

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢

بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت ؛

وعلى الاعلان الدستوري الصادر في ٢٧ سبتمبر سنة ١٩٦٢ بشأن التنظيم السياسي لسلطات الدولة العليا ؛

وعلى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بالشركات المساهمة وشركة التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن توظيف الأجانب ؛

وعلى القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ في شأن التعيين في وظائف شركات المحاماة والمؤسسات العامة ؛

وعلى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بمادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاسبات التأديبية والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاسبات التأديبية على بعض موظفي المؤسسات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة ؛

وعلى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ في شأن عقد العمل البحري ؛

وعلى القانون رقم ٢٦٥ لسنة ١٩٦٠ بتنظيم المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي ؛

وعلى القانون رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية ؛

وعلى القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ بشأن المرتبات أو المكافآت التي تبلغ ١٥٠٠ جنيه فأكثر في الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦١ بشأن الحد الأقصى للمرتبات التي تصرفها الهيئات أو المؤسسات أو الشركات ؛

وعلى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أي شخص على وظيفة واحدة ؛

وعلى القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بمنح جواز الجمع بين مرتب الوظيفة في الشركات التي تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التعيين بها ؛

وعلى القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٢ بشأن تعيين تخرجي الجامعات في المؤسسات والشركات ؛

وعلى الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن علاء المعيشة في الشركات ؛

على القرار الجمهوري رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ بإصدار نظام لأئحة نظام موظفي وعمال المؤسسات العامة ؛

وعلى القرار الجمهوري رقم ١٥٩٨ لسنة ١٩٦١ بإصدار لائحة نظام موظفي وعمال الشركات ؛

وعلى القرار الجمهوري رقم ١٨٩٩ لسنة ١٩٦١ بإنشاء المجلس الأعلى للمؤسسات العامة ؛

وعلى القرار الجمهوري رقم ١ لسنة ١٩٦٢ في شأن المؤسسات العامة الصناعية ؛

وعلى القرار الجمهوري رقم ٢٦٢ لسنة ١٩٦٢ بشأن تحديد حد أدنى لأجور العمال في الشركات التابعة للمؤسسات العامة للصناعية ؛

وعلى ما أورته مجلس العمولة ؛

وعلى موافقة مجلس الرياسة ؛

قرر :

مادة ١ - تسرى أحكام النظام المرافق على جميع العاملين في الشركات التي تتبع المؤسسات العامة ، كما تسرى أحكام هذا النظام على الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة والتي يصدر بإخضاعها لأحكامه قرار من رئيس الجمهورية .

ويكون لمجلس إدارة الجمعيات التعاونية في حالة إخضاعها لهذا النظام اختصاصات مجلس إدارة الشركات الواردة فيه .

مادة ٢ - تلغى لائحة نظام موظفي وعمال الشركات الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ١٥٩٨ لسنة ١٩٦١ ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القرار .

ولا تسرى القواعد والنظم الخاصة بإعانة علاء المعيشة على العاملين بأحكام هذا النظام .

مادة ٣ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره .

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٢ رجب سنة ١٣٨٢ (٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٢)

جمال عبد الناصر

نظام العاملين بالشركات

الباب الأول - أحكام عامة

مادة ١ - يسرى على العاملين بالشركات الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة يكون أكثر سخاء بالنسبة لهم ، ويعتبر هذا النظام جزءاً متمماً لعقد العمل .

مادة ٢ - يجب أن يتضمن العقد المبرم بين الشركة والعامل النص على أن تعتبر أحكام هذه اللائحة والتعليقات التي تصدرها الشركة فيما يتعلق بتنظيم العمل جزءاً متمماً للعقد المبرم بين الشركة والعامل .

مادة ٣ - تنشأ في كل شركة لجنة أو أكثر لشئون الأفراد وتشكل بقرار من مجلس إدارة الشركة وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها .

وتكون قراراتها بأقلية الآراء ، فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذي منه الرئيس .

ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجان رئيس المستخدمين بالشركة أو من يقوم بأعماله ، دون أن يكون له صوت معدود .

وينشأ سجل خاص تدون به محاضر اجتماع لجان شئون الأفراد ويجب أن تشمل هذه المحاضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما دار من مناقشات والقرارات التي اتخذتها اللجنة والأسباب التي بنيت عليها ويوقع الرئيس والأعضاء الحاضرون والقائم بأعمال السكرتارية على محاضر الجلسات .

