية للدرجة الأولى والوظائف العليا بالاختيار على أساس ما يديه الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد بملفات خدمتهم وغيرها من الأوراق المتصلة بعملهم والتي تكشف عن عناصر الامتياز .  
وتكون الترقية الى الوظائف الأخرى بالأقدمية أو بالاختيار في حدود النسب المبينة في الجدول المرافق . وتحسب النسبة عن كل سنة مالية على حده على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية . ويجوز جبر كسور نسبة الدرجات التي تزيد على ( ٤٠ ) من الدرجة اثنى الواحد الصحيح من الدرجة .  
ويراعى في شغل الوظائف العليا ووظائف الدرجة الأولى وكذلك الوظائف الاشرافية الى جانب توافر الكفاءة التخصصية اللازمة لشغل الوظيفة المرقي اليها توافر القدرة على تحمل المسؤولية والبت العاجل في الأمور وحسم المشاكل في الوقت المناسب على الوجه المناسب ، وكذلك القدرة على القيادة والتوجيه والاشراف والمتابعة والتدريب والقدرة على اعداد صف ثان قادر على تحمل مسؤولية العمل وقيادته وحسم أموره .

وتحدد الوظائف الاشرافية بقرار من رئيس مجلس الادارة في ضوء الهيكل

التنظيمي للهيئة .

ولا يجوز أن يرفى بالاقدمية عامل قدرت كفايته بمرتبة وسط اذا كان بين من يليه في ترتيب الاقدمية من قدرت كفايته بمرتبة ممتاز ولم تستوعبه النسبة المخصصة للترقية بالاختيار .

ويشترط للترقية بالاختيار في حدود النسب المشار اليها أن يكون العامل قد قدرت كفايته بمرتبه ممتاز في العاملين الآخرين ، ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في العام السابق مباشرة عليهما . فان لم يوجد من بين المرشحين من حصل على مرتبة ممتاز في العاملين الآخرين جاز الاكتفاء بالحصول على تقرير بمرتبة ممتاز في العام الأخير بشرط أن يكون التقريران السابقان عليه بمرتبة جيد . وذلك كله مع التقيد بالاقدمية عند التساوي في ذات مرتبة الكفاية ، ودون اخلال بالاولوية المقررة في المادة ٤١ من هذه اللائحة .

ولرئيس مجلس الادارة بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين العليا بالهيئة اضافة ضوابط أخرى للترقية .

وفي جميع الأحوال يشترط لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب الذي تنجحه له الهيئة .

#### ( مادة ٤٥ )

تكون الترقية الى الوظائف العليا بقرار من وزير المواصلات ، وتكون الترقية الى باقى الوظائف بقرار من رئيس مجلس الادارة .

وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها . ويستحق العامل بداية الاجر المقرر للوظيفة المرقى اليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتباراً من هذا التاريخ ، ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية في موعدها .  
ويمنح العامل المرتبات والبدايات المقررة للوظيفة المرقى اليها اعتباراً من

تاريخ ترقيته اليها .

### الفصل الثامن

في بدل السفر ومصروفات الانتقال

#### ( مادة ٤٦ )

يسترد العامل النفقات التي يتحملها في سبيل أداء أعمال وظيفته • وتسري على بدل السفر ومصروفات الانتقال الأحكام المقررة بالنسبة الى العاملين المدنيين في الدولة دون اخلال بالأحكام الواردة في هذه اللائحة • وتحدد فئة بدل السفر ومصاريف الانتقال التي تستحق للعامل على أساس الأجر الأعلى الذي يتقاضاه دون البدلات •

ويكون الاختصاص للوزير بالنسبة الى رئيس مجلس الإدارة ونوابه •

#### ( مادة ٤٧ )

لا يجوز أن يوفد العامل في مهمة يستحق عنها بدل سفر إلا بعد موافقة رئيس القطاع أو المدير العام المختص حسب الأحوال ، وذلك في غدا المهتمات الخاصة بنقل النقدية فتكون الموافقة في شأنها من المدير المختص •

#### ( مادة ٤٨ )

لا يجوز أن تزيد المدة التي يصرف عنها بدل السفر عن مأمورية في الداخل على ستة أشهر ، ويجوز في حالة الضرورة القصوى تجاوز هذه المدة بقرار من رئيس مجلس الإدارة • ويكون الاختصاص للوزير بالنسبة الى رئيس مجلس الإدارة ونوابه •

#### ( مادة ٤٩ )

يكون سفر العامل الى الخارج في مهام رسمية للتفتيش وما يماثلها بقرار من رئيس مجلس الإدارة ، ويكون سفر رئيس مجلس الإدارة ونوابه بقرار من وزير •

أما السفر الى مؤتمرات أو اجتماعات دولية أو معارض دولية لتسهيل الدولة أو الهيئة فيكون بقرار من الوزير •

#### ( مادة ٥٠ )

للوزير منح شاغل الوظائف العليا الذي يوفد في مهمة بالخارج مبلغاً لمواجهة نفقات الاستقبال الانشائية ، ويعفى هذا المبلغ من تقديم المستندات •

## الفصل التاسع

في النقل والندب والاعارة والبعثات والتدريب

( مادة ٦٥ )

يجوز نقل العامل بالهيئة الى خارجها بناء على طلبه أو اذا اقتضت ذلك المصلحة العامة متى كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية .  
كما يجوز أن ينقل الى الهيئة العاملون بالحكومة أو القطاع العام أو وحدات الحكم المحلي أو الهيئات العامة من ذوى التخصصات التى تحتاجها الهيئة أو التى لا تتوفر فيها أو اذا لم يوجد بالهيئة من يستوفى شروط شغل الوظيفة المنقول إليها ، ويكون النقل الى وظيفة تعادل درجة الوظيفة المنقول منها .

( مادة ٦٦ )

يجوز بقرار من رئيس مجلس الادارة ندب العامل للقيام بعمل وظيفة أخرى لا تقل عن درجة وظيفته اذا كانت حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك ، وفى هذه الحالة يتقاضى البدلات والميزات المقررة للوظيفة المنتدب إليها .

( مادة ٦٧ )

لرئيس مجلس الادارة فى حالة غياب أحد شاغلى الوظائف العليا ندب من يقوم بعمله أثناء غيابه .

( مادة ٦٨ )

يجوز ايفاد العامل فى بعثة أو منحة للدراسة أو اجازة دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى القانون ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والأجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له . وتدخل المدة فى الحالات المتقدمة ضمن مدة اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى وفى استحقاق العلاوة الدورية والترقية وذلك مع مراعاة الأحكام الواردة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه .

وتحفظ على سبيل التذكار للعامل عضو البعثة أو المنحة أو الاجازة الدراسية وظيفته ، ويجوز شغل هذه الوظيفة بصفة مؤقتة بطريق التعيين دون الترقية اذا كانت مدة البعثة أو المنحة أو الاجازة لا تقل عن سنة على أن تخلى عند عودته . كما تحفظ للمجنّد وظيفته .

