

لائحة نظام العاملين

بشركة القاهرة لإنتاج الكهرباء



قرار
رئيس مجلس الإدارة
رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة
رقم (٣٧) لسنة ٢٠٠٣
صادر بتاريخ ٢٠٠٣ / ١٢ / ٩

رئيس مجلس الإدارة :-

بعد الإطلاع على القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر الى شركة مساهمة مصرية ،
وعلى النظام الأساسى للشركة المصرية لنقل الكهرباء ،
وعلى قرار مجلس إدارة الشركة المصرية لنقل الكهرباء بتاريخ ١٨ / ١ / ٢٠٠٣ بالموافقة على مشروع لائحة نظام العاملين بالشركة ،
وعلى قرار مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته الثالثة المنعقدة بتاريخ ٢٩ / ١ / ٢٠٠٣ بالموافقة على اعتماد لوائح نظام العاملين فى شركات الكهرباء التابعة ،
وعلى مذكرة السيدة المهندسة العضو المتفرغ لشئون شركات الإنتاج والنقل والتوزيع المؤرخة ٢٠٠٣ / ٢ / ٩ .

« قرر »

مادة ١ :- ووفق على إصدار لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية لنقل الكهرباء المرافقه لهذا القرار على أن يعمل بها إعتبارا من ٢٩ / ١ / ٢٠٠٣ تاريخ إعتمادها من مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر .
مادة ٢ : ينشر هذا القرار وعلى جميع المختصين تنفيذه .

« رئيس مجلس الإدارة »

رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة

(دكتور مهندس / محمد محمد عوض)

فهرس

رقم الصفحة		
٢	الأحكام العامة	الباب الأول
٤	في علاقة العمل وإنتهائها	الباب الثاني
٤	الوظائف	الفصل الأول
٥	التعيين	الفصل الثاني
١٤	قياس كفاية الأداء	الفصل الثالث
١٧	الترقية	الفصل الرابع
١٩	الأجور والعلوات	الفصل الخامس
٢٠	البدلات والمزايا النقدية والعينية والتعويضات	الفصل السادس
٢٣	بدل السفر والانتقال	الفصل السابع
٢٩	الحوافز والرعاية الصحية والإجتماعية	الفصل الثامن
٣٠	النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب	الفصل التاسع
٣٢	مواعيد العمل والأجازات	الفصل العاشر
٣٦	واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم والتحقيق والتأديب	الفصل الحادي عشر
٣٦	أولا : واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم	
٣٨	ثانيا : التحقيق مع العاملين وتأديبهم	
٤٢	إنهاء الخدمة	الفصل الثاني عشر
٤٥	أحكام ختامية وإنتقالية	الباب الثالث
٤٦	• جدول الأجور رقم (١)	
٤٧	• جدول بدل طبيعة العمل رقم (٢)	

الباب الأول

" الأحكام العامة "

مادة (١)

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالشركة ، كما تسري عليهم أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة.

مادة (٢)

في تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المحددة قرينها:

مجلس إدارة الشركة	مجلس الإدارة
رئيس مجلس إدارة الشركة والعضو المنتدب	رئيس مجلس الإدارة
عضو مجلس إدارة الشركة المتفرغ للإدارة	العضو المتفرغ
رئيس مجلس إدارة الشركة	السلطة المختصة
الوظائف من وظيفة مدير عام فما فوق	الوظائف القيادية
الوظائف غير القيادية من درجة مدير عام فما فوق	الوظائف النظرية
وظائف مدير إدارة ورئيس قسم	الوظائف الإشرافية
وظائف الدرجة الأولى والثانية غير الإشرافية	الوظائف التكرارية
كل من يشغل وظيفة واردة في جداول الوظائف المعتمدة	العامل
كل من يعين بالشركة بعقد محدد المدة	العامل المؤقت
ويشمل الأجر الأساسي والعلاوات الخاصة والحوافز الدورية والبدلات والمزايا المقررة التي تصرف بصفة دورية شهريا	الأجر الشامل

مادة (٣)

يصدر رئيس مجلس الإدارة القرارات التنفيذية اللازمة لوضع هذه اللائحة موضع التنفيذ . وتعتبر هذه القرارات جزءا متما لأحكام هذه اللائحة .

مادة (٤)

يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذه اللائحة بالتقويم الميلادي .

مادة (٥)

- تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة لجنة لشئون العاملين تتكون من رئيس وثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم أحد أعضاء اللجنة النقابية يختاره مجلس إدارتها أو رئيس النقابة العامة فى حالة تعدد اللجان النقابية بالشركة وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها وتصدر قراراتها بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

ويكون مدير عام شئون الأفراد أو من يقوم بعمله مقررا لهذه اللجنة دون أن يكون له صوت معدود وتختص اللجنة بالنسبة لجميع العاملين من شاغلى وظائف الدرجة الأولى التكرارية فما دونها النظر فى المسائل الآتية :

- (١) التعيين والترقية .
- (٢) اعتماد تقارير الكفاية المقدمة عن جميع العاملين من الدرجة الأولى فما دونها .
- (٣) النقل والاعارة والندب من والى الشركة .
- (٤) منح العلاوات التشجيعية .
- (٥) محو الجزاءات التأديبية .
- (٦) النظر فيما يرى رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه عرضه عليها من موضوعات أخرى .

وترسل اللجنة قراراتها الى رئيس مجلس الإدارة خلال أسبوع لاعتمادها ، فإذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ إرسالها إليه اعتبرت نافذة . أما إذا أعترض عليها كلها أو بعضها فعليه أن يبدى كتابة أسباب اعتراضه ويعيدها للجنة ويحدد لها أجلا لايتجاوز ثلاثين يوما لاعادة النظر فيها . فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبتدى اللجنة رأيها اعتبر رأيه نافذا فإذا تمسكت اللجنة برأيها خلال هذا الأجل فعليها أن تعيد قراراتها الى رئيس مجلس الإدارة ليتخذ ما يراه بشأنها ، ويعتبر قراره فى هذه الحالة نهائيا . وتدون محاضر اللجنة فى سجل خاص ويشتمل كل محضر على أسماء الحاضرين والموضوعات المعروضة عليها والقرارات التى اتخذت بشأنها ويوقع المحضر من رئيس وأعضاء اللجنة الحاضرين ومقرر اللجنة .

مادة (٦)

- تعلن القرارات التى تصدر فى شئون العاملين طبقا للقواعد التى يحددها رئيس مجلس الإدارة .

الباب الثانى-

" فى علاقة العمل وانتهائها "

الفصل الأول : الوظائف

مادة (٧)

يعد مجلس الإدارة هيكلًا تنظيميًا للشركة بما يتفق مع طبيعة أنشطتها وأهدافها ومتطلبات العمل بها وبما يكفل التدرج الهرمى والتناسب بين الوظائف التنفيذية والوظائف الإشرافية والوظائف القيادية ، كما يعتمد جداول وبطاقات توصيف الوظائف تتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والاجر المقرر لها فى حدود الجدول رقم (١) المرفق بهذه اللاحة .

مادة (٨)

تقسم وظائف الشركة الى ما يلى :-

- ١ - الوظائف القيادية والنظيرة .
- ٢ - الوظائف الإشرافية والتكرارية
- ٣ - الوظائف التنفيذية .
- ٤ - الوظائف الحرفية والمعاونة .

مادة (٩)

لرئيس مجلس الإدارة أن يتعاقد بصفة مؤقتة مع الخبراء المصريين والأجانب فى المهام أو الأعمال المؤقتة التى تتطلب خبرات خاصة أو تخصصات نادرة غير متوافرة ، وفقا للضوابط التى يضعها مجلس الإدارة كما يجوز له الاستعانة بعمالة مؤقتة أو عارضة أو موسمية ، ويحدد فى العقد المكافأة أو الأجر تبعا لمستوى الخبرة .

ويجب أن تتوفر فى العامل المؤقت عند تعيينه الشروط العامة المنصوص عليها فى المادة (١٣) من هذه اللاحة .

ويصدر بنماذج العقود التى تبرم مع الخبراء المصريين أو الأجانب والعاملين بصفة مؤقتة أو موسمية أو عارضة قرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة مجلس الإدارة .

" الفصل الثانى "

التعيين

مادة (١٠)

- مع مراعاة أحكام المادة (٢٢) من هذه اللائحة يكون التعيين فى الوظائف القيادية والنظيرة والوظائف الإشرافية من الدرجة الأولى بقرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة مجلس الإدارة .
- ويكون التعيين فى باقى الوظائف بقرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة لجنة شئون العاملين .
- وفى جميع الأحوال لا يجوز التعيين إلا على وظيفة خالية واردة بجدول الوظائف المعتمدة .

مادة (١١)

- يصدر مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالإعلان عن الوظائف الخالية وإجراءات التعيين فيها كما يحدد الوظائف التى تشغل باختبار وتلك التى تشغل بدون اختبار ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بالاختبار بحسب الأسبقية الواردة فى الترتيب النهائى لنتائج الاختبار ، وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأعلى تقديرا فالأقدم تخرجا وعند التساوى يقدم الأكبر سنا .
- ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون اختبار على الوجه الآتى :-
 - أ - إذا كان المؤهل أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فتكون اولوية التعيين طبقا للمؤهل الأعلى ، وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى تقديرا ، فالأقدم تخرجا ، فالأكبر سنا
 - ب - إذا كانت الخبرة هى المطلوبة فتكون الأولوية فى التعيين طبقا لمدد الخبرة الأطول .
- واستثناء من أحكام الفقرة الأولى يجوز التعيين بغير إعلان أو امتحان اذا توافرت فى المتقدم للتعين مؤهلات أو خبرات متميزة أو نادرة لا تتوافر بالقدر الكافى فى غيره .