مادة ٤ - تختص اللجان المنصوص عليها في المادة السابقة بالنظر في تعيين ونقل وتدريب وإعارة وترقيات وعلاوات العاملين لغاية المستوى الذي يحدده مجلس إدارة الشركة وهذا علاوة على ما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من شئون ومشاكل هذه الفئات .

وترفع اللجنة اقتراحاتها إلى رئيس مجلس الإدارة لاعتمادها ، فإذا لم يعتمدها ولم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها إليه اعتبرت معتمدة وتنفذ . أما إذا اعترض على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن يبدي كتابة الأسباب المبررة لذلك . ويعيد ما اعترض عليه لجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلاً للبت فيه . فإذا مر هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها لرئيس مجلس الإدارة اعتبر رأيها نهائياً . أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد فيتعين على رئيس مجلس الإدارة عرض الأمر على مجلس إدارة الشركة في أول اجتماع له لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائياً .

الباب الثاني - تعيين العاملين

مادة ٥ - يشترط فيمن يعين في الشركة ما يأتي :

(١) أن يكون متمماً بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو جنسية إحدى الدول التي تعامل الجمهورية العربية المتحدة بالمثل .

(٢) أن يكون محمود السيرة ، حسن السمعة .

(٣) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

(٤) أن يجتاز بنجاح الاختبارات التي قد يرى مجلس إدارة الشركة إجرائها .

(٥) أن تثبت لياقته صحياً بمعرفة الجهة الطبية التي تحددها الشركة .

ويجوز الإعفاء من شرط اللياقة الطبية اللازمة للتعيين أو الاستمرار في العمل كلها أو بعضها بقرار من مجلس إدارة الشركة بعد أخذ رأي الجهة الطبية المختصة .

(٦) أن يكون حاصلاً على المؤهل العلمي أو الخبرة التي يتطلبها العمل .

وذلك عدداً من يعين بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٦ - يجوز تعيين موظفي الحكومة والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها في وظائف الشركة بأجور تجاوز مرتباتهم الأصلية في الحكومة أو المؤسسات العامة أو الشركات التابعة لها بما لا يزيد على ١٠٪ من مرتباتهم إذا تم التعيين خلال سنتين من تاريخ تركهم الخدمة . ويجوز تعيين هؤلاء بأجر يزيد على ذلك بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٧ - فيما عدا من نص عليهم في المادة السابقة لا يجوز التعيين رأساً في وظيفة من الفئة السادسة فما فوقها إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك لصالح الإنتاج ، ولإمكان الإفادة من ذوى الكفاءة والخبرة الخاصة . ويكون التعيين في هذه الحالة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على طلب مجلس إدارة الشركة وموافقة مجلس إدارة المؤسسة .

مادة ٨ - يوضع العامل تحت الاختبار لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ تسلمه العمل وتقر صلاحيته في خلال مدة الاختبار وفقاً للنظام الذي يقرره مجلس إدارة الشركة .

الباب الثالث - المرتبات والمكافآت

مادة ٩ - مع عدم الإخلال بأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٦٢ لسنة ١٩٦٢ يحدد أجر العامل منذ تعيينه بالحد الأدنى المقرر بمجمول ترتيب الأعمال .

ويستحق العامل أجرة من تاريخ تسلمه العمل . ويجوز لمجلس إدارة الشركة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة على أساس حصول العامل على الحد الأدنى للأجر المقرر لفئة عمله بالإضافة إلى أجر محدد عن كل إنتاج يزيد على المعدل الذي تقرره الشركة في المهن المختلفة .

مادة ١٠ - يجوز تقرير بدل طيبة عمل للعاملين بالشركة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص .

مادة ١١ - يجوز تقرير بدل تمثيل للعاملين بالشركة وبحد أقصى قدره ١٠٠٪ من الأجر الأصلي وذلك وفقا للأسس والقواعد التي يضعها مجلس إدارة الشركة على أن يعتمد هذا القرار من الوزير المختص وبعد موافقة مجلس إدارة المؤسسة التي تتبعها الشركة .

ويكون تقرير هذا البدل كل سنة .