صرف بدل سفر مخفض بمقدار الربع عن الليالى التى يقضيها فى القطارات ويكون السفر بقطارات النوم العادية ، عدا رئيس مجلس الادارة ونوابه ورؤساء قطاعات الهيئة فيكون سفرهم بعربات النوم الممتازة .

( مادة ٥٥ )

يجوز فى حالة السفر الى الخارج أن تقوم الهيئة بالتأمين لصالح العامل أو من يعينهم كسائدين ضد مخاطر الرحلة ببلغ قدره ٢٠٠٠٠٠ ج.م ( عشرون ألف جنيه ) كحد أقصى .

( مادة ٥٦ )

يجوز أن تتحمل الهيئة نفقات زيادة الامتعة الشخصية للعامل المسافر فى حدود (٥٠٪) من الوزن المسوح به فى الطائرات وبذلك بترخيص سابق من رئيس مجلس الادارة .

( مادة ٥٧ )

يجوز الترخيص للعامل بالهيئة من أهالى النوبة أو المتمتع بالجنسية السودانية ومن يعوله من أفراد عائلته بالسفر على نفقة الهيئة من الجهة التى يعمل بها داخل الجمهورية الى بلاده الاصلية بالنوبة أو السودان مرة واحدة كل سنتين ، ويدخل فى نفقات السفر أجور انتقالهم بين محطات السكك الحديدية وبلادهم البعيدة عن تلك الخطوط .

( مادة ٥٨ )

يجوز بموافقة رئيس القطاع المختص أن ترد الى العامل مصاريف انتقال من يعولهم من أفراد عائلته الى غير الجهة المنقول اليها متى كانوا يعيشون معه عند نقله ، وذلك فى حدود ما كانت تتكلفه الهيئة لو تم انتقالهم الى الجهة المنقول اليها . كما يجوز ذلك ايضا وبذات الشروط بالنسبة لنقل من يعوله العامل من أفراد عائلته الذين يسافرون للحاق به من جهة غير التى نقل منها .

( مادة ٥٩ )

دون الاخلال بحكم الفقرة الأخيرة من المادة ٧٣ من هذه اللائحة يصرف للعامل الموفد للتدريب في الخارج بدل السفر المقرر للموفد في مهمة رسمية . فاذا تحملت الجهة الموفد اليها العامل نفقات السكن ومصروفات الغذاء خصم منه ربع بدل السفر مقابل ذلك ، كما يخصم منه ما قد تدفعه تلك الجهة اليه من مبالغ نقدية .

وفي حالة قيام الجهة الموفد اليها العامل يدفع مبالغ نقدية اليه تزيد على بدل السفر المقرر فلا يلتزم الموفد برد الزيادة .

( مادة ٦٠ )

تتحمل الهيئة مصاريف استخراج جواز سفر العامل الموفد الى الخارج في مهمة رسمية أو مهمة تدريبية . كما يجوز لرئيس مجلس الادارة أن يمنح العامل الموفد الى الخارج في بعثة أو تدريب مصاريف تجهيز بحد أقصى قدره ١٠٠ جنيه ( مائة جنيه ) وذلك عن مرة واحدة في العام .

( مادة ٦١ )

استثناء من الأحكام المتعلقة بتحديد بدل السفر في الداخل وفي الخارج لرئيس مجلس الادارة في الحالات التي يقدرها الموافقة على أن يصرف للعامل الموفد في مهمة رسمية في الداخل أو الى الخارج أجور المبيت الفعلية بالإضافة الى ثلاثة أرباع بدل السفر أو تكاليف الإقامة الفعلية بالإضافة الى نصف بدل السفر . ويكون الاختصاص للوزير بالنسبة الى رئيس مجلس الادارة ونوابه .

( مادة ٦٢ )

لرئيس القطاع المختص أن يوافق على صرف مبلغ تحت حساب بدل السفر ومصروفات الانتقال للعاملين الذين يوفدون في مهام رسمية في الداخل .

( مادة ٦٣ )

لا يجوز صرف أجور اضافية خلال مدة المأمورية .

( مادة ٦٤ )

يصرف بدل السفر ومصاريف الانتقال للعامل التني يكلف بسبب أداء وظيفته بالحضور أمام جهات القضاء أو جهات التحقيق أو التأديب .



( مادة ٥١ )

لا يجوز أن تزيد المدة التي يصرف عنها بدل السفر عن مأمورية في الخارج على ستة شهور ، ويجوز في حالة الضرورة القصوى تجاوز هذه المدة بقرار من الوزير .

( مادة ٥٢ )

تم الانتقالات أثناء القيام بالمهام الرسمية داخل المدن بوسائل النقل المملوكة للهيئة . ويجوز في حالات الضرورة بموافقة سابقة من المدير العام المختص استخدام وسيلة انتقال أخرى .

ويكون السفر داخل البلاد بين المدن بالسكك الحديدية ، ويجوز بموافقة نائب رئيس مجلس إدارة الهيئة المختص التصريح بالسفر بالطائرة في المهام العاجلة وللصرح لهم باستعمال سيارات الهيئة في تنقلاتهم استعمال هذه السيارات في السفر بين المدن .

ويكون السفر الى خارج البلاد بالطائرات ، ويجوز استعمال البواخر اذا اقتضت الضرورة ذلك أو بسبب حالة العامل الصحية .

( مادة ٥٣ )

• يسمح شاغلو الوظائف العليا بدل انتقال ثابت قدره ٣٠ جنيها شهريا فيما عدا شاغل الوظيفة من درجة مدير عام فيمنح بدل انتقال ثابت قدره ٢٠ جنيها شهريا . ولرئيس مجلس الإدارة بموافقة الوزير تقرير بدل انتقال لغيرهم ممن العاملين الذين تستدعي طبيعة عملهم الانتقال بصفة منتظمة ومتكررة لمواجهة التكاليف الفعلية وذلك كله دون اخلال بما يكون مقررا لبعض الوظائف من بدلات تزيد على ذلك طبقا للنظم المعمول بها بالدولة .

ولا يصرف هذا البدل في حالة تخصيص سيارة .