مادة (١٢)

- يرتب العاملون بالشركة على أساس التقسيم الوظيفى الذى ينتمى إليه كل منهم وتعتبر الأقدمية فى درجة الوظيفة من تاريخ التعيين فيها فاذا اشتمل قرار التعيين على اكثر من عامل فى درجة وظيفية واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلى :-
 - أ - إذا كان التعيين لأول مره تحددت الأقدمية على أساس الأولوية فى التعيين الواردة فى المادة السابقة
 - ب - إذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الدرجة الوظيفية السابقة .

مادة (١٣)

يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يلي :-

- ١ - أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية .
 - ٢ - أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .
 - ٣ - ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
- وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول ذلك دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار سبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن تعيين العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .
- ٤ - ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تاديبى نهائى ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل .
 - ٥ - أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة وفقاً لجدول الوظائف وبطاقات وصفها .
 - ٦ - أن تثبت لياقته صحياً بمعرفة الجهة الطبية التى يحددها رئيس مجلس الإدارة .
 - ٧ - أن يجتاز الاختبار المقرر لشغل الوظيفة بنجاح فى حالة اشتراط ذلك .
 - ٨ - ألا يقل سنه عن ثمانية عشر سنة .
 - ٩ - إجادة القراءة والكتابة لغير الحاصلين على مؤهل .

مادة (١٤)

- ١ - على المرشح للتعين أن يستوفى جميع المسوغات اللازمة لتعيينه وفقاً لما تحدده الشركة خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ إبلاغه بكتاب موسى عليه مصحوباً بعلم الوصول والا اعتبر ترشيحه كأن لم يكن ما لم يقدم مبررات يقبلها رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .
- ٢ - كما يعتبر الترشيح للتعين كأن لم يكن إذا لم يتقدم المرشح لاستلام العمل خلال الخمسة عشر يوماً التالية على تاريخ إبلاغه بالحضور بكتاب موسى عليه ما لم يكن مجنناً أو مستبقياً بالقوات المسلحة أو كان لديه عذر قهرى يقبله رئيس مجلس الإدارة حال دون استلام العمل فى ذلك الموعد .

مادة (١٥)

- يتم حساب مدة الخبرة العلمية والعملية والآثار المترتبة عليهما في الأقدمية والأجر وذلك على النحو التالي :

أولا - مدد الخبرة المكتسبة علميا :-

يشترط لحساب مدد الخبرة المكتسبة علميا عند بداية الدخول في الخدمة لأول مرة الشروط الآتية :

- ١- حصول العامل على مؤهل دراسي أعلى من المؤهل الذي تستلزمه شروط شغل الوظيفة ولا يعتد في هذا الشأن إلا بالمؤهلات الصادرة بتقييمها علميا قرار من السلطة المختصة بذلك .
- ٢- أن تتفق مدة الخبرة المكتسبة علميا مع طبيعة الوظيفة المعين فيها العامل وفقا لما تقرره لجنة شئون العاملين المختصة .

٣- أن يكون التعيين في إحدى وظائف المجموعة الفنية أو إحدى وظائف المجموعة المكتبية من الفئة الرابعة أو أن يكون التعيين في إحدى وظائف المجموعات التخصصية من الفئة الثالثة التي تتطلب تأهيلا علميا متخصصا .

٤- تحسب كل سنة دراسية مقررة للحصول على المؤهل الدراسي الأعلى كسنة في حساب مدة الخبرة العلمية كما تحسب للحاصل على الماجستير أقدمية مدتها سنة واحدة وللحاصل على الدكتوراه أقدمية مدتها سنتان .

٥- وفي جميع الأحوال السابقة تحسب هذه المدد في أقدمية الفئة المالية بشرط الا يسبق زميله المعين بالشركة ويمنح العامل علاوة دورية تضاف الى بداية مربوط الفئة المالية المقررة للوظيفة التي يعين عليها عن كل سنة من السنوات المحسوبة ولا تحسب الأقدمية ولا تمنح العلاوة الا لمررة واحدة طوال مدة خدمته بالشركة ويصدر بحساب مدة الخبرة المحتسبة علميا في أقدمية الفئة المالية والزيادة في أجر بداية التعيين قرار من السلطة المختصة بالتعيين .

ثانيا - مدد الخبرة المكتسبة عمليا

أ- مدد الخبرة المكتسبة عمليا للعاملين المؤهلين :

- يدخل في حساب مدة الخبرة العملية للعاملين المؤهلين المدد الآتية :

١- المدة التي قضيت أو تقضى بصفة مؤقتة بالشركة أو بالشركة القابضة لكهرباء مصر (هيئة كهرباء مصر سابقا) .

٢- المدد التي تقضى بأحدى الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام .

٣- مدد ممارسة المهنة الحرة الصادرة بتنظيم الأشتغال بها قانون من قوانين الدولة ويعتد في ذلك بالمدة اللاحقة لتاريخ القيد بعضوية النقابة التي تضم العاملين بهذه المهنة .

٤- مدد الأشتغال بالمدارس الخاضعة لإشراف الدولة .

- ٥- المدد التي تقضى باحدى الجمعيات أو الشركات المساهمة الصادر بتشكيلها قوانين أو مراسيم أو قرارات جمهورية .
- ٦- المدد التي تقضى في حكومات الدول العربية أو حكومات الدول الأجنبية .
- ٧- المدد التي تقضى في احدى الهيئات والمنظمات الدولية التي تشترك فيها جمهورية مصر العربية أو تنضم اليها .
- ٨- المدد التي تقضى بالمصارف التي تقبل الحكومة ضمانتها .
- ٩- المدد التي تقضى في الشركات التي تساهم فيها الهيئات والشركات التابعة لوزارة الكهرباء والطاقة .
- يشترط لحساب المدد المشار اليها ما يأتي :
- ١- مدد العمل التي قضيت أو تقضى بصفة مؤقتة بالشركة أو بالشركة القابضة لكهرباء مصر (هيئة كهرباء مصر سابقا) كذا مدد العمل في الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام تحسب كاملة سواء كانت متصلة أو منقطعة متى كانت قد قضيت في وظيفة لها نفس طبيعة عمل الوظيفة المعين فيها ومعادلة لها في الفئة التي يعين الموظف عليها ويرجع في تقدير ذلك الى لجنة شئون العاملين .
- ٢- مدد التمرين التي تقضى القوانين واللوائح بضرورة تمضيها بعد الحصول على المؤهل العلمي كشرط لمزاولة المهنة تحسب بالكامل مدة خبرة في الوظيفة التي يعين فيها الموظف وفقا للأوضاع السابقة سواء كان التمرين في الحكومة أو هيئة معتمدة من الحكومة لهذا الغرض .
- ٣- المدد التي تقضى في التطوع أو التكليف في الوظيفة المدنية أو العسكرية المختلفة تعتبر في حكم مدد الخدمة الحكومية وتسرى عليها .
- ٤- مدد العمل التي تقضى في غير الوزارات والمصالح والأجهزة ذات الميزانيات الخاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة تحسب كاملة شريطة تقديم ما يفيد اشتراك العامل في التأمينات الاجتماعية عن تلك المدد ، والاتقل المدة السابقة عن سنة وأن تكون طبيعة العمل فيها متفقه مع طبيعة الوظيفة التي يعين فيها الموظف ويرجع في تقدير ذلك الى لجنة شئون العاملين .
- ٥- مدد العمل التي تقضى في حكومات الدول العربية أو حكومات الدول الأجنبية أو احدى الهيئات أو المنظمات الدولية التي تشترك فيها جمهورية مصر العربية أو تنضم اليها تحسب كاملة بشرط الاتقل عن سنة وأن تكون طبيعة العمل فيها تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين فيها الموظف ويرجع في تقدير ذلك الى لجنة شئون العاملين .
- وفي جميع الحالات المشار اليها في البنود من (١) الى (٥) يجب أن تكون مدة الخبرة السابقة تاليه للحصول على المؤهل المشترط لشغل الوظيفة المعين فيها طبقا لبطاقات وصف الوظائف ويمنح العامل عند التعيين بداية أجر الفئة المقررة للوظيفة المعين عليها مضافا اليه قيمة علاوة دورية عن كل سنة من سنوات الخبرة التي يتقرر حسابها والتي تزيد على الحد الأدنى المطلوب توافره لشغل الوظيفة بحد أقصى خمس علاوات ، ويشترط الا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته وعلى فئة من

نفس فنتها في التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في الوظيفة أو الأجر ويصدر بحساب مدة الخبرة السابقة قرار من رئيس مجلس الإدارة .

– وتسرى هذه القواعد على العاملين الموجودين في الخدمة اعتباراً من ١٢/٨/١٩٨٣ بشرط أن تحسب مدة الخبرة السابقة في فنة بداية التعيين ويمنح عنها العامل العلاوات المقررة فقط في تاريخ تعيينه دون إعادة تدرجه في الفئات التالية .

– ويشترط لحساب مدة الخبرة السابقة أن يتقدم الموظف بطلب لحسابها مع تدعيم طلبه بكافة المستندات في ميعاد لا يجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إعتامد هذه اللائحة والا سقط حقه في حساب هذه المدة اما من يعين أو يعاد تعيينه بعد إعتامد هذه اللائحة فيتعين عليه ذكرها في الأستمارة الخاصة بذلك عند تقديم مسوغات تعيينه وذلك دون حاجة الى تنبيه والا سقط حقه نهائياً في حسابها وفي جميع الأحوال لا يترتب على ذلك صرف أى فروق مالية سابقة على تاريخ إعتامد اللائحة .