مادة ١٢ - يمنح العاملون الذين يعملون خارج الجمهورية الرواتب الإضافية التي يحددها مجلس إدارة الشركة على أن يعتمد هذا القرار من الوزير المختص وبعد موافقة مجلس إدارة المؤسسة التي تتبعها الشركة .

مادة ١٣ - يجوز لمجلس إدارة الشركة منح مكافآت تشجيعية للعامل الذي يؤدي خدمات ممتازة أو أعمال أو بحوث تساعد على زيادة الإنتاج أو المبيعات أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتكار أنواع جديدة منه .

على أن يعتمد قرار مجلس إدارة الشركة من مجلس إدارة المؤسسة التي تتبعها الشركة ، إذا زادت المكافأة للعامل على ١٠٠ جنيه في السنة .

مادة ١٤ - يجوز لمجلس إدارة الشركة منح علاوة استثنائية واحدة خلال السنة المالية الواحدة للعامل الذي يبذل جهدا خاصا يحقق للشركة ربحا أو اقتصادا في النفقات أو زيادة في الإنتاج ، ولا يغير منح العلاوات الاستثنائية من مواعيد استحقاق العلاوة العادية .

الباب الرابع - تقارير النشاط

مادة ١٥ - ينشأ لكل عامل ملف تحفظ فيه البيانات والمعلومات الخاصة به مما يكون متصلا بعمله .

مادة ١٦ - يقدم عن كل عامل تقرير سنوي شامل لإنتاجه وسلوكه ويكون تقدير الكفاية بدرجة (ممتاز - جيد - مقبول - ضعيف) .
وتعد التقارير على النماذج وطبقا للأوضاع التي يقررها مجلس إدارة الشركة .

مادة ١٧ - يخضع لنظام التقارير الدورية جميع العاملين عدا أعضاء مجلس الإدارة .

مادة ١٨ - يعد التقرير كتابة بواسطة الرئيس المباشر ، ويقدم عن طريق مدير الإدارة المختص بعد إبداء رأيه كتابة عليه ويعرض التقرير على بلننه شئون الأفراد لتقدير درجة الكفاية التي تراها .

مادة ١٩ - يحظر العامل المقدم عنه تقرير بدرجة مقبول أو ضعيف بهذا التقرير ، ويجوز توضيح أسباب هذا التقرير مشافهة وله حق التظلم من هذا التقرير في مدة لا تتجاوز أسبوعين إلى مجلس إدارة الشركة للبت فيه .

ويجوز نقل العامل الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة مقبول أو ضعيف إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداداته .

وفي جميع الحالات إذا قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف جاز فصله من الخدمة بقرار من مجلس إدارة الشركة .

الباب الخامس - الترقيات والعلاوات

مادة ٢٠ - تكون الترقية إلى وظائف الفئات من السادسة إلى الأولى بالاختيار على أساس الكفاءة على أن تؤخذ التقارير الدورية في الاعتبار ، فإذا تساوت الكفاءة يرقى الأقدم وفيما عدا هذه الوظائف من الفئات تكون الترقية بالأقدمية في حدود ٧٥٪ وبالاختيار في حدود ٢٥٪ من هذه الوظائف .

مادة ٢١ - يمنح العامل المرقى إلى وظيفة أعلى أول مرتبة من الفئة المقررة لوظيفته ، أو علاوة واحدة من علاوات الفئة المرقى إليها أيهما أكبر .

مادة ٢٢ - لا يجوز النظر في ترقية العامل إلى وظيفة أعلى إذا كان محالا إلى النيابة العامة أو النيابة الإدارية بقرار من رئيس مجلس إدارة الشركة أو من مدير الشركة على أن تبقى الوظيفة المذكورة شاغرة لمدة أقصاها سنة فإذا ثبت براءته أمكن النظر في ترقية إليها .

فإذا استطلت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم إدانة العامل وجب عند ترقية احتساب أقدميته في الدرجة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية .

مادة ٢٣ - يجوز للسلطة المختصة بالتعيين أن تعهد إلى أي عامل بمهام عمل أعلى وذلك لمدة لا تتجاوز سنة قابلة للتجديد .

مادة ٢٩ - تكون إعاره أي عامل بالشركة بموافقة الجهة المختصة بالتعيين وتكون مدة الإعاره عاما واحدا قابلة للتجديد لمدة أقصاها ثلاث سنوات .