( مادة ٥٤ )

للعامل المرخص له باستعمال الدرجة الأولى في السكك الحديدية عند سفره في مهمة الى محافظات سوهاج وقنا والوادي الجديد والصحراء الغربية والبحر الأحمر وأية جهة أخرى يقررها رئيس مجلس إدارة الهيئة استعمال عربات النوم مع

( مادة ٦٩ )

يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة اذا سمحت حالة العمل وبعد موافقة العامل اعارته للعمل في الداخل أو الخارج بشرط أن يكون قد أمضى في العمل في الهيئة مدة خدمة فعلية لا تقل عن خمس سنوات متصلة منذ تعيينه وأن تكون الاعارة لأداء عمل يكسبه خبرة في مجال عمله بالهيئة وأن يكون آخر تقرير كفاية عنه بمرتبة جيد على الأقل • ويكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعيرة • ويحدد القرار الصادر بالاعارة مدتها بحيث لا يجاوز مجموع مدد الاعارة متصلة أو منفصلة طوال مدة خدمة العامل أربع سنوات •

ولا يجوز أن يجاوز مجموع مدد الاعارة والاجازة بدون مرتب المنصوص عليها في الفقرتين ١ ، ٢ من المادة ٨٢ من هذه اللائحة أربع سنوات منفصلة أو متصلة طوال مدة خدمة العامل •

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة في الحالات الخاصة الاستثناء من الحد الأقصى بما لا يجاوز سنتين •

وتدخل مدة الاعارة ضمن مدد اشتراك العامل في نظام التأمين الاجتماعي وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له •

وفي غير حالات الاعارة التي تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها وزير المواصلات لا تجوز اعارة أحد شاغلي الوظائف العليا قبل مضي سنة واحدة على الأقل من تاريخ شغله لها ، كما لا تجوز ترقية العامل المعار الى درجات الوظائف العليا الا بعد عودته من الاعارة •

( مادة ٧٠ )

لا يجوز أن تتصل الاعارة باجازة من أى نوع سابقة أو لاحقة عليا • وإذا لم يعد العامل الى عمله خلال ستين يوما من تاريخ انتهاء الاعارة انتهت خدمته بقوة القانون من اليوم التالي لانقضاء الاعارة •

( مادة ٧١ )

يستحق العامل العلاوات الدورية التي تحل خلال مدة الاعارة كاملة .  
ولا تجوز ترفينه خلال مجموع مدد الاعارة طوال مدة خدمته الا مرة واحدة  
وفي نسبة الأقدمية . كما لا تجوز ترقيته بعد انتهاء الاعارة الا بعد تقدير كفايته  
عن مدة لا تقل عن ستة أشهر .

( مادة ٧٢ )

عند اعارة أحد العاملين تبقى وظيفته خالية . ويجوز في حالة الضرورة  
شغلها بطريق التعيين أو الترقية بقرار من رئيس مجلس الادارة اذا كانت مدة  
الاعارة سنة فأكثر ، وعند عودة العامل يشغل وظيفته الأصلية اذا كانت خالية  
أو أية وظيفة خالية من درجة وظيفته أو يبقى في وظيفته بصفة شخصية على أن تسوى  
حالته في أول وظيفة تخلو من نفس درجة وظيفته .  
وفي جميع الأحوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها  
قبل الاعارة .

( مادة ٧٣ )

يضع مجلس الادارة نظاما لتدريب العاملين بالهيئة وتنمية قدراتهم . ويتضمن  
هذا النظام الخطة والأساليب التي تكفل اعداد المرشحين للترقية لتولى  
وظائفهم الجديدة طبقا لمطالب شغلها كما يتضمن وسائل متابعة وتقويم نتائج  
هذه الخطة . ويعتبر التخلف عن التدريب اخلايا بواجبات الوظيفة .  
وتحدد المعاماة المالية للموفد للتدريب وفقا للقواعد المقررة في هذا الشأن .  
وفي حالة ايفاد العامل للتدريب على منح تقدم من جهات أجنبية أو بمتاسبة  
تنفيذا أحد مشروعات الهيئة فاذا كانت قيمة المنحة أقل مما يستحق لدرجته من  
بدل تحملت الهيئة الفرق .

الفصل العاشر

في الأجازات

( مادة ٧٤ )

لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله الا لاجازة يستحقها في حدود الاجازات  
المقررة بالمواد التالية ووفقا للضوابط والاجراءات التي يضعها رئيس  
مجلس الادارة .

وإذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره عن مدة غيابه وذلك مع عدم الاخلال بالمسئولية التأديبية ، ولرئيس مجلس الادارة أن يقرر حساب مدة الانتقاع من اجازاته ومنحه أجره اذا كان له رصيد منها يسمح بذلك .

( مادة ٧٥ )

للعامل الحق في اجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية .

( مادة ٧٦ )

يستحق العامل اجازة عارضة بأجر لمدد لا يجاوز مجموعها سبعة أيام في السنة وذلك عند حدوث سبب طارئ يقتضيها ويتعذر معه الحصول على أية اجازة أخرى ، ولا يجوز أن تزيد على يومين في المرة الواحدة .

( مادة ٧٧ )

يستحق العامل اجازة اعتيادية بأجر كامل عن سنوات العمل الفعلية لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه الآتي : -

(١) ١٥ يوما في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ تسلم العمل .

(٢) ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة .

(٣) ٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة .

(٤) ٤٥ يوما لمن تجاوز سن الخمسين .

ولرئيس مجلس الادارة أن يقرر زيادة مدة الاجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون في المناطق النائية أو اذا كان العمل في خارج الجمهورية ولا يجوز تقصير أو تأجيل الاجازة الاعتيادية أو انهاؤها الا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب في جميع الأحوال التصريح باجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد اجازاته الاعتيادية ، على أنه لا يجوز أن يحصل

الى الاجازة الاعتيادية المستحقة له عن ذات السنة .

على اجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالاضافة

( مادة ٧٨ )

مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعى يستحق العامل كل ثلاث سنوات تفصيلى فى الخدمة اجازة مرضية تسبح بقرار من الجهة الطبية المختصة فى الحدود الآتية :

(١) ثلاثة أشهر بأجر كامل .

(٢) ستة أشهر بأجر يعادل  $\frac{75}{100}$  من أجره الأساسى .

(٣) ستة أشهر بأجر يعادل  $\frac{50}{100}$  من أجره الأساسى فاذا كان قد جاوز

سن الخمسين كانت بأجر يعادل  $\frac{75}{100}$  من أجره الأساسى .

وللعامل الحق فى مد الاجازة لمدة ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر الا اذا قررت

الجهة الطبية المختصة احتساب شفائه .

ويجوز لرئيس مجلس الادارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر اذا

كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه الى علاج طويل . ويرجع فى تحديد

أنواع الأمراض التى من هذا النوع الى الجهة الطبية المختصة .

وللعامل الحق فى أن يطالب تحويل الاجازة المرضية سواء بأجر كامل أو بأجر

منخفض الى اجازة اعتيادية اذا كان له وفر منها .

وعلى العامل المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة

من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية .

( مادة ٧٩ )

يضع رئيس مجلس الادارة الاجراءات المتعلقة بحصول العامل على الاجازة

المرضية ويعتبر تسارض العامل اخلالا بواجبات الوظيفة .

وإذا رغب العامل المريض فى انتهاء اجازته والعودة الى عمله وجب أن

يقدم بذلك طلبا كتابيا وأن توافق الجهة الطبية المختصة على ذلك .