ب – مدد الخبرة المكتسبة عملياً للعاملين غير المؤهلين :

– يدخل في حساب مدة الخبرة العملية للعاملين غير المؤهلين المدد الآتية :

١- المدد التي قضيت أو تقضى بصفة مؤقتة بالشركة أو بالشركة القابضة لكهرباء مصر (هيئة كهرباء مصر سابقاً) وكذا مدد العمل في الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام تحسب كاملة سواء متصلة أو متقطعة متى كانت قد قضيت في وظيفة متفقه مع طبيعة الوظيفة المعين فيها العامل ويرجع في تقدير ذلك الى لجنة شئون العاملين .

٢- المدد التي تقضى في التطوع في الوظيفة العسكرية تعتبر في حكم مدد الخدمة المدنية وتسرى عليها قواعدها .

٣- المدد التي تقضى بأحدى الجمعيات أو الشركات المساهمة الصادر بتشكيلها قوانين أو مراسيم أو قرارات جمهورية .

٤- المدد التي تقضى في حكومات الدول العربية أو حكومات الدول الأجنبية أو في إحدى الهيئات والمنظمات الدولية التي تشترك فيها جمهورية مصر العربية أو تنضم إليها تحسب كاملة بشرط الأتقل عن سنة وأن تكون طبيعة العمل فيها تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين فيها العامل ويرجع في ذلك الى لجنة شئون العاملين .

٥- المدد التي تقضى بالمصارف التي تقبل الحكومة ضمانتها .

٦- المدد التي تقضى في الشركات التي تساهم فيها الهيئات والشركات التابعة لوزارة الكهرباء والطاقة .

٧- مدد العمل في غير الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام المنصوص عليها في البنود (٦,٥,٤,٣) تحسب كاملة سواء كانت متصلة أو متقطعة بالشروط الآتية :

– الا تقل المدة السابقة عن سنة متصلة أو متقطعة .

— أن تكون طبيعة العمل فيها متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين فيها الموظف ويرجع في تقدير ذلك الى لجنة شئون العاملين .

— وتسرى هذه القواعد على العاملين غير المؤهلين الموجودين بالخدمة والمعينين اعتباراً من ١٢/٨/١٩٨٣ بشرط أن تحسب مدة الخبرة السابقة في فئة بداية التعيين ويمنح عنها العامل العلاوات المقررة فقط في تاريخ تعيينه دون إعادة تدرجه في الفئات التالية .

— ويشترط لحساب مدة الخبرة السابقة أن يتقدم الموظف بطلب لحسابها مع تدعيم طلبه بكافة المستندات في ميعاد لا يجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ اعتماد هذه اللائحة والاسقط حقه في حساب هذه المدة اما من يعين أو يعاد تعيينه بعد اعتماد هذه اللائحة فيتعين عليه ذكرها في الأستمارة الخاصة بذلك عند تقديم مسوغات تعيينه وذلك دون حاجة الى تنبيه والاسقط حقه نهائياً في حسابها .

— ويمنح العامل عند التعيين بداية أجر الفئة المقررة للوظيفة المعين عليها مضافاً إليها قيمة علاوة دورية عن كل سنة من سنوات الخبرة العملية التي يتقرر حسابها والتي تزيد على الحد الأدنى للخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة بحد أقصى خمس علاوات ويشترط الا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته وعلى فئة من نفس فئتها في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في فئة الوظيفة أو الأجر ويصدر بحسب مدة الخبرة العملية السابقة قرار من رئيس مجلس الإدارة ، وفي جميع الأحوال لا يترتب على ذلك صرف اي فروق مالية سابقة على تاريخ هذه اللائحة .

مادة (١٦)

— فيما عدا التعيين في الوظائف القيادية والنظيرية ووظائف مدير إدارة و رئيس قسم بوضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة لا تزيد على ستة اشهر من تاريخ تسلمه العمل وتقرر صلاحيته خلال تلك الفترة وإذا ثبت عدم صلاحيته خلال تلك الفترة وفقاً للتقارير التي يضعها الرئيس المباشر ويعتمدها المدير أنهيت خدمته دون حاجة الى تنبيه او إنذار . ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار اكثر من مرة

واحدة مع اعتبار فترة الصل المدوّنة باللائحة كفترة احتساب للمدة بتقرير تعيينه

مادة (١٧)

- يجوز لرئيس مجلس الإدارة وفقا لاحتياجات العمل وبعد العرض على لجنة شئون العاملين تعيين العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية او على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة بالشركة فى الوظائف التى تتفق وهذه المؤهلات وذلك طبقا للقواعد التالية :

اولا : بالنسبة للعاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة والعاملون الحاصلون على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم وكذا العاملون الحاصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى يجوز إعادة تعيينهم فى إحدى وظائف بداية التعيين الشاغرة بالشركة والى تتفق وهذه المؤهلات متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغلها وفقا لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها بالشركة مع إستثنائهم من شرط الإعلان وشرط الامتحان اللزم لشغل هذه الوظائف ويمنح العامل أول مربوط الوظيفة المعين عليها مضافا إليه علاوة بقيمة العلاوة الدورية أو مرتبه السابق مضافا إليه تلك العلاوة أيهما أكبر حتى ولو تجاوز بها نهاية الربط على أن تحدد أقدميته فى الوظيفة المعين عليها من تاريخ تعيينه .

- ثانيا : بالنسبة للعاملين الحاصلين على مؤهلات عليا أثناء الخدمة :
يجوز وفقا لحاجة العمل ومقتضياته إعادة تعيين العاملين الذين يحصلون على مؤهل على أثناء الخدمة وفقا للاتى :

١ - اذا كان العامل يشغل وظيفة فنية أو كتابية بفئة أقل من فئة بداية التعيين بالمؤهل العالى فيجوز إعادة تعيينه على فئة بداية التعيين لهذا المؤهل مع منحه بداية ربط الفئة المقررة للوظيفة وعلاوة بقيمة العلاوة الدورية أو الاحتفاظ بمرتبه مضافا اليه تلك العلاوة أيهما أكبر ولو تجاوز بها نهاية ربط هذه الفئة .

٢ - اذا كان العامل يشغل وظيفة من الفئة الثالثة الفنية أو الكتابية فيجوز إعادة تعيينه على وظيفة من الفئة الثالثة التخصصية بالمؤهل العالى مع منحه علاوة بقيمة العلاوة الدورية ولو تجاوز بها نهاية الربط المقررة للوظيفة مع احتساب نصف المدة التى قضاها فى العمل الفنى أو الكتابى فى أقدمية تلك الوظيفة بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

٣ - اذا كان العامل يشغل وظيفة من الفئة الأولى أو الثانية الفنية أو الكتابية فى هذه الحالة له الإختيار بين أمرين :

أ - إما أن يستمر فى شغل وظيفته الفنية أو الكتابية مع منحه علاوتين بقيمة العلاوة الدورية ولو تجاوز بهما نهاية ربط الفئة المقررة لوظيفته .

ب - وإما أن يعاد تعيينه بناء على طلب كتابى منه فى الفئة الثالثة بالمؤهل العالى وفى هذه الحالة يحتفظ بمرتبه الذى يتقاضاه مع منحه علاوة بقيمة العلاوة الدورية ولو تجاوز بها نهاية ربط هذه الفئة مع ضم نصف المدة التى قضاها فى العمل الفنى أو الكتابى فى أقدمية الوظيفة التى إعيد تعيينه عليها بحد أقصى خمس سنوات وبما لايجاوز تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

٤ - يشترط في جميع حالات ضم مدد العمل الفنى أو الكتابى فى أقدمية الوظيفة التى إعيد تعيين العامل عليها وفقا للقواعد السابقة أن تتفق طبيعة هذا العمل مع الوظيفة المعين عليها بالمؤهل العالى ويتم التحقق من ذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين كما انه لا يجوز الطعن على حركات الترقيات الصادرة قبل العمل بلاحة نظام العاملين الحالية بناء على التسويات التى تتم تطبيقا لذلك ، وتسرى تلك القواعد على جميع العاملين بالشركة .

مادة (١٨)

- يشترط لتعيين الحاصلين على مؤهلات علمية أجنبية من إحدى الجامعات أو المعاهد أو المدارس الأجنبية أن يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية أو تقييمها علميا قرار من الجهة المختصة بالدولة .

مادة (١٩)

- يجوز إعادة تعيين العامل بإحدى الوظائف الأعلى مباشرة المعلن عنها بالشركة بشرط أن تتوافر فيه شروط شغلها وان يجتاز اختباراتها بنجاح وفقا للقواعد التى يعتمدها رئيس مجلس الإدارة .
- وتحسب أقدميته فى الوظيفة الجديدة من تاريخ تعيينه فيها ويمنح بداية إجراها او يحتفظ له بمرتبته الذى كان يتقاضاه أيهما اكبر ولا يخل ذلك بموعد استحقاق العلاوة الدورية وتعتبر مدة خدمته متصلة .

كما لا يضاهى أى من علاوة بغيره العلاوة الدورية أيهما أكبر ولا يخل ذلك بموعد استحقاق
العلاوة الدورية وتعتبر مدة خدمته متصلة

مادة (٢٠)

- يجوز بدون إعلان بعد موافقة رئيس مجلس الإدارة إعادة تعيين العامل الذى ترك الخدمة فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها او وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته تتوافر فيه شروط شغلها على ان يكون ذلك خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته وبشرط الا يقل تقرير كفايته الأخير عن مرتبة جيد جدا .
- ويحتفظ للعامل بأجره السابق أو بداية أجر الدرجة المعاد تعيينه عليها أيهما اكبر ، كما يحتفظ له بالمدة التى قضاه فى وظيفته السابقة قبل انتهاء خدمته فى الإقدمية ، وتعديل أقدميته بعد إسقاط مدة الانقطاع .