ويجوز بقرار من مجلس الإدارة تجاوز هذه المدة إذا كانت الإعاره للخارج إذا دعت ضرورة العمل ذلك، وتتصل الجهة المعار إليها بالالتزامات المالية المتعلقة بالمعار وتدخل مدة الإعاره في حساب المعاش أو المكافاة ويجوز للشركة عند الضرورة شغل درجة المعار بمقدد المدة .

ويشترط موافقة العامل كتابة على الإعاره .

مادة ٣٠ - يصدر قرار من المجلس التنفيذي بنظام البعثات والإجازات الدراسية بالنسبة إلى العاملين بالشركات . يتضمن على الأخص كيفية اختيار المبعوثين ، ومعاملتهم المالية ، وحقوقهم وواجباتهم والتزاماتهم والضمانات التي تكفل الاستفادة بهم في خدمة الشركة بعد عودتهم .

الباب السابع - مواعيد العمل والإجازات

مادة ٣١ - تحدد مواعيد العمل (صيفا وشتاء) بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يبييه .

مادة ٣٢ - يعتمد رئيس مجلس إدارة الشركة نظاما لإثبات حضور العاملين وانصرافهم .

مادة ٣٣ - يحدد مجلس إدارة الشركة أيام العمل في الأسبوع وساعاته وفقا لمقتضيات العمل .

ويمنح العامل أجرا إضافيا عن الساعات التي يعملها فيما يتجاوز ساعات العمل المقررة قانونا ، وذلك دون الإخلال بالأحكام الواردة في القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليهما .

مادة ٣٤ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الإجازات التي تمنح للعاملين . وتدخل أيام العطلات الرسمية ضمن مدة الإجازة إذا تداخلت .

مادة ٣٥ - يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالإجازات السنوية والإجازات المرضية والعرضية على أن تعتمد هذه القواعد من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

مادة ٣٦ - تحدد مواعيد الإجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه بقرار من مدير الإدارة المختصة .

مادة ٢٤ - يقر مجلس إدارة الشركة في ختام كل سنة مالية مبدأ منح الملاوة أو عدم منحها بالنسبة إلى جميع العاملين في الشركة وذلك في ضوء المركز المالي للشركة وما حققته من أهداف كما يجوز له أن يقرر منح نسبة من الملاوة ، وفي هذه الحالة لا يجوز أن تزيد النسبة الممنوحة من الملاوة في الفئات العليا منها في الفئات التي تقل عنها . ويتعين في جميع الأحوال اعتماد قرار مجلس إدارة الشركة من مجلس إدارة المؤسسة . وتمنح الملاوات الدورية السنوية في أول يناير من كل عام وفقا للفئات الواردة بالجدول المرفق .

مادة ٢٥ - يشترط في الترقية أو منح ملاوة أن يكون العامل حاصلًا على تقدير مقبول على الأقل في متوسط التقارير الدورية لأخر سنة وأن يكون قد مضى على تعيينه في خدمة الشركة سنة كاملة بما فيها فترة الاختيار .

مادة ٢٦ - لكل عامل حق تقديم اقتراحات تحصل بنشاط الشركة ويجوز منح مكافاة للاقتراح في حالة العمل باقتراحه .

مادة ٢٧ - تكون الاختراعات التي يتكرها العامل أثناء تادية أعماله أو بسببها ملكا للشركة في الحالات الآتية :

(أ) إذا كان الاختراع نتيجة لتجارب تكلف بها .

(ب) إذا كان داخلا في نطاق واجبات العمل .

الباب السادس - النقل والندب والإعارة والبعثات

مادة ٢٨ - يجوز نقل العامل أو ندبه من جهة إلى أخرى أو من عمل إلى آخر في المستوى ذاته سواء كان ذلك داخل الشركة أو إلى شركة أخرى ويتم ذلك بالنسبة لشاغلي الوظائف الرئيسية بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

وبالنسبة للوظائف الأدنى بقرار من السلطة المختصة بالتعيين في كل من الشركتين .

كما يجوز ندب العامل من الشركة إلى المؤسسة العامة التي تتبعها ، أو العكس .

وتتم ذلك بالنسبة لجميع الأعمال الرئيسية بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

وبالنسبة للوظائف الأدنى بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

ولا يجوز نقل العامل من شركة إلى أخرى إذا كان النقل يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية ما لم يكن النقل بناء على طلبه .