( مادة ٨٠ )

تسرى على العامل المريض بأمراض مزمنة أحكام قانون تأمين المرض المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماسى ، وتنتهى خدمته اذا استنفذ مجموع الاجازات المرضية والاعتيادية المقررة . واذا شفى أو استقرت حالته بعد انتهاء خدمته يسا يمكنه من العمل تكون له الأولوية في التعيين في وظيفة من درجة وظيفته السابقة بذات أقدميته فيها وبآخر مرتب حصل عليه .

( مادة ٨١ )

لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال اجازته المقررة في المواد السابقة ، واذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للهيئة أن تحرمه من أجره عن مدة الاجازة أو أن تسترد ما دفعته اليه من أجر مع عدم الاخلال بالجزاء التأديبي في جميع الأحوال .

( مادة ٨٢ )

تكون حالات الترخيص باجازة بدون مرتب على الوجه التالى :

١ - اذا رخص لأحد الزوجين وكان عاملا بالحكومة أو بالقطاع العام بالسفر الى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل يمنح الزوج الآخر العامل بالهيئة اجازة بدون مرتب . ولا يجوز أن تتجاوز هذه الاجازة مدة بقاء الزوج الآخر بالخارج ولا أن تزيد على أربع سنوات ولا أن تتصل باعارة الى الخارج .

وعلى الهيئة في جميع الأحوال منح هذه الاجازة عند طلبها الا بالنسبة الى العاملين من طوائف التشغيل التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الادارة فيخضع الترخيص لظروف العمل بالهيئة .

٢ - لرئيس مجلس الادارة منح العامل اجازة بدون مرتب للأسباب التى يبلدها العامل ويقدرها رئيس مجلس الادارة ووفقا للقواعد التى يضعها بحيث لا تتجاوز أربع سنوات ، ولا يجوز أن تتصل هذه الاجازة باعارة للخارج .  
ولا يجوز الترخيص بهذه الاجازة لمن يشغل احدى الوظائف العليا قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ شغله اياها ، كما لا تجوز ترقية العامل الى درجات الوظائف العليا الا بعد عودته من الاجازة .

٣ - لرئيس مجلس الإدارة منح العامل المنتسب الى احدى الكليات أو المعاهد العليا اجازة بدون مرتب عن أيام الامتحان .  
ويجوز للهيئة شغل وظيفة العامل الذي رخص له باجازة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل بالتعيين أو الترقية عليها .

( مادة ٨٣ )

تستحق العاملة اجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى قدره عامان عن الطفل الواحد ، وبما لا يجاوز ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .  
واستثناء من حكم المادتين ١٢٥ ، ١٢٦ من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الهيئة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوى ٢٥٪ من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الاجازة وذلك وفقا لاختيارها .

ولا يجوز أن تتصل هذه الاجازة باعارة الى الخارج أو باجازة دراسية أو باجازة بدون مرتب أو بأى نوع من أنواع الاجازات الأخرى .

( مادة ٨٤ )

تسرى فى شأن العامل الذى يحصل على اجازات بدون مرتب وفقا لحكم المادة ٨٢ فقرة ١ و ٢ والمادة ٨٣ من هذه اللائحة الأحكام المقررة فى شأن الترقية والعلووة والترقية بالنسبة الى العامل المعار .

( مادة ٨٥ )

يستحق العامل اجازة خاصة بأجر كامل لا تحسب ضمن الاجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات الآتية :  
(١) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وتمنح مرة واحدة طوال حياته الوظيفية .

(٢) اجازة وضع للعاملة وتكون لمدة ثلاثة أشهر ، والا تمنح الا ثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

(٣) للعامل المخالط لمريض بمرض معد وترى الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التى تحددها .

(٤) يستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة لعلاجه اجازة للمدة التي تحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد اصابة العمل والتعويض المستحق .

( مادة ٨٦ )

لرئيس مجلس الإدارة وفقا للقواعد التي يضعها الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف الأيام المقررة للعمل الرسمى شهريا وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها . وتستحق في هذه الحالة نصف الاجازات الاعتيادية والمرضية المقررة لها وتسرى عليها أحكام هذه اللائحة فيما عدا ذلك .

واستثناء من حكم المادة ١٢٥ من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تؤدي الاشتراكات المستحقة وفق أحكامه من الأجر المحفض على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكها في النظام المذكور .

( مادة ٨٧ )

لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط اجازة من أى نوع مسا سبق طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة .

( مادة ٨٨ )

تتخذ السنة الميلادية من أول يناير الى آخر ديسمبر أساسا لحساب الاجازة التي تمنح للعاملين .



## الباب الحادى عشر

في واجبات العاملين وتاديبهم

أولا - في واجبات العاملين

( مادة ٨٩ )

- الوظيفة العامة تكليف للقائهم بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها .
- ويجب على العامل مراعاة أحكام هذه اللائحة وتنفيذها وعليه بصفة خاصة :
- ١ - أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة في المكان المحدد للعمل وخلال المواعيد المقررة لأدائه طبقا لمعدلات الأداء المقررة له وأن ينجزه في المواعيد المناسبة ، وأن يخصص وقت العمل الرسمى لأداء واجبات وظيفته . وإذا اقتضت مصلحة العمل تكليف العامل بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المحدد تعين عليه القيام بذلك .
  - ٢ - أن ينفذ ما يسند إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها ، وألا يفشى ما يصل إليه من معلومات بسبب العمل . أو بسببته ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التي تصدر منه ، ويكون مسئولا عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته وعن حسن قيام مرؤوسيه بواجباتهم .
  - ٣ - أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمات العامة .
  - ٤ - المحافظة على مواعيد العمل واتباع الاجراءات التي يحددها رئيس مجلس الادارة في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد .
  - ٥ - أن يحافظ على وظيفته طبقا للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب .
  - ٦ - أن يحسن معاملة الجمهور مع انجاز مصالحه في الوقت المناسب .
  - ٧ - إبلاغ الجهة التي يعمل بها بمحل اقامته وحالته الاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليها خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .
  - ٨ - المحافظة على مستلكات وأموال الهيئة ومراعاة صيانتها .
  - ٩ - ارتداء الزي الرسمى المقرر للوظيفة .

( مادة ٩٠ )

يحظر على العامل :

- ١ - مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها .
- ٢ - مخالفة القوانين واللوائح الخاصة بالمنقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية .
- ٣ - الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للهيئة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات أو المماس بصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدي الى ذلك بصفة مباشرة .
- ٤ - عدم الرد على مناقضات الجهاز المركزي للمحاسبات أو مكاتباته بصفة عامة أو تأخير الرد عليها ، ويعتبر في حكم عدم الرد أن يجيب العامل اجابة الغرض منها المماثلة والتسوية .
- ٥ - عدم موافاة الجهاز المركزي للمحاسبات بغير عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة لها في المواعيد المقررة لها أو بما يطلبه من أوراق أو وثائق أو غيرها مما يكون له الحق في فحصها أو مراجعتها أو الاطلاع عليها بمقتضى قانون الشائه .
- ٦ - أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر الا اذا كان مصرحاً له بذلك كتابة من رئيس مجلس الادارة .
- ٧ - أن يفشى الأمور التي بطلع عليها بحكم وظيفته اذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تنضى بذلك . ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة .
- ٨ - أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصياً .
- ٩ - أن يخالف اجراءات الأمن الخاص، والعام التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الادارة .