مادة (٢١)

- ينشأ لكل عامل ملف أو اكثر تودع فيه البيانات والأوراق والمعلومات الخاصة به .

مادة (٢٠٢)

أ - يكون التعيين فى الوظائف القيادية والنظيرة والوظائف الإشرافية بمسمى مدير إدارة أو رئيس قسم عن طريق الإعلان وتشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة لجنة دائمة تتكون من عدد فردى من الأعضاء لا يقل عن ثلاثة من العاملين فى الشركة أو خارجها لاختيار شاغلى الوظائف القيادية والنظيرة والوظائف الإشرافية بمسمى مدير إدارة أو رئيس قسم ويراعى فى اختيارهم أن يكونوا من الكفاءات المشهود لها بالنجاح فى عملها ، على ان يعاونها فى أداء عملها امانه فنية تشكل لهذا الغرض .

ب - تتولى الامانه الفنية تلقى طلبات المتقدمين لشغل الوظائف المشار اليها والمتضمنة أهم الإجازات والتاريخ الوظيفى لكل متقدم .

ج - تتولى الامانة الفنية التنسيق مع مركز اعداد القادة لقطاع الكهرباء لتقييم الاستعداد القيادى والإشرافى للمتقدمين .

د - تعرض الامانة الفنية أهم الإجازات والتاريخ الوظيفى ونتيجة التقييم لكل من المتقدمين على اللجنة الدائمة المشار اليها فى البند (أ) لترشيح اثنين لكل وظيفة لحضور البرنامج التدريبي الذى تقرره الشركة لشغل الوظيفة .

هـ - يتم إعادة عرض نتيجة التدريب على لجنة اختيار القيادات لاختيار المرشح الأصلي ومرشح احتياطي تظل صلاحيته للترشيح للتعين لمدة ستة اشهر وذلك تمهيدا لاستكمال باقى الإجراءات .

و - يكون شغل الوظائف القيادية بالتعيين لمدة لاتجاوز سنتين قابلة للتجديد لمدة او لمدد أخرى ، وتنتهى مدة تولى الوظيفة القيادية بانقضاء المدة المحددة فى قرار شغل العامل لها او بلوغ سن الإحالة للمعاش ايها اقرب مالم يصدر قرار من السلطة المختصة بعد موافقة مجلس الإدارة بتجديدها أو مدتها قبل انقضاءها بستين يوما على الأقل من تاريخ انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة ، وفى حالة عدم التجديد ينقل العامل الى وظيفة أخرى نظيرة لا تقل عن مستواها الوظيفى بالأجر الذى كان يتقاضاه مضافا اليه البدلات المقررة للوظيفة المنقول اليها ، ويكون النقل بقرار من السلطة المختصة .

ويجوز نقل العامل خلال مدة شغله الوظيفة القيادية أو الإشرافية الى وظيفة أخرى نظيرة أو تكرارية وبذات الشروط والضوابط السابق الإشارة اليها متى قامت لديه أسباب عدم القدرة أو الكفاءة على الاستمرار فى شغل الوظيفة القيادية أو الإشرافية .

ز - يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة نقل العامل من وظيفة قيادية الى وظيفة قيادية أخرى داخل الشركة من ذات المستوى متى توافرت فيه شروط شغلها .

" الفصل الثالث "

قياس كفاية الأداء

مادة (٢٣)

- يصدر مجلس الإدارة نظاما بقواعد ومعايير ونماذج تقارير قياس كفاية أداء العاملين ، ويخضع لهذا النظام جميع العاملين بالشركة ، وتوضع تقارير الكفاية عن العاملين عن الفترة من يناير إلى ديسمبر من كل عام مرة واحدة على الأقل وذلك في موعد أقصاه نهاية شهر يناير من العام التالي للسنة التي توضع عنها التقارير .

مادة (٢٤)

- تقدر كفاية أداء العاملين طبقا للمراتب والدرجات الآتية :-

ممتاز	٩٠ درجة فأكثر
جيدا جدا	٨٠ درجة الى اقل من ٩٠ درجة
جيد	٦٥ درجة الى اقل من ٨٠ درجة
متوسط	٥٠ درجة الى اقل من ٦٥ درجة
ضعيف	اقل من ٥٠ درجة

- ويتعين أن يكون التقرير بمرتبة ممتاز أو متوسط أو ضعيف مسببا ومحددا لعناصر التميز والضعف ومستمداً من أصول ثابتة بالأوراق والسجلات وملف خدمة العامل .

* ويعتبر من عناصر التميز بوجه خاص ما يأتي :-

- ١- الخلق والابتكار وترشيد الاتفاق وزيادة العمر الافتراضي للمهام .
- ٢- رفع كفاءة العمل وتطوير أنظمته وتحسين أدائه .
- ٣- خلق كوادر جديدة قادرة على تحمل المسؤولية .
- ٤- القدرة على استيعاب تكنولوجيا المعلومات .
- ٥ - السلوكيات الوظيفية مع الرؤساء والمرؤوسين والمتعاملين مع الشركة .
- ٦ - حضور الدورات التدريبية المتاحة له وإجتيازها بنجاح .
- ٧ - عدم توقيع جزاء تأديبي عليه ~~بتجاوز عقوبة الأختار~~ .

* ويعتبر من عناصر الأداء المتوسط للعامل بوجه خاص ما يأتي :-

- ١- إذا حقق الإجاز المطلوب بمستوى أقل من الأداء العادي .
- ٢- إذا وقعت عليه جزاءات تأديبية تزيد في مجموعها على خمسة أيام حتى عشرة أيام في السنة الواحدة .
- ٣- إذا تخلف عن حضور الدورات التدريبية التي تتيحها له الشركة دون عذر مقبول .

* ويعتبر من عناصر الضعف بوجه خاص ما يأتي :-

- ١- أداء العمل بمستوى ضعيف طبقاً لمعدلات الأداء المحددة .
- ٢- ما ثبت من ملاحظات الرؤساء أو شكاوى الزملاء والمرؤوسين والمتعاملين مع الشركة .
- ٣- سوء استخدام أدوات العمل والإمكانات المادية للشركة .
- ٤- إذا وقع على العامل جزاءات تأديبية تزيد في مجموعها على عشرة أيام في السنة الواحدة .

مادة (٢٥)

- يكون اعتماد تقارير الكفاية بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة من رئيس مجلس الإدارة او من يفوضه وفيما عدا ذلك يكون الاعتماد من لجنة شئون العاملين ، ولا يعتمد التقرير بمرتبة ممتاز أو متوسط أو ضعيف لشاغلي الدرجة الأولى فما دونها الا بعد العرض على لجنة تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة لمراجعة المستندات المؤيدة للعناصر المشار إليها .
- ويتم إعداد برامج تدريبية خاصة للعاملين الذين يحصلون على مرتبة متوسط أو ضعيف بحيث يتم تدريبهم من خلال تلك البرامج في العام التالي مباشرة للسنة التي حصلوا خلالها على تلك المراتب .

مادة (٢٦)

- تتولى إدارة شئون العاملين إخطار العامل الذي وضع عنه تقرير كفاية بمرتبة جيد أو متوسط أو ضعيف بعد اعتماده من لجنة شئون العاملين ، وله ان يتظلم منه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ توقيعه بالعلم للجنة التظلمات الدائمة التي تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة من ثلاثة أعضاء من مستوى الإدارة العليا على أن يكون من بين أعضائها ممثل اللجنة النقابية يختاره مجلس إدارتها أو رئيس النقابة العامة في حالة تعدد اللجان النقابية بالشركة ويكون قرار اللجنة بالبت في التظلم نهائياً .
- ويجب السبب في التظلم وابلغ العامل بالنتيجة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه ولا يكون تقرير الكفاية نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم دون ان يتظلم منه العامل ، او من تاريخ البت فيه بمعرفة لجنة التظلمات .

مادة (٢٧)

- يكون تقدير كفاية العاملين في الحالات التالية كما يلي :-

- (أ) العامل المجدد أو المستدعي للاحتياط أو المستقبلي تقدر كفايته بمرتبة جيد جدا حكما فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر مرتبة ممتاز حكما .
- (ب) العامل المريض إذا زادت مدة مرضه عن ثمانية اشهر تقدر كفايته بمرتبة جيد حكما ما لم يكن تقريره السابق بمرتبه أعلى من ذلك فتقدر بالمرتبة الأعلى حكما .
- (ج) في حالة ^{قيام} إعارة العامل أو ~~التصريح له~~ بإجازة خاصة بدون مرتب يعتد بالتقرير السابق وضعه عنه إذا كانت المدة التي قضاها العامل بالعمل قبل قيامه بالإعارة أو بإجازة تقل عن ستة اشهر خلال سنة التقرير .

- ولا يوضع تقرير للعائد من الإعارة أو الإجازة بدون مرتب الا إذا كانت المدة التي قضاها

- بالعمل تزيد على ستة اشهر خلال سنة التقرير ^{لحما} ^{الذي} ^{يوضع} ^{المرتب} ^{وإذا} ^{كانت} ^{مدة} ^{الإعارة} ^{أقل} ^{من} ^{سنة} ^{تقديره}
- (د) العامل الموقوف عن العمل وفقا احتياطيا يوزل وضع تقرير كفايته إلى أن يتحدد موقفه بصفة نهائية ^{الجهة} ^{التخصصية} ^{المدة} ^{الإعارة} ^{بموضوع} ^{التقرير}
- وفي حالة براءته تقدر كفايته بنفس تقرير كفاية العام السابق على الوقف .
- وفي حالة الإدانة تقدر بمرتبة متوسط او ضعيف بمعرفة المدير المختص ما لم يكن قد أنهيت خدمته .

(هـ) أعضاء اللجنة النقابية تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة كفاية كل منهم في السنة السابقة على انتخابهم .