مادة ٤٤ - إذا تجاوزت مدة الغياب بسبب المرض مجموع الإجازات المرضية المستحقة للعامل جاز خصم مدة الزيادة من الإجازة الاعتيادية أو من المرتب طبقاً لتقدير الشركة في كل حالة .

مادة ٤٥ - العامل المخالط لمرض بمرض معد ويرى طبيب الشركة منه من مزاولة أعماله ينقطع عن عمله المدة التي يقررها الطبيب ولا تحسب مدة انقطاعه من إجازته ويصرف مرتبه منها .

مادة ٤٦ - تطبق في إجازات الحمل والوضع للعاملة أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه .

مادة ٤٧ - تسرى على العاملين بالنسبة لإجازات إصابات العمل وأمراض المهنة الأحكام التي نص عليها القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه .

مادة ٤٨ - كل عامل لا يعود إلى عمله مباشرة بعد انتهاء مدة إجازته أي كانت هذه الإجازة يحرم من أجره عن مدة غيابه مع علم الاخلال بحق الشركة في مجازاته إدارياً ومع ذلك يجوز لرئيس مجلس إدارة الشركة أن يقرر عدم حرمانه من أجره إذا أبدى أمثلاً مقبولة .

مادة ٤٩ - يجوز لمجلس الإدارة منح للعامل الراضب في أداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس إجازة ويحدد القرار الصادر بذلك مدة الإجازة وشروطها على ألا تتعدى هذه الإجازة سوى مرة واحدة طوال مدة خدمة العامل .

مادة ٥٠ - يصدر قرار من المجلس التنفيذي بالقواعد الخاصة بمصاريف الانتقال وبدل السفر بالنسبة إلى العاملين بالشركات .

الباب الثامن - الواجبات والحرامات

مادة ٥١ - على العامل مراعاة ما يأتي :

- (١) مواعيد العمل .
- (ب) عدم التغيب عن العمل إلا بإذن كتابي من رئيسه المسئول .
- (ج) تأدية العمل المنوط به بدقة وأمانة وتخصيص وقت العمل الرسمي لأداء واجبه .
- (د) المحافظة على أموال الشركة وبممتلكاتها محافظته على أمواله الخاصة .
- (هـ) إبلاغ الشركة بكل تغيير يطرأ على حاله الاجتماعية خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .

مادة ٣٧ - يجوز للعامل أن يطلب كتابة من الشركة تأجيل ما زاد على سنة أيام من إجازته الاعتيادية إلى السنة التالية لاستحقاقها إذا كانت مبررات الطلب وظروف العمل تسمح بذلك .

مادة ٣٨ - يجوز منح العاملين الذين يتحققون بالعمل خلال العام إجازة اعتيادية بنسبة مدة خدمتهم بشرط أن يكونوا قد أمضوا فترة الاختبار المقررة .

مادة ٣٩ - يحرم العامل طلب الإجازة مبيناً به مدة الإجازة المطلوبة وعنوانه خلالها ، على ألا يقوم بالإجازة إلا بعد موافقة مدير الإدارة المختصة كتابة . كما يحرم العامل عند عودته إقراراً بذلك .

مادة ٤٠ - لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال إجازته السنوية وإذا ثبت للشركة اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر كان لها أن تحرمه من أجره مدة الإجازة ، أو تسترد ما دفعته إليه من أجر ، مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي .

مادة ٤١ - يضع مجلس الإدارة نظاماً للعلاج الطبي للعاملين يراعى فيه أحكام القانون وطبيعة العمل وظروفه ومكانه .

ويجوز للمجلس تقرير مزايا إضافية فيما يتعلق بالعلاج والأدوية على أن يعتمد ذلك النظام بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

مادة ٤٢ - يحدد مجلس الإدارة شروط تمتع عمال الشركة وعائلاتهم بمزايا الخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية التي تقدمها الشركة .

مادة ٤٣ - يصرح بالإجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية التي تحددها الشركة بعد توقيع الكشف على المريض ، فإذا اضطر المريض لظروف قهرية إلى عرض نفسه على طبيب خارجي جاز لطبيب الشركة اعتماد الإجازة المرضية المقدرة بمعرفة الطبيب الخارجي ، إلا إذا لم يقم طبيب الشركة بزيارة المريض أثناء المرض وفق هذه الحالة تعتمد شهادة الطبيب الخارجي .