١٠ - أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الاضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها وذلك مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة .

١١ - أن يؤدي أعمالا للغير بأجر أو مكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية الا بإذن من رئيس مجلس الإدارة . ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو مكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائي ممن تربطهم به صلة قرى أو مصاهرة لغاية الدرجة الرابعة .

وله أن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قرى أو مصاهرة لغاية الدرجة الرابعة وذلك بشرط اخطار الجهة الرئاسية التابع لها بذلك .

١٢ - أن يشرب الخمر أو أن يلعب الميسر في الأندية أو المحال العامة .

١٣ - يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة :

(أ) قبول أية هدية أو مكافأة أو عمولة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته .

(ب) أن يجمع تقودا لأى فرد أو لأية هيئة .

(ج) أن يوزع منشورات أو يجمع امضاءات لأغراض غير مشروعة .

(د) أن يشترك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون اذن الجهة

التي يحددها رئيس مجلس الإدارة مع مراعاة أحكام القانون رقم

١٩٧١/٣٥ باصدار قانون النقابات العمالية .

(هـ) أن يشتري عقارات أو منقولات مما تطرحه الهيئة أو السلطات

القضائية أو الادارية للبيع اذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته .

(و) أن يزاول أى أعمال تجارية وبوجه خاص أن تكون له اية مصلحة في

أعمال مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

- ( ز ) أن يشترك في تأسيس أو انشاء الشركات أو يقبل عضوية مجالس ادارتها أو أى عمل فيها الا اذا كان مندوبا عن الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلى أو شركات القطاع العام .
- ( ح ) أن يستأجر أراضى أو عقارات بقصد استغلالها فى الدائرة التى يؤدى فيها أعمال وظيفته اذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله .
- ( ط ) أن يضارب فى البورصات .

ثانيا - فى التحقيق مع العاملين وتأديبهم

### ( مادة ٩١ )

- كل عامل يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الاخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبا .
- ولا يعفى العامل من الجزاء استنادا الى أمر صادر اليه من رئيسه الا اذا اثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادر اليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة الى المخالفة ، وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده .
- ولا يسأل العامل مدنيا الا عن خطئه الشخصى .

### ( مادة ٩٢ )

- لا يجوز توقيع جزاء على العامل الا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه . وللمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معه التحقيق الاستماع الى الشهود والاطلاع على السجلات والأوراق التى يرى فائدتها فى التحقيق وكذلك اجراء المعاينة .
- ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الانذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه فى القرار الصادر بتوقيع الجزاء .
- وفى جميع الأحوال يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا .

( مادة ٩٣ )

الجزاء التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل هي :

- ١ - الاذار .
  - ٢ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
  - ٣ - الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ستين يوما في السنة سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات .
  - ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .
  - ٤ - الحرمان من علاوة دورية كلها أو بعضها .
  - ٥ - الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ٦ شهور ويستحق العامل نصف أجر فقط خلال مدة الوقف .
  - ٦ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .
  - ٧ - خفض الأجر في حدود علاوة .
  - ٨ - الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .
  - ٩ - الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر بمقدار القدر الذي كان عليه قبل الترقية .
  - ١٠ - الفصل من الخدمة .
- ولا توقع على العامل من شأنه وظائف رئيس قطاع وما يعلوها الا الجزاءات

الآتية :

- ١ - التنبيه .
- ٢ - اللوم .
- ٣ - الأحالة الى المعاش .

( مادة ٩٤ )

تصدر لائحة الجزاءات بقرار من مجلس الإدارة وتبين أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وتحدد السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات أنواع المخالفات كما تبين اجراءات التحقيق والجهات التي تتولاه .

( مادة ٩٥ )

يكون الاختصاص في توقيع الجزاءات التأديبية كما يلي :

- ١ - لرئيس مجلس الإدارة توقيع الجزاءات الواردة في البنود من ١ الى ٩ من الفقرة الأولى من المادة ٩٣ من هذه اللائحة وله كذلك بالنسبة الى انعاملين حتى الدرجة الثالثة توقيع الجزاء الوارد في البند ١٠ من نفس الفقرة وله أيضا توقيع الجزاءين الواردين في البندين ١ و ٢ من الفقرة الثانية من المادة المشار اليها.
- ٢ - لشاغلي الوظائف العليا ولمن يحددهم رئيس مجلس الإدارة من مختلف المستويات الرئاسية كل في حدود اختصاصاته توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على خمسة عشر يوما .

ولرئيس مجلس الإدارة في هذه الأحوال أن يقرر حفظ التحقيق قبل توقيع الجزاء وانه خلال ستين يوما من تاريخ توقيع الجزاء الغاءه اما مع حفظ الموضوع أو مع توقيع جزاء في حدود اختصاصه أو احالة العامل الى المحاكمة التأديبية .

- ٣ - تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٩٣ من هذه اللائحة .

( مادة ٩٦ )

لرئيس مجلس الإدارة ولمن يحددهم من مختلف المستويات الرئاسية أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا اذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هذه المدة الا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها . ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف .

ويجب عرض الأمر فور وقف العامل على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره . فاذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملا حتى تقرر المحكمة مايتبع في شأنه . وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوما من تاريخ رفع الأمر اليها ، فاذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملا .

فاذا برىء العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الانذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره ، أما اذا جوزى بجزاء أشد فتقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه ، فاذا جوزى بجزاء الفصل أو الاحالة الى المعاش انتهت خدمته من تاريخ وقفه ان كان موقوفاً ، ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر ، أما اذا لم يكن موقوفاً فتنتهى خدمته من تاريخ توقيع جزاء الفصل أو الاحالة الى المعاش .

وإذا وقعت على العامل عقوبة جنائية يترتب عليها فصله من الخدمة انتهت خدمته من تاريخ الحكم ما لم يكن موقوفاً عن العمل فتنتهى خدمته من تاريخ الوقف .

#### ( مادة ٩٧ )

كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله لمدة حبسه ، ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي ، ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذاً لحكم جنائي نهائي ، ويعرض الأمر عند عودة العامل الى عمله على رئيس مجلس الإدارة ليقرر ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية . فاذا اتضح عدم مسؤوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه .

#### ( مادة ٩٨ )

لا يجوز النظر في ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية الآتية الا بعد انقضاء المدد المبينة قرين كل منها :

١ - ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر لمدة من خمسة أيام الى عشر أيام .

٢ - ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر لمدة أحد عشر يوماً الى خمسة عشر يوماً أو الوقف عن العمل مدة من خمسة أيام الى عشرة أيام .