مادة (٢٨)

- إذا قدم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة (متوسط) يعرض أمره على لجنة شئون العاملين لنقله لوظيفة أخرى تتناسب مع قدراته من ذات درجة وظيفته .
- أما إذا قدم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة (ضعيف) يعرض أمره على اللجنة لتقدير مدى صلاحيته للعمل في وظيفة أخرى وإذا قررت اللجنة فصله من الخدمة يعرض أمره على اللجنة المختصة المنصوص عليها في قانون العمل .

" الفصل الرابع "

" الترقية "

مادة (٢٩)

- مع مراعاة أحكام المادتين (١٠ ، ٢٢) من هذه اللاحة تكون الترقية الى الوظيفة الأعلى من الوظيفة الى تسبقها مباشرة وبمراعاة ما يلي :-
- أ- وجود وظيفة خالية وارده بجدول الوظائف المعتمدة .
- ب- استيفاء العامل للحد الأدنى للمدد البينية للترقية الموضحة قرين كل درجة بالجدول رقم (١) المرفق باللاحة وكذا لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها وفقا لبطاقة وصف الوظيفة .
- ج- تكون الترقية بنسبة ١٠٠ % بالاختيار .

مادة (٣٠)

- عند إجراء حركة ترقية تعد إدارة شئون الأفراد بيانا بالوظائف الشاغرة والواردة بالهيكل الوظيفي للشركة والتي يمكن شغلها بالترقية كما تعد بيانا بالعاملين المستوفين لاشتراطات شغل هذه الوظائف وبمراعاة ما يلي:
- (أ) ألا يقل تقرير العامل عن العاملين الأخيرين عن مرتبة جيد جدا .
- (ب) ألا يكون العامل المرشح للترقية قد أمضى في الأجازة الخاصة بدون مرتب أو إعاره مدة تزيد على ستة اشهر مالم تكن الإعاره إلى إحدى جهات قطاع الكهرباء ولا يسرى ذلك على الاجازة الخاصه بدون مرتب المنصوص عليها في المادة (٨١) من هذه اللاحة .
- (ج) اجتياز الدورات التدريبية التي تتيحها الشركة بنجاح .

مادة (٣١)

- يصدر قرار الترقية من رئيس مجلس الإدارة بعد العرض على لجنة شئون العاملين وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ القرار الصادر بها ، ويستحق العامل بداية اجر الدرجة المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة تعادل فئة العلاوة المقررة له في تاريخ الترقية ايهما اكبر ولا يخل ذلك بموعد استحقاق العلاوة الدورية .

- لا يجوز ترقية العامل في الحالات الآتية :-

- (أ) العائد من إجازة بدون مرتب أو إغارة لمدة تزيد على ستة اشهر قبل مضي ستة اشهر من تاريخ عودته واستلامه العمل ما لم تكن الإغارة إلى إحدى جهات قطاع الكهرباء .
- (ب) العامل المنقول إلى الشركة قبل مضي سنة على تاريخ استلام العمل ما لم يكن النقل من إحدى جهات قطاع الكهرباء .
- (ج) المحال إلى المحاكمة الجنائية أو الموقوف عن العمل وفقاً احتياطياً طوال مدة الإحالة أو الوقف وفي هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة ، فإذا استطلت المدة لأكثر من ذلك وثبت عدم أدانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تزيد عن أربعة أيام أو الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز أربعة أيام وجب عند ترقية احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة الجنائية ويمنح اجرها من ذلك التاريخ .
- (د) العامل الموقف عليه جزاء من الجزاءات الآتية ما لم يتم محوه :-
- (١) الخصم من الأجر الذي تزيد مدته على أربعة أيام .
 - (٢) الوقف عن العمل لمدة تزيد على أربعة أيام .
 - (٣) الحرمان من العلاوة كلياً أو جزئياً أو أي جزاء آخر اشد .

" الفصل الخامس "

الأجور والعلوات

مادة (٣٣)

- مع مراعاة ما ورد بأحكام المادة (١٥) من هذه اللائحة يحدد اجر العامل عند تعيينه ببداية الربط المقرر للوظيفة وفقا لجدول الأجور رقم (١) المرفق بهذه اللائحة ، مع سريان أحكام القوانين الصادرة بشأن العلوات الخاصة وضمها إلى الأجور الأساسية أو المنح التي تقررها الدولة للعاملين ويستحق العامل اجره من تاريخ تسلمه العمل ما لم يكن مستبقى بالقوات المسلحة او مستدعى للاحتياط فيستحق اجره من تاريخ تعيينه .

مادة (٣٤)

- يقرر مجلس الإدارة في ختام كل سنة مالية مبدأ استحقاق العاملين للعلوة الدورية أو نسبة منها أو عدم استحقاقها عن العام التالي وذلك في ضوء المركز المالي للشركة وما تحقق من أهداف .
- وفي جميع الأحوال يجب ان يعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العامة للشركة .

مادة (٣٥)

- مع مراعاة حكم المادة السابقة يستحق العامل علوة دورية بنسبة ٥ % من المرتب الأساسي بحد أدنى أربعة جنيها شهريا او النسبة المقررة من هذه العلوة في أول السنة المالية التالية لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ استحقاق العلوة الدورية السابقة وبما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية بدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته ، ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه بدون فاصل زمني وفقا لاحكام هذه اللائحة

مادة (٣٦)

- يحرم العامل الحاصل على تقرير كفاية بمرتبة متوسط من نصف العلوة الدورية المقررة ويحرم من كامل العلوة الدورية من حصل على تقرير كفاية بمرتبة ضعيف .

" الفصل السادس "

البدلات والمزايا النقدية والعينية والتعويضات

مادة (٣٧)

- يحتفظ العاملون بالشركة بصفة شخصية بالبدلات والمزايا النقدية التي كانوا يتفاوضونها قبل العمل بأحكام هذه اللائحة متى كانت تزيد عما هو مقرر في هذه اللائحة .

مادة (٣٨)

- يمنح العاملون شاغلو الوظائف القيادية والنظيرة بدل تمثيل شهري بواقع ١٠٠ % من بداية ربط درجة الوظيفة التي يشغلها العامل ويصرف هذا البدل لمن يقوم بأعباء الوظيفة فعلا سواء بصفة أصلية او بطريق النذب إليها .

مادة (٣٩)

- يمنح العاملون الذين يؤدون عملهم بنظام الثلاث وراى بدل وريدي بصرف شهريا بواقع ٣٥ % من المرتب الأساسي يزداد الى ٤٥ % لمن أمضى فى العمل بهذا النظام مدة تزيد على خمس سنوات والى ٥٥ % لمن أمضى فى العمل بهذا النظام مدة تزيد على عشر سنوات والى ٧٥ % لمن أمضى فى العمل بهذا النظام مدة تزيد على خمسة عشر عاما ، ولا يشترط أن تكون هذه المدد متصلة ويصدر مجلس الإدارة ضوابط وقواعد تطبيق هذا النظام.

مادة (٤٠)

- يمنح العاملون بالشركة المبينة وظائفهم بالجدول رقم (٢) المرفق بدل طبيعة عمل يصرف شهريا وفقا للنسب المحددة بالجدول المشار اليه .

مادة (٤١)

- يمنح بدل تفرغ يصرف شهريا للعاملين الآتي بيانهم :-

- ١- ٣٠ % من بداية ربط الدرجة للمهندسين .
- ٢- ٣٠ % من بداية ربط الدرجة للوظائف الفنية بالإدارات القانونية .
- ٣- ١٥ جنيها للأطباء من الدرجة الثالثة .
- ٣٠ جنيها للأطباء من الدرجة الثانية .
- ٤٠ جنيها للأطباء من الدرجة الأولى وما يعلوها .

لدرجة الثانية وما عليها

٤ - ٩ جنيهات للتجاربيين من الدرجة الثالثة حتى مدير إدارة يزداد الى ١١ جنيه للدرجات الأعلى ،
وفى جميع الأحوال يشترط لصرف هذه البدلات ان يكون هؤلاء العاملون مقيدين فى النقابة
المهنية لكل منهم وان يراعى تطبيق القواعد والشروط الخاصة بصرف هذه البدلات المنصوص
عليها فى قوانين النقابات المهنية المقيد فيها كل منهم

مادة (٤٢)

- يصدر مجلس الإدارة القواعد الخاصة بصرف بدل غذاء للعاملين بالشركة .

مادة (٤٣)

- يجوز لمجلس الإدارة تقرير بدلات خاصة لبعض الوظائف التى تقتضى طبيعة العمل بها ذلك .

مادة (٤٤)

- يصدر مجلس الإدارة القواعد الخاصة بصرف الملابس والأغذية وتذاكر السفر المجانية للعاملين بالشركة الذين
تتطلب طبيعة عملهم ذلك .

مادة (٤٥)

- يستحق العامل مقابلا عن الأعمال الإضافية التى يكلف بها من الرئيس المختص وذلك طبقا للقواعد
والضوابط التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الإدارة ويجوز لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه
منح العامل مكافأة عن الجهود غير العادية التى بذلت فى أداء عمله إذا ترتب عليها وفر فى الوقت أو
التكاليف أو زيادة فى الإنتاج .

مادة (٤٦)

- تكون الاختراعات والمصنفات التى يبتكرها العامل أثناء أو بسبب تأدية وظيفته ملكا للشركة وذلك إذا
كانت نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها ، وفى جميع الأحوال يكون للعامل الحق فى
تعويض مالى يتناسب مع العائد الذى حصلت عليه الشركة ويقره مجلس الإدارة ، ويراعى فى
تقديره تشجيع البحث والاختراع وفقا لما يقرره مجلس الإدارة فى كل حالة .