وفي جميع الأحوال يحق للشركة أن توفد طبيباً بمقرتها لزيارة المريض على أن يكون قراره نهائياً مهماً كان قرار الطبيب الخارجي ، فإذا توجه الطبيب إلى العامل في منزله ولم يجده وجب على العامل أن يقدم عذراً تقبله الشركة .

وللشركة إن لم تقبل العذر الذي يقدمه العامل أن تحرمه من أجره عن مدة غيابه .

وفي حالة التكرار يجوز للشركة بالإضافة إلى حرمانه من الأجر عن مدة الغياب أن توقع عليه الجزاء المناسب .

مادة ٥٥ - يضع مجلس إدارة الشركة نظاما داخليا للتحقيق يكفل تهيئة الفرصة للعامل لإبداء أقواله فيما نسب إليه .

كما يضع لائحة للجزاءات وشروط توقيعها ويحدد السلطات المختصة بتوقيعها بالنسبة إلى المستويات المختلفة وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ والقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار إليهما .

وتعتمد هذه اللائحة بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

الباب التاسع - انتهاء الخدمة

مادة ٥٦ - مع مراعاة أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه ، تنتهي خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ السن المقررة قانونا لترك الخدمة .

(٢) عدم اللياقة للخدمة صحيا .

(٣) الفصل .

(٤) الاستقالة .

(٥) فقد جنسية الجمهورية العربية المتحدة أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية .

(٦) الحكم عليه بمقوِّبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

(٧) الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة .

(٨) انتهاء العقد بمحدد المدة .

(٩) الوفاة .

مادة ٥٧ - لا يجوز مدمدة خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا بقرار من مجلس إدارة الشركة بشرط أن تدعو حاجة العمل إليه وتثبت لياقته طبيا .

(و) إبلاغ الشركة بعنوان سكنه وكل تغيير يطرأ عليه .

(ز) عدم الاحتفاظ بأية ورقة من الأوراق الخاصة بالعمل .

(ح) عدم الإفضاء بمعلومات عن المسائل التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة وتظل الالتزامات بالكتمان قائما بعد انتهاء الخدمة .

مادة ٥٢ - يحظر على العامل :

(١) أن يجمع بين عمله وبين أي عمل آخر يؤديه إذا كان من شأن هذا العمل أن يؤدي إلى الإخلال بوظيفته أو لا يتفق مع مقتضياتها .

(ب) أن يؤدي أعمالا للغير بأجر أو بدون أجر ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن خاص من رئيس مجلس إدارة الشركة وذلك في حدود القانون .

(ج) أن يزاول باسمه الأعمال التجارية .

(د) قبول أية مكافأة أو عمولة أو هدية من أي نوع لقاء قيامه بواجبات وظيفته .

(هـ) أن يشترك في تأسيس شركات تمارس نفس نشاط الشركة التي يعمل بها .

مادة ٥٣ - كل عامل يخالف أحكام هذه اللائحة أو التعليمات أو الأوامر الصادرة إليه من الشركة أو من رؤسائه ، أو يخرج على مقتضى الواجب في أداء عمله يعاقب تأديبيا وذلك مع عدم الإخلال بالحق في إقامة الدعوى المدنية والجنائية عند الاقتضاء .

مادة ٥٤ - الجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين ، هي :

(١) الإنذار .

(٢) الخصم من المرتب .

(٣) الوقف عن العمل بدون مرتب .

(٤) الحرمان من العلاوات أو الترقى أو تأجيل العلاوات أو الترقى .

(٥) الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة كلها .

مادة ٥٨ - تثبت عدم اللياقة لخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية التي تحددها الشركة وذلك دون الإخلال بما ورد في المادة ٨١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، المشار إليه ، ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ إجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار إنهاء إجازاته .

مادة ٥٩ - على العامل الذي يرغب في الاستقالة تقديم استقالته كتابة خالية من أي قيد أو شرط ، مع مراعاة مهلة الإنذار القانوني ، وأن يستمر في تأدية عمله بانتظام خلال هذه المهلة .

ويجوز إرجاء النظر في قبول الاستقالة إذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية ، وفي هذا الحالة لا تقبل استقالته إلا بعد صدور قرار الهيئة المختصة بنبر عقوبة الفصل .

ويعتبر الاستقالة المقترنة بأي قيد أو المعلقة على أي شرط كأن لم تكن .