٣ - تسعة أشهر في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة عشر يوماً وتقل عن ثلاثين يوماً أو الوقف عن العمل لمدة أحد عشر يوماً الى خمسة عشر يوماً

- ٤ - سنة في حالة الخصم من الأجر مدة ثلاثين يوماً فأكثر أو في حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوماً أو خفض الأجر.
  - ٥ - مدة الحرمان من العلاوة كلها أو بعضها على ألا تقل عن سنة .
  - ٦ - سنة في حالة الحكم على العامل جنائياً في واقعة تتصل بعمله .
- وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق .

### ( مادة ٩٩ )

عند توقيع جزاء الخفض الى وظيفة أدنى يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التي كان يشغلها عند إحالته الى المحاكمة مع استحقاقه العلاوات الدورية للمستقبل بالفئة المقررة للوظيفة الأدنى بمرعاة شروط امتحانها ، وتحدد أقدميته في الوظيفة الأدنى بمرعاة أقدميته السابقة فيها بالإضافة الى المدة التي قضاها في الوظيفة الأعلى مع الاحتفاظ له بأجره الذي كان يتقاضاه عند صدور الحكم أو القرار بتوقيع الجزاء ، ولا يجوز النظر في ترقيته الا بعد مضي سنة ونصف سنة من تاريخ صدور الحكم أو القرار بتوقيع الجزاء فاذا وقع على العامل جزاء الخفض الى وظيفة أدنى مع خفض الأجر فلا يجوز النظر في ترقيته الا بعد سنتين من تاريخ صدور الحكم أو القرار بتوقيع الجزاء .

### ( مادة ١٠٠ )

لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الاحاله أو الوقف ، وفي هذه الحالة تحجز له الوظيفة لمدة سنة . فاذا استطلت المحاكمة أو الوقف لأكثر من ذلك وثبت عدم ادائه أو وقع عليه جزاء الانذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقيته حساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو لم يكن موقوفاً ، ويمنح أجرها من هذا التاريخ .

ويعتبر العامل محالاً الى المحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الهيئة أو الجهاز المركزي للمحاسبات من النيابة الادارية اقامة الدعوى التأديبية .



( مادة ١٠١ )

لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب من الاستمرار في مصادمته  
تأديبيا اذا كان قد بدىء في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة  
اقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء في التحقيق قبل انتهاء الخدمة ،  
وذلك خلال خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز  
الأجر الاجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند انتهاء الخدمة . وتستوفي  
الغرامة مما قد يكون له من مستحقات لدى الهيئة في حدود الجزء الجائز الحجز  
عليه أو بطريق الحجز عليه أو بطريق الحجز الادارى على أمواله ، وكذلك تستوفي  
استثناء من حكم المادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥  
والقوانين المعدلة له من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر ان وجد عند  
استحقاقها في حدود الجزء الجائز الحجز عليه .

( مادة ١٠٢ )

تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة الى العامل الموجود في الخدمة بنضى سنة  
من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها  
أى المدتين أقرب .

وتنقطع هذه المدة بأى اجراء من اجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة  
وتسرى ائمة من جديد ابتداء من آخر اجراء .

واذا تعدد المتهمون ترتب على انقطاع المدة بالنسبة لاحدهم انقطاعها بالنسبة  
الى الباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك اذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية الا  
يسقط الدعوى الجنائية .

( مادة ١٠٣ )

تمحى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل بانقضاء المدد الآتية :-  
١ - ستة أشهر فى حالة الانذار أو الخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة

أيام .

٢ - سنة فى حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام والوقف عن العمل مدة لا تزيد على خمسة أيام وكذلك فى حالة التنبيه واللوم .

٣ - سنتان فى حالة تأجيل العلاوة كلها أو بعضها أو الحرمان منها أو الوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة أيام .

٤ - ثلاث سنوات بالنسبة الى الجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل من الخدمة أو الاحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبى .

ويتم المحو تلقائيا بقرار من رئيس مجلس الادارة اذا تبين أنه لم يوقع على العامل أية جزاءات أخرى .

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة الى المستقبل ، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له ، وترفع أوراق الجزاء وكل اشارة اليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل .

( مادة ١٠٤ )

تحتفظ الهيئة فى حساب خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ، ويكون الصرف من هذه الحصيلة فى الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية العاملين طبقا للشروط والاوزاع التى يحددها رئيس مجلس الادارة .

## الفصل الثاني عشر

في انتهاء خدمة العامل

( مادة ١٠٥ )

تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين ، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

ويجوز من مدة خدمة العامل بعد بلوغه هذه السن لمدة سنة فسنة بحيث لا يجاوز مجموعها أربع سنوات ، ويكون المد بالنسبة الى شاغلى الوظائف العليا بقرار من الوزير وبالنسبة الى شاغلى باقى الوظائف بقرار من رئيس مجلس الادارة .

كما تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

- ١ - عدم اللياقة للخدمة صحيا .
- ٢ - الاستقالة .
- ٣ - الفصل من الخدمة .
- ٤ - فقد الجنسية المصرية مع مراعاة حكم البند ١ من المادة ١٠ من هذه اللائحة .
- ٥ - الفصل بقرار من رئيس الجمهورية فى الاحوال التى يحددها القانون الخاص بذلك .
- ٦ - الحكم عليه بعقوبة جنائية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو مايمثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الأخرى أو بعقوبة مقيد للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ .  
ومع ذلك فاذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدى الى إنهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل
- ٧ - الغاء الوظيفة .
- ٨ - الوفاة .

( مادة ١٠٦ )

ثبتت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة . ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل استنفاد اجازاته المرضية والاعتيادية ، ما لم يطلب انتهاء خدمته دون انتظار انتهاء اجازاته .

( مادة ١٠٧ )

للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ، ولا تنتهي خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة . ويجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة حكما ، ما لم يكن الطلب معلقا على شرط أو مقترنا بقيد ففي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبه . ويجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك ، على الا تزيد مدة الارجاء على خمسة عشر يوما بالاضافة الى مدة الثلاثين يوما المشار اليها . فاذا أحيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا يجوز النظر في قبول استقالته الا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الاحالة الى المعاش .

ويجب على العامل أن يستمر في عمله الى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة أو الى ان ينقضي الميعاد المنصوص عليه في هذه المادة

( مادة ١٠٨ )

يعتبر العامل مقبدا استقالته في الحالات الآتية :

١ - اذا انقطع عن عمله بغير اذن أكثر من ثلاثين يوما متتالية ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان خارجا عن ارادته وبغير مقبول ،

وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك ، والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة . فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

٢ - اذا انقطع عن عمله بغير اذن مددا تبلغ أكثر من خمسة وأربعين يوما غير متصلة في السنة ، ولم يقدم عذرا تقبله الهيئة ، فتعتبر خدمته منتهية من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة .

٣ - اذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية ، وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في هذه الجهة الأجنبية .

وفي جميع الأحوال لا يجوز اعتبار العامل مستقيلا اذا كان قد اتخذت ضده أى اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لا نقطاعه عن العمل أو التحاقه بالخدمة في هذه الجهة أيها أسبق .

### ( مادة ١٠٩ )

يصرف للعامل أجره الى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادة ( ١٠١ ) من هذه اللائحة ، على أنه فى حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملا أو منقوصا حسب الأحوال لغاية استنفاد اجازاته المرضية أو انتهاء خدمته بناء على طلبه .

وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل يستحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة ، ما لم يكن موقوفاً أو منقطعاً عن العمل فيستحق الأجر حتى اليوم السابق على الانقطاع أو الوقف . وفي حالة انتهاء الخدمة بسبب الغاء الوظيفة أو بقرار من رئيس الجمهورية يستحق العامل تعويضاً يعادل أجره إلى أن يتم إبلاغه بالقرار وذلك دون اخلال بحكم الفقرة السابقة .

( مادة ١١٠ )

إذا جوزى العامل بالفصل أو بالأحالة إلى المعاش انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم أو القرار ، ويستحق تعويضاً يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحكم أو بالقرار . أما إذا كان قوفاً أو منقطعاً عن العمل عند صدور الحكم أو القرار فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقوعه ، ولا يجوز أن يسترد من العامل الذي كان موقوفاً ماسبق أن صرف إليه من أجره خلال مدة الوقف .

( مادة ١١١ )

إذا توفي العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل أجره عن ثلاثة أشهر كاملة لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى مائة جنيه . ويكون الصرف للأرامل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات .

الفصل الثالث عشر

في الرعاية الاجتماعية والصحية

( مادة ١١٢ )

تقدم الهيئة الرعاية الاجتماعية من صندوق خاص لخدمة الأغراض الاجتماعية وخاصة في الوجوه التالية :

- ١ - تقديم الاعانات المالية في حالات الكوارث التي تحل بالعاملين .
  - ٢ - تقديم الخدمات الاجتماعية ترفيهية وثقافية ورياضية للعاملين .
- وتصدر لائحة الصندوق بقرار من رئيس مجلس ادارة الهيئة متضمنة مصادر تمويله ووجوه الاتفاق وقواعد الصرف وادارة أعماله .

( مادة ١١٣ )

يستمر العمل بنظام التأمين الصحى ، ولمجلس الادارة تقرير تطبيق أى نظام  
علاجى آخر يحقق رعاية صحية أفضل للعاملين بالهيئة .

الفصل الرابع عشر

احكام ختامية

( مادة ١١٤ )

تسرى احكام هذه اللائحة على العاملين بالهيئة ، كما تسرى فيما تتضمنه  
من مزايا أفضل على من تنظم شئونه الوظيفية منهم قوانين خاصة .

وتسرى احكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد به نص فى  
هذه اللائحة بما لا يتعارض مع احكامها .

( مادة ١١٥ )

يحدد رئيس مجلس الادارة أيام العمل فى الأسبوع وساعاته وفقاً لمقتضيات  
المصلحة العامة .

( مادة ١١٦ )

يكون حساب المدد المنصوص عليها فى هذه اللائحة بالتقويم الميلادى .

( مادة ١١٧ )

تعلن القرارات التى تصدر فى شئون العاملين فى نشرات دورية يصدر بتنظيم  
توزيعها وتعليقها فى لوحة الاعلانات قرار من نائب رئيس مجلس ادارة الهيئة  
المختص .

ويعتبر نشر المنشورات والتعليمات والقرارات والأوراق الادارية  
بلوحة الاعلانات أو بماكن ظاهر بمحل العمل قرينة قانونية على علم جميع العاملين  
بها ، وهذا مع عدم الاخلال بتوزيع القرارات الصادرة على ادارات الهيئة .

( مادة ١١٨ )

يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأي مسببا فيما تطلبه الهيئة من تفسيرات متعلقة بأحكام هذه اللائحة .

( مادة ١١٩ )

يحدد رئيس مجلس الإدارة الزى الخاص بعمال الخدمات وطوائف التشغيل .

( مادة ١٢٠ )

يمنح العامل عند بدء سريان هذه اللائحة أول مربوط درجته أو علاوة من ملاواتها طبقا لأحكام هذه اللائحة أيهما أكبر ، أما من جاوز مرتبه الحالى نهاية مربوط درجته أو ربطها الثابت فيحتفظ بالفرق .

ملاحق رقم ( ١ )

بشأن نظام توظيف الخبراء الوطنيين والأجانب

ومن يقومون بأعمال مؤقتة والعمالين المتدرجين

أولا - نظام توظيف الخبراء :

( مادة ١ )

يكون تعيين الخبير لعمل معين أو لمهمة محددة حسبما تقتضيه حاجات الهيئة من بين ذوى الخبرات والتخصصات النادرة التى يتعذر وجودها فى الهيئة وبعد وافقة الوزير .

( مادة ٢ )

يكون عقد تعيين الخبير للمدة المناسبة لاتمام العمل أو المهمة المسندة اليه .  
يجوز عند الحاجة تجديد العقد للمدة المناسبة .



( مادة ٣ )

يتضمن العقد المبرم مع الخبير البيانات الآتية :

- أسماء طرفي العقد .
- البيانات الشخصية المتعلقة بالخبير .
- تحديد العمل أو المهمة المسندة للخبير وواجباتها ومسئولياتها .
- المكافأة الشاملة المقررة .
- الجزاءات التي يجوز توقيعها .
- المحكمة المختصة بنظر المنازعات القضائية .
- البيانات الأخرى التي ترى الهيئة اضافتها الى ماتقدم وذلك بما لا يتعارض مع أحكام هذا القرار .

( مادة ٤ )

على الهيئة التحقق من الشهادات أو الأوراق المقدمة من الخبير . وفي جميع الأحوال يشترط اعتماد ما يقدمه من أوراق من الجهات المختصة .

ثانيا - نظام توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة :

( مادة ١ )

يعمل في شأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة بالأحكام التالية:

( مادة ٢ )

يتصد بالأعمال المؤقتة الأعمال العارضة أو الأعمال الموسمية .

( مادة ٣ )

يكون توظيف العاملين المؤقتين بطريق التعاقد في حدود الاعتمادات المالية المدرجة بموازنة الهيئة . ويتضمن العقد المبرم معهم البيانات الآتية :

- أسماء طرفي العقد .
- البيانات الشخصية المتعلقة بالعامل ومدد التعاقد .

- المكافأة الشاملة المقررة للأعمال المشار إليها .
- الأعمال العارضة أو الموسمية محل العقد .
- الجزاءات التي توقع على العامل .
- المحكمة المختصة بنظر المنازعات القضائية .
- البيانات الأخرى التي ترى الهيئة اضافتها الى ماتقدم بما لا يتعارض مع أحكام هذا القرار .