مادة (٤٧)

- يحدد مجلس الإدارة بدل حضور جلسات اللجان التى يتم تشكيلها بالشركة وبما لايجاوز بدل
الحضور المقرر لأعضاء مجلس الإدارة .

مادة (٤٨)

- يصدر مجلس الإدارة القواعد الخاصة بمنح العاملين فى المناطق النائية الواقعة فى النطاق الجغرافى للشركة بدل
اقامه وبدل إعاشه .

" الفصل السابع "

بدل السفر والانتقال

أولاً : بدل السفر

مادة (٥٠)

بدل السفر هو المبلغ الذى يمنح للعامل مقابل النفقات الضرورية التى يتحملها بسبب مبيته خارج الجهة التى بها مقر عمله الاصلى لاي سبب يتعلق بالوظيفة أو للقيام بأموريه أو مهمه مكلف بها أو يوفد اليها من قبل الشركة .

مادة (٥١)

يكون سفر رئيس مجلس الإدارة والعضو المتفرغ وأعضاء مجلس الإدارة فى مهام محددة خارج البلاد بموافقة رئيس الجمعية العامة للشركة ويكون سفر العاملين بالشركة بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

وفى جميع الاحوال يجب أن يتضمن التكاليف بالسفر تحديد المهمة وجهتها والمده اللزمه لانجازها .

ويلتزم من يكلف بالسفر بتقديم تقرير عن مهمته والانجازات التى حققها فور عودته ، ويقدم هذا التقرير الى رئيسه المباشر للعرض على السلطة التى كلفته بالمهمة .

مادة (٥٢)

- تسرى فى شأن سفر رئيس مجلس الإدارة والعضو المتفرغ وأعضاء مجلس الإدارة الاحكام المقررة لبدل السفر ومصروفات الانتقال المقررة للعاملين بالشركة ، ويتم معاملتهم على أساس الفئات المقررة لشاغلي أعلى الوظائف القيادية .

- وجرت العادة على أنه يصرف بدل سفر الكامل من حاله إذا كانت المأمورين للأشراف أو التفثيش ومن هذه الحالة يتم المكلف بالمأمورية عند تقدم له بشركة المضيفة أى خدمات كالإقامة أو الانتقال

- وأما حاله التدريب فعلى الجزء المضيفة - أنه توفر للمتدرب مكانه للإقامة والمصروفات والانتقالات اللدئمه ومن هذه الحالة يصرف له بدل السفر

مادة (٥٣)

يصرف بدل السفر للعاملين بالشركة عند قيامهم بمأموريات خارج الجمهورية عن الليلة الواحدة بالفئات الآتية :

خارج الجمهورية (باندولار الأمريكي)			أ- المستويات الوظيفية
في اليابان	في الدول الأفريقية والآسيوية	في الدول العربية والأوربية والأمريكيتين وأستراليا	
٣٢٠	١٦٥	٢٠٠	شاغلو الوظائف القيادية والنظيرة
٢٥٠	١٢٥	١٥٠	شاغلو الوظائف الإشرافية والتكرارية
٢١٠	١١٠	١٣٥	شاغلو الوظائف التنفيذية شاغلو الوظائف الحرفية والمعاونة

- يحدد مجلس الإدارة فئات بدل السفر المستحقه للعاملين عن الليلة الواحدة داخل الجمهورية للمهام التي تقضى خارج النطاق الجغرافى للمنطقة التابع لها العامل والقواعد المنظمة لصفها .

- يستحق العامل بدل سفر عن المأمورية داخل الجمهورية التي تقتضي المبيت خارج النطاق الجغرافى لمقر عمله بالشركة ويصرف بدل السفر عن الليلة الواحدة بالفئات وطبقا لقواعد الصرف التي يحددها ويصدرها مجلس الإدارة .

كما يحدد مجلس الإدارة مقابل الإعاشة الذي يصرف للعاملين في المأموريات داخل النطاق الجغرافى لمقر عملهم بالشركة .
وتسري أحكام فئات بدل السفر والإعاشة ومصروفات الإنتقال على العاملين المؤقتين والمعيّنين بعقود محددة المدة .

مادة (٥٤)

في حالة مبيت العامل في إحدى إستراحات الشركة أو في ضيافة إحدى الجهات في الداخل (مبيت فقط) يخفض بدل السفر بمقدار الربع وفي حالة الإقامة الكاملة (مبيت ومأكل) يصرف نصف بدل السفر.

ويسري الحكم السابق على العاملين الموفدين للخارج ، وتزاد فئات بدل السفر بنسبة ٢٥٪ في حالة حضور المعارض أو الندوات أو المؤتمرات الخارجية .

مادة (٥٥)

يجوز للسلطة المختصة بالترخيص بالسفر منح العامل الشاغل لوظيفة قيادية أو نظيرة تعويضا ماليا لمواجهة نفقات الإلتقبال والضيافة بالخارج بما لا يجاوز قيمة إجمالي بدل السفر المستحق عن المهمة وبحد أقصى ٥٠٠ دولار "خمسمائة دولار" - أيهما أقل - وذلك دون التقييد بقواعد الصرف المقررة ، ولا يصرف هذا التعويض إلا لرئيس الوفد دون غيره ما لم يكن مكلف بالمهمة منفردا فيصرف له .

مادة (٥٦)

يستحق العامل بدل السفر عن قيامه بمأمورية خارج النطاق الجغرافي للمنطقة التابع لها العامل ويصرف نصف هذا البدل اذا أقتضت المأمورية المكلف بها البقاء بعد انتهاء ميعاد العمل الرسمي وعودته في نفس اليوم .

مادة (٥٧)

تتحمل الشركة مصاريف استخراج جواز السفر أو تجديده وتأشيرات الدخول والشهادات الصحية ورسوم المغادرة في الداخل والخارج في حالة تكليف العامل بمأموريات في الخارج .

ثانيا - مصروفات الإنتقال

مادة (٥٨)

مصروفات الانتقال هي ما يصرف للعامل نظير ما يتكلفه فعلا من مصاريف بسبب أداء الوظيفة من أجور سفر وإنتقال ونقل أمتعته وحملها .

مادة (٥٩)

يستحق العامل الموفد في مهمه داخل أو خارج الجمهوريه كافة مصاريف الانتقال الفعلية ويمنح العامل الموفد في مهمه خارج البلاد مصروفات إستعداد للسفر مقدارها ٢٠٠ جنييه ولاتصرف الا مره واحده كل عامين .

مادة (٦٠)

يصدر مجلس الإدارة نظاما لإستخدام وسائل الانتقال للعاملين بالشركة طبقا لظروف الشركة و للعضو المتفرغ أو رئيس المنطقة أو رئيس القطاعات المختص تقرير بدل إنتقال ثابت شهري للعاملين الذين تستدعي وظائفهم إستعمال إحدى وسائل النقل إستعمالا دوريا ومتواصلًا وذلك بالفئات التي يحددها رئيس مجلس الإدارة وبحد أقصى ٩٠ جنيها لرئيس القطاعات ، ٧٥ جنيها لرئيس القطاع ، ٥٠ جنيها للمدير العام .

وفي جميع الاحوال لايجوز للعامل الذي يصرف له بدل إنتقال ثابت إستعمال وسائل الانتقال الخاصه بالشركة في المهام الرسمية ، كما لايجوز إسترداد مصروفات الانتقال الفعلية عن هذه المهام في الدائرة المقررة عنها ومع ذلك يجوز له إستخدام وسائل الانتقال الخاصه بالشركة من منزله الى مقر الشركة وبالعكس مقابل سداد الأشتراك الشهري وفقا للنظام الذي تقرره الشركة .

مادة (٦١)

للعضو المتفرغ أو رئيس المنطقة أو رئيس القطاعات المختص الموافقة على صرف تذاكر إشتراك على خطوط المواصلات العامه على نفقة الشركة للعامل الذي تستدعي أعمال وظيفته التنقل المستمر والمتكرر .

مادة (٦٢)

تحدد درجات ركوب العامل في وسائل الانتقال على النحو التالي :-

اولا- القطارات :-

(١) قطارات الديزل:
درجه أولى ممتازة أو فاخرة
درجه ثانيه ممتازة
لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة
لشاغلي باقى الوظائف

(٢) قطارات النوم:
لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة أما بالنسبه لشاغلي باقى الوظائف وحتى الدرجة الثالثة فتكون بموافقة رئيس مجلس الإدارة أو العضو المتفرغ أو رئيس المنطقة .

ثانيا : البواخر البحرية :-

(١) الدرجة الأولى الممتازة
(٢) الدرجة الأولى
(٣) الدرجة الثانية
لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة
لشاغلي الوظائف الإشرافية والتنفيديه
للعاملين غير السابق ذكرهم في البندين (١)،(٢)

ثالثا : سيارات الأجرة (التاكسي):-

لشاغلي الوظائف الإشرافية فما فوقها إستعمال سيارات الأجرة (التاكسي) في إنتقالاتهم كلما دعت ضرورات العمل ذلك ولم يتيسر إستعمالهم لسيارات الشركة وباعتماد الرئيس المباشر لكل منهم .
ولشاغلي الوظائف القيادية التصريح لمروسيهم باستعمال سيارات الأجرة إذا دعت لذلك ضرورة عاجلة أو إذا كانوا مكلفين بنقل مبالغ نقدية تزيد على مائتى جنيهه أو مستندات لها طابع السرية أو الأهمية .

رابعا : الطائرات :-

الانتقال داخل البلاد :-
لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة إستعمال الطائرات للانتقال (داخل البلاد) في المهام العاجلة ،
ويصرح لشاغلي باقى الوظائف بموافقة رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .

الانتقال الى خارج البلاد والعودة : -

لشاغلي جميع الوظائف السفر بالطائرات الى الخارج والعودة بالدرجة السياحية بناء على موافقة رئيس مجلس الإدارة .