مادة ٦٠ - يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذي تنهى به خدمته ، على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة لخدمة صحيا يستحق المرتب كاملا أو متوقفا لنهاية تاريخ انتهاء إجازته المرضية والاعتيادية أو إنهاء خدمته بناء على طلبه .

مادة ٦١ - إذا حكم تأديبيا على العامل بالفصل وكان موقوفا عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل .

مادة ٦٢ - إذا توفى العامل وهو بالخدمة بصرف لعائلته ما يعادل مرتب شهر شامل لمراجعة نفقات الجنائز ، بمقد أدنى عشرة جنيهات ، وذلك فضلا عن مرتب الشهر الذي توفي فيه كاملا والشهرين التاليين في المواعيد المقررة لصرف المرتبات .

ويقصد بمائلة العامل زوجته ومن يحولم فعلا من أقاربه حتى الدرجة الثالثة .

مادة ٦٣ - يضع مجلس إدارة كل شركة جدولا بالوظائف والمرتبات الخاصة بالشركة في حدود الجدول المرافق ويتضمن الجدول وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات الواجب توافرها فيمن يشغلها وتقييمها ومصلحتها في فئات .

مادة ٦٤ - تعادل وظائف الشركة بالوظائف الواردة في الجدول المشار إليه بالمادة السابقة خلال مدة لا تتجاوز ستة شهور من تاريخ العمل بهذا القرار .

ولا يقرب على حصول العامل على الأجر الذي يمنح له بالتطبيق لأحكام هذه اللائحة الإخلال بالترتيب الراسمي للوظائف طبقا للتنظيم الإداري في كل شركة .

ويصدر بهذا التعادل قرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة بناء على اقتراح مجلس إدارة الشركة .

ولا يسرى هذا القرار إلا بعد التصديق عليه من المجلس التنفيذي .

ويمنح العاملون المرتبات التي يحددها القرار الصادر بتسوية حالاتهم طبقا للتعادل المنصوص عليه اعتبارا من أول السنة المالية التالية .

ومع ذلك يستمر العاملون في تقاضي مرتباتهم الحالية بما فيها إمانة الغلاء .

وذلك بصفة شخصية حتى تتم تسوية حالاتهم طبقا للأحكام السابقة .

على أنه بالنسبة للعاملين الذين يتقاضون مرتبات تزيد على المرتبات المقررة لهم بمقتضى التعادل المشار إليه فيمنحون مرتباتهم التي يتقاضونها فعلا بصفة شخصية ، على أن تستهلك الزيادة بما يحصل عليه العامل في المستقبل من البدلات أو علاوات الترقية .

مادة ٦٥ - يتعين على مجلس إدارة الشركة أن يراعى عند تطبيق أحكام هذه اللائحة ألا يؤدي ذلك إلى أية زيادة في النسبة المئوية للصاريف الإدارية للشركة .

مادة ٦٦ - يجوز تعيين عاملين لأعمال مؤقتة أو عرضية سواء من الملتحقين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو الأجانب .

ويضع مجلس إدارة الشركة القواعد التي تسرى في هذا الشأن مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب . على أن تمتد هذه القواعد بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

العلاوات الدورية الأخرى	البدايات الأخرى	بدل التنيل	إعانة الغلاء	الأجر السنوي الأساسي	الفئات
جنيها				جنيها	
٧٢		الحد الأقصى ١٠٠٪ من الأجر الأصلي		٢٠٠٠ - ١٢٠٠	رئيس مجلس الإدارة
٦٠			١٨٠٠ - ٩٦٠	الأولى	
٤٨			١٤٤٠ - ٨٧٦	الثانية	
٣٦			١٢٠٠ - ٦٨٤	الثالثة	
٢٤			٩٦٠ - ٥٤٠	الرابعة	
١٨			٧٨٠ - ٤٢٠	الخامسة	
١٨			٦٠٠ - ٣٣٠	السادسة	
١٢			٤٨٠ - ٢٤٠	السابعة	
٩			٣٦٠ - ١٨٠	الثامنة	
٩			٣٠٠ - ١٤٤	التاسعة	
٦			٢٢٨ - ١٠٨	العاشر	
٦			١٨٠ - ٨٤	الحادية عشرة	
٦		٨٤ - ٦٠	الثانية عشرة		

تمتع هذه العلاوات بمعاملة حكم المادة (٢٤)