( مادة ٤ )

- يراعى في ابرام العقد المشار اليه الأحكام المالية والادارية الواردة في لوائح الصادرة في هذا الشأن . ويجوز للهيئة أن تضيف أحكاما تنفق مع طبيعة أعمال المؤقتة موضوع العقد .

( مادة ٥ )

- لرئيس مجلس الادارة فسخ العقد في حالة الاخلال بشروطه .
- ثالثا - نظام تشغيل العمال المتدرجين :

( مادة ١ )

- يرم رئيس مجلس الادارة مع العامل المتدرج عقدا لمدة خمس سنوات تتضمن بيانات الآتية :

- أسماء طرفى العقد .
- المكافأة الشاملة المقررة للعامل .
- الجهة الطبية المختصة بتوقيع الكشف الطبى على العامل .
- أيام العمل وساعاته والاجازات المقررة للعامل .
- الجزاءات التي يجوز توقيعها .
- موافقة ولى أمر العامل كتابة على العقد .
- البيانات الأخرى التي ترى الهيئة اضافتها الى ماتقدم وذلك بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام .

( مادة ٢ )

يشترط فيمن يعين عاملا متدرجا ما يلي :

- أن يكون مصرى الجنسية .
- ألا تقل سنه عن ثلاث عشرة سنة ولا تزيد على ست عشرة سنة .
- أن يكون حاصلًا على الشهادة الاعدادية ، ويجوز للهيئة التجاوز عن هذا الشرط في الأحوال التى يحددها رئيس مجلس الادارة .
- أن يكون لائقا للعمل صحيا .

( مادة ٣ )

يخضع العامل المتدرج لنظام التدريب العملى والنظري الذى تقرره الهيئة ، ويخضع فى نهاية السنة الخامسة من التحاقه بالتدريب لاختبار يودى أمام لجنة فنية يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الادارة . فاذا اجتاز الاختبار بنجاح عين فى وظيفة خالية من وظائف المجموعة الحرفية .

أما اذا رسب فى الاختبار جاز مد عقد تدريبه لمدة ستة أشهر أخرى يعاد اختباره فى نهايتها ، فان رسب انتهى عقد تدريبه .

الأجور والحوافز

( مادة ٤ )

يمنح العامل المتدرج عند التحاقه بالتدريب مكافأة شاملة قدرها مائة وثمانون جنيها سنويا تزداد بمقدار اثني عشر جنيها سنويا .

( مادة ٥ )

للهيئة منح العامل المتدرج المزايا العينية الملائمة لطبيعة العمل الذى يؤديه .

( مادة ٦ )

تسرى على العامل المتدرج نظام الرعاية الصحية والاجتماعية المقررة للعاملين بالهيئة .

### الاجازات

( مادة ٧ )

للعامل المتدرج الحق في اجازة بأجر كامل أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية .

( مادة ٨ )

يستحق العامل المتدرج الاجازات الميينة فيما يلي بأجر كامل :  
- اجازة عارضة لمدة لا يجاوز مجموعها سبعة أيام في السنة ولا تزيد على يومين في المرة الواحدة مع مراعاة حكم المادة (٧٦) من هذه اللائحة .  
- اجازة اعتيادية لمدة خمسة عشر يوما في السنة وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالتدريب .

- اجازة مرضية لمدة واحد وعشرين يوما في السنة .  
ويسقط حق المتدرج في الاجازات المشار اليها بمضى السنة .

### الجزاءات

( مادة ٩ )

الجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين المتدرجين هي :

- التنبيه .  
- الخصم من المكافآت الشاملة في حدود خمسة عشر يوما في السنة .  
- فسخ العقد .

### انهاء العقد

( مادة ١٠ )

ينتهي عقد العامل المتدرج بتعيينه باحدى وظائف المجموعة الحرفية أو برسوبه في الاختبار الثاني المنصوص عليه في المادة (٣) من هذا النظام .

رابعاً - نظام تشغيل الطوافين الأهليين ووكلاء المكاتب الأهلية :

( مادة ١ )

يكون تشغيل الطوافين الأهليين ووكلاء المكاتب الأهلية طبقاً لأحكام العقد  
الذي قرره مجلس الإدارة •

( مادة ٢ )

يضع مجلس الإدارة الشروط الواجب توافرها فيمن يعين كطواف أهلي أو  
صاحب وكالة بريدية •

( مادة ٣ )

يتضمن العقد الذي يبرم مع أي من المذكورين بالمادة الثانية :

- أسماء طرفي العقد •
- الأعمال التي يكلف بها المتعاقد •
- الضمانات التي تطلبها الهيئة كتأمين من المتعاقد •
- المحكمة المختصة بنظر المنازعات القضائية التي قد تنشأ نتيجة للتعاقد •
- ماترى الهيئة اضافته من شروط أو أحكام •

( مادة ٤ )

تسرى على المتعاقد لائحة الجزاءات التي يقرها مجلس إدارة الهيئة •

( مادة ٥ )

يجوز لرئيس مجلس الإدارة فسخ العقد اذا أخل المتعاقد بأحد شروطه  
هو اذا اقتضى صالح العمل ذلك •

الحد الأدنى لمدد البقاء في الدرجة	نسبة الترقية بالاختيار	مقدار العلاوة الدورية شهريا	مقدار بدل التمثيل سنويا	الربط المالي المقرر سنويا	الدرجات المالية لوظائف الهيئة
—	—	—	٢٠٠٠ جنيه	٢٧٠٠ جنيه	رئيس مجلس الإدارة
—	٪١٠٠	—	١٥٠٠ جنيه	٢٥٥٠ جنيه	نائب رئيس مجلس الإدارة
١ سنة	٪١٠٠	٦,٢٥٠	١٠٠٠ جنيه	٢٤٩٦/١٧٤٠	رئيس قطاع ... .. مدير عام إدارة أو
١ سنة	٪١٠٠	٦,٠٠٠	٥٠٠ جنيه	٢٢٤٤/١٥٢٤	وكيل قطاع ... ..
١ سنة	٪١٠٠	٥,٠٠٠	٣٠٠ جنيه	٢٠٢٨/١١٦٤	أولى ... ..
			لشأنى وظائف وكيل مدير عام المنطقة		
٦ سنة	٪٥٠	٤ جنيه ثم ٥ جنيه من ٧٣ جنيه	—	١٨٤٨/٨٤٠	ثانية ... ..
٨ سنة	٪٤٠	٤ جنيه	—	١٥٤٨/٥٧٦	الثة ... ..
٥ سنة	٪٢٠	٣ جنيه	—	١١٥٢/٤٢٠	أربعة ... ..
٥ سنة	٪١٠	٢ جنيه	—	٨٦٤/٣٦٠	خامسة ... ..
٥ سنة	—	١,٥٠٠ جنيه	—	٦٨٤/٣٣٠	سادسة ... ..