ولرئيس مجلس الإدارة والعضو المتفرغ وأعضاء مجلس الإدارة السفر بالطائرات الى الخارج والعودة بدرجة رجال الاعمال ويسرى ذلك على المرافقين لهم من العاملين في ذات الرحله .

وكذلك يكون للمرافقين للوفود الأجنبية والشخصيات الهامة والعملاء الذين تتكفل الشركة بمصاريف إقامتهم أو إنتقالهم السفر والانتقال بنفس الدرجة التي يسافر بها الزوار والوفود .

مادة (٦٣)

تتحمل الشركة مصاريف نقل جثمان العامل المتوفى من الجهة التي يعمل بها الى الجهة التي ترغب أسرته دفنه بها .

كما تتحمل الشركة الرسوم الصحية المقررة على نقل الجثمان و شحن الصندوق المبطن بالزئك الذي يوضع فيه عقب التحنيط ، كما تتحمل مصروفات التحنيط وأتعاب الطبيب الذي يقوم بهذه العملية .

كما يستحق أفراد عائلة العامل المتوفى الذين يقيمون معه وكان يعولهم ويضطرون الى تغيير محل إقامتهم المعتاد بسبب وفاته مصاريف الانتقال وبدل النقل الذي كان يستحقه عند إنتهاء خدمته وذلك خلال سنة من تاريخ الوفاة .

وتطبق الأحكام السابقة اذا توفى الموفد بالخارج أثناء ادائه مهمه رسمية للشركة أو للعلاج .

" الفصل الثامن "

الحوافز والرعاية الصحية والاجتماعية

مادة (٦٤)

- يصدر مجلس إدارة الشركة نظام الحوافز للأشطة التي تمارسها الشركة بمراعاة تقارير الكفاية الموضوعة للعاملين ووفقا لطبيعة وظروف العمل بالشركة وبما يكفل تحقيق أهدافها وتعظيم العائد من الموارد المالية والبشرية المتاحة ورفع كفاءة الأداء وتطويره وتقليل الفاقد وترشيد الأنفاق والحفاظ على الأصول المملوكة للشركة .

مادة (٦٥)

- يستمر العمل بنظام حافز التقدير المقرر للعاملين عند انتهاء خدمتهم والمعمول به وقت صدور هذه اللائحة .
- ويجوز لمجلس إدارة الشركة تعديل نظام حافز التقدير للعاملين ويحدد القرار الصادر في هذا الشأن كيفية إدارة هذا النظام ومصادر تمويله وقواعد وإجراءات الصرف منه وشروط وضوابط استحقاق الحافز وذلك كله بالتنسيق مسبقا مع الشركة القابضة لكهرباء مصر .

مادة (٦٦)

- يصدر مجلس إدارة الشركة نظاما للعلاج الطبي والرعاية الصحية ، كما يصدر نظاما للخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية ، وبمراعاة ألا تقل المزايا المقررة في هذه النظام عما هو مقرر للعاملين قبل العمل بأحكام هذه اللائحة .
- ويسرى في شأن رئيس مجلس الإدارة والأعضاء المتفرغين أحكام نظام العلاج الطبي والرعاية الصحية ونظام الخدمات الاجتماعية المقررة بالشركة . ما لم تقرر الجمعية العامة للشركة مزايا افضل .

مادة (٦٧)

- لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه من الأعضاء المتفرغين تقرير مكافأة تشجيعية للعاملين بالشركة أو غيرها من الجهات الذين يقدمون خدمات أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الإنتاج أو توفير في النفقات .

" الفصل التاسع "

النقل والندب والإعارة - والبعثات والتدريب

مادة (٦٨)

- يكون نقل العامل داخل التسميات التنظيمية للشركة من وظيفة الى وظيفة أخرى من ذات درجة وظيفته تتوافر فيه شروط شغلها بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .
ويكون نقل العامل من والى الشركة بناء على طلبه بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .

مادة (٦٩)

- يكون ندب العامل الى وظيفة أخرى لا تقل عن درجة وظيفته أو وظيفة أعلى مباشرة من درجة وظيفته تتوافر فيه شروط شغلها بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه لمدة سنة قابلة للتجديد .
- ويستحق العامل فى هذه الحالة البدلات والمميزات المقررة للموظفة المنتدب إليها .

مادة (٧٠)

- تكون إعارة العامل للعمل بالداخل أو الخارج بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه وذلك إذا سمحت حالة العمل وبعد موافقة العامل كتابة على ان تتحمل الجهة المعار إليها بأجره كاملا طوال مدة الإعارة ، وعند عودة العامل يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو أى وظيفة خالية من درجة وظيفته اويبقى فى درجة وظيفته الأصلية بصفة شخصية على ان تسوى حالته فى أى وظيفة تخلو من نفس درجة وظيفته ، وفى جميع الأحوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التى كان يشغلها قبل الإعارة وتدخل مدة الإعارة ضمن مدد اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له .

مادة (٧١)

- يكون إيفاد العاملين الدائمين بالشركة فى بعثات أو منح دراسية أو تدريبية أو اجازات دراسية بأجر أو بدون أجر فى الداخل أو الخارج بقرار من رئيس مجلس الإدارة وفقا للقواعد التى يصدرها مجلس الإدارة فى هذا الشأن .

مادة (٧٢)

يصدر مجلس الإدارة لائحة تدريب العاملين التي تتضمن النظم والقواعد الخاصة بالتدريب حسب احتياجات العمل وبما يحقق الارتفاع بمستوى أداء العامل فنيا وإداريا ويكون التدريب بمركز إعداد القادة لقطاع الكهرباء أو في مراكز تدريب شركات الكهرباء التابعة أو أي جهة أخرى تحددها لائحة التدريب بالشركة سواء داخل البلاد أو خارجها .

مواعيد العمل والإجازات

مادة (٧٣)

- يحدد مجلس الإدارة أيام العمل في الأسبوع وساعاته بما يتفق وطبيعة عمل الشركة والأهداف المنوط بها تحقيقها ويصدر رئيس مجلس الإدارة نظاما لضبط حضور العاملين وانصرافهم .

مادة (٧٤)

- يصدر رئيس مجلس الإدارة القواعد المنظمة لتشغيل العاملين ساعات إضافية في غير أوقات العمل الرسمية .

مادة (٧٥)

- لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله خلال أيام العمل الرسمية إلا لأجازة ممنوحة له في حدود الاجازات المقررة في المواد التالية .

مادة (٧٦)

- للعامل الحق في أجازة بأجر كامل في أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية التي تقرها الدولة فيما عدا العاملين بنظام الورادى . ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات إذا اقتضت الضرورة ذلك مع منحه أيام اجازة عوضا عنها ، أو يمنح أجر مضاعف عن تلك الأيام وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين الأحكام العامة الصادرة في هذا الشأن .

مادة (٧٧)

- يستحق العامل الإجازات الآتية :

(١) اجازة عارضة بأجر كامل لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه طلب الحصول على أي اجازة أخرى ، ولا تحسب ضمن الاجازة السنوية المقررة بشرط إلا تزيد عن يومين متتاليين في المرة الواحدة وتعتمد من جهة رئاسته في يوم عودته مباشرة

(٢) اجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية وذلك على الوجه التالي :

أ - ١٥ يوما عن السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة اشهر من تاريخ استلام العمل

- ب - ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة على الأقل
 ج - ٣٠ يوما لمن أمضى مدة عشر سنوات فى الخدمة
 د - ٤٥ يوما لمن بلغ سن الخمسين

- يجوز زيادة مدة الأجازة السنوية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما فى السنة للعاملين فى المناطق النائية التى تدخل فى النطاق الجغرافى لعمل الشركة طبقا للقواعد التى يصدرها مجلس الإدارة .
 - وتحدد مواعيد الإجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

- ويجوز بناء على طلب كتابى من العامل ضم مدد الاجازات السنوية التى لم يقم بها خلال السنة الى رصيد أجازته فى السنوات اللاحقة على انه لا يجوز أن يحصل على اجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ٦٠ يوما فى السنة بخلاف الاجازة السنوية المستحقة له عن تلك السنة .

- وفى جميع الأحوال يتعين حصول العامل على اجازة سنوية متصلة بقدر أيام العمل المقررة فى الاسبوع .
 - ويصرف للعامل عند انتهاء خدمته بالشركة لأى سبب من الأسباب مقابل نقدى عن رصيد الاجازات المستحقة عن مدة خدمته بحد أقصى أربعة أشهر ويحسب المقابل النقدى على أساس متوسط الأجر الشامل عن السنة الأخيرة قبل انتهاء خدمته وفى جميع الأحوال لا يعتد بالإبرصيد الاجازات المستحقة عن مدة خدمته بقطاع الكهرباء .

مادة (٧٨)

- لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بدون أجر لدى الغير خلال اجازاته السنوية وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للشركة حرمانه من أجره عن مدة الإجازة أو استرداد ما دفعته من أجر عنها حسب الأحوال ، وذلك كله مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

مادة (٧٩)

- يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة اجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية المختصة بالشركة وذلك فى الحدود التالية :-

(١) الثلاثة أشهر الاولى بأجر يعادل ١٠٠ % من الأجر الشامل

(٢) الستة أشهر التالية بأجر يعادل ٧٥ % من الأجر الشامل

(٣) الستة أشهر التالية بأجر يعادل ٥٠ % من الأجر الشامل ولمن جاوز سن الخمسين ٧٥ % من الأجر الشامل

الشامل

- ويجوز للجهة الطبية المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه الى علاج طويل ويرجع فى تحديد أنواع هذه الأمراض الى الجهة الطبية المختصة

- ويجوز للمدير المختص بناء على طلب العامل تحويل الاجازات المرضية سواء بأجر شامل أو بأجر مخفض الى اجازة اعتيادية إذا كان له وفر منها يسمح بهذا التحويل .
- وتسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذه اللائحة الأحكام القانونية المنظمة للأمراض المزمنة.

مادة (٨٠)

- لرئيس مجلس الإدارة الترخيص للعامل بأجازة خاصة بدون مرتب للأسباب التي يبيدها العامل طبقاً للضوابط والقواعد التي يصدرها مجلس الإدارة .

مادة (٨١)

- للعاملة بناء على طلبها الحق في اجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية
- واستثناء من أحكام المادتين ١٢٥ ، ١٢٦ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الشركة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥% من المرتب الذي تستحقه من تاريخ بدء الاجازة وذلك وفقاً لاختيارها .
- و للعاملة بناء على طلبها أن تعمل نصف الأيام المقررة للعمل الرسمي شهرياً وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها وتستحق في هذه الحالة نصف الاجازات الاعتيادية والمرضية المقررة لها وتسرى عليها أحكام هذه اللائحة فيما عدا ذلك ، على أن تؤدي الاشتراكات المستحقة وفق أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ٧٥ من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل ، وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكها في التأمين الاجتماعي .

مادة (٨٢)

- يستحق العامل اجازة خاصة بأجر شامل لا تحسب ضمن الاجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :-
- (١) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر واحد طوال مدة الخدمة .
- (٢) للعاملة الحق في اجازة وضع وتكون لمدة ثلاثة شهور من تاريخ الوضع وذلك لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية
- (٣) للعامل المخالط لمريض بمرض معد طوال المدة التي تقررها الجهة الطبية المختصة
- (٤) للعامل الذي يصاب بإصابة عمل وذلك للمدة التي تحددها الجهة الطبية المختصة مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له
- ولا تحسب الاجازات المشار إليها في هذه المادة من الاجازات السنوية أو المرضية للعامل

مادة (٨٣)

لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط والمصرح له بأجازة خاصة بدون مرتب أو إعارة أجازة من أى نوع مما سبق طوال مدة وجوده فى القوات المسلحة أو الإجازة أو الإعارة.

مادة (٨٤)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (١٠٠) من هذه اللائحة كل عامل لا يعود الى عمله بعد انتهاء الإجازة الممنوحة له يعتبر منقطعاً عن العمل بدون إذن اعتباراً من اليوم التالي لانتهاء الإجازة الممنوحة له ، وتتخذ ضده الإجراءات المقررة فى هذه اللائحة بناء على ذلك.
ويجوز لرئيس الجهة التى يتبعها العامل أن يقرر حساب مدة الانقطاع أجازة اعتيادية للعامل إذا قدم أعدارا مقبولة عن غيابه وكان رصيده من الإجازات يسمح بذلك.

مادة (٨٥)

تعتبر السنة الميلادية من أول يناير الى آخر ديسمبر أساسا لحساب الإجازات التى تمنح للعاملين.

" الفصل الحادى عشر "

واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم والتحقيق والتأديب
أولا : واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة (٨٦)

- يجب على العامل مايلى :-
- ١- أن يؤدي العمل بنفسه تبعا لتوجيه وأشرف المسنول عن العمل وطبقا لما هو محدد ببطاقة وصف الوظيفة التى يشغلها وفقا لأحكام القانون وأنظمة العمل وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد
 - ٢- أن ياتمر بأوامر المسنول عن العمل والخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه والذي يدخل فى عمله أو مهنته إذا لم يكن فى هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن فى إطاعتها ما يعرض للخطر.
 - ٣- المحافظة على كرامة الوظيفة واتباع السلوك اللائق بها
 - ٤- أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وان يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يقوم بجميع الإجراءات اللازمة لحفظها وسلامتها .
 - ٥- أن يحافظ على أسرار العمل .
 - ٦- أن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته مهنيا وثقافيا وفقا للنظم والإجراءات التى تحددها لوائح الشركة بالاشتراك مع المنظمات الثقافية المختصة وفى حدود الإمكانيات المتاحة.
 - ٧- إلا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة السلطات المختصة بالشركة وأن يحفظ هذه الأدوات فى الأماكن المخصصة لذلك .
 - ٨- أن يلتزم بتنفيذ كافة تعليمات الأمن والسلامة والصحة المهنية المقررة بالشركة سواء بمقتضى القوانين أو القرارات أو عقود العمل ونظم ولوائح العمل وتعليماته
 - ٩- الالتزام بحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه فى الوقت الأمثل .
 - ١٠- تقديم إقرار موقع منه يبين فيه حالته الاجتماعية وأسماء زوجته وأولاده الذين يعولهم وسن كل منهم
 - ١١- إخطار جهة الإدارة بكل تغيير يطرأ على البيانات الخاصة به كتابة خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ حصوله .
 - ١٢- أن يحمل بطاقته الصادرة عن الشركة أن وجدت ولا يسمح له بالدخول إلا إذا كان حاملا لها
 - ١٣- أن يتواجد فى مكان عمله فى الموعد المحدد لبدنه وليس له حق الانصراف قبل الموعد المحدد لانتهاهه
 - ١٤- التعاون مع الزملاء فى أداء الأعمال العاجلة اللازمة لتأمين سلامة العمل
 - ١٥- إطاعة أوامر وتعليمات الرؤساء الخاصة بالعمل وتنفيذها بدقة تامة وعليه إتباع التعليمات والأوامر التى تصدر من جهة الإدارة فى أى وقت .
 - ١٦- أن يخصص ساعات العمل المقررة لتأدية العمل الموكل إليه .
 - ١٧- أن يمثل عند الدخول الى موقع العمل والخروج منه لإجراءات الأمن ونظام التفتيش المقرر أن وجد .

- ١٦- أن يخصص ساعات العمل المقررة لتأدية العمل الموكل إليه .
١٧- أن يمثل عند الدخول الى موقع العمل والخروج منه لإجراءات الأمن ونظام التفتيش المقرر أن وجد

مادة (٨٧)

- يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة ما يلي :-

- ١- القيام بأى عمل تجارى أو لاشترك فيه إلا بموافقة رئيس مجلس الإدارة الذى له الحق فى منح هذا التصريح أو رفضه أو إلغائه بدون إبداء أسباب .
- ٢- الدخول فى مناقصات والمزيدات أو غيرها من أوجه النشاط التى ترتبط أو تتصل بمهام وظيفته .
- ٣- إفشاء المعلومات الخاصة بالعمل إذا كانت سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك ويظل هذا الالتزام قائما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية .
- ٤- أن يقبل من الغير هدايا أو مكافآت بسبب الأعمال التى يؤديها بحكم وظيفته
- ٥- العبث بالآلات فى حالة حدوث خلل بها أو محاولة إصلاحها .
- ٦- أن يبتعد عن مكان عمله مهما كانت الأسباب إلا فى فترات الراحة المخصصة له وإلا يضيع وقته فى الأمور التى لا تتصل بالعمل المكلف به .
- ٧- انتحال شخصية غير شخصيته وتقديم شهادات أو مستندات أو توقيعات مزورة
- ٨- الاحتفاظ لنفسه بأصل اية ورقة من أوراق العمل ولو كان مكلفا به شخصيا .
- ٩- الجمع بين عمله وبين أى عمل آخر إذا كان من شأنه الإخلال بواجباته الوظيفية أو كرامة الوظيفة ومقتضياتها .
- ١٠- القيام بأعمال للغير بأجر أو بدون أجر حتى فى غير أوقات العمل الرسمية إلا بموافقة رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه ويستثنى من ذلك القيام بأعمال القوامه والوصاية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطه بهم صلة قرابة أو نسب حتى الدرجة الرابعة وكذلك القيام بأعمال الحراسة على الأموال التى يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قرابة أو نسب حتى الدرجة الرابعة وذلك بشرط أن يخطر الجهة الرئاسية التابع لها
- ١١- الاشتراك فى أوجه نشاط المشروعات أو المنشآت التى تمارس نشاطا مماثلا أو مرتبطا بالنشاط الذى تمارسه الشركة
- ١٢- شرب المسكرات أو تعاطى المخدرات أو لعب الميسر فى مقر الشركة أو الأندية أو المحال العامة
- ١٣- الإقراض أو الاقتراض ممن يتعاقدون أو يتعاملون مع الشركة
- ١٤- التصريح بمعلومات أو بيانات تتصل بعمل الشركة بغير تصريح سابق من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .
- ١٥- القيام بأى عمل أو إجراء يسبب الإضرار بالشركة أو سمعتها .

- ١٦ - الاتجار داخل أماكن العمل أو جمع نقود أو إعانات لأي فرد أو جهة أو لصق الإعلانات أو توزيع أوراق ومنشورات لأي غرض أو جمع توقيعات .
- ١٧ - الاشتراك في تنظيم الاجتماعات داخل مكان العمل بدون تصريح كتابي من السلطات المختصة .

ثانيا : التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة (٨٨)

يصدر مجلس الإدارة لائحة للمخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق والجهة المختصة بالتحقيق مع العاملين بمراعاة أحكام قانون العمل وتعديلاته على ان تتضمن القواعد والضوابط والإجراءات المتعلقة بتنظيم العاملين من الجزاءات الموقعة عليهم أو محوها وتحدد السلطات المختصة بنظرها واعتمادها ويراعى في ذلك أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته .

مادة (٨٩)

كل عامل يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذه اللائحة أو يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته يجازى طبقا لما هو وارد بلائحة الجزاءات وذلك بما يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التي ارتكبها وذلك كله مع عدم الإخلال بالمساءلة المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء .

ويعفى العامل من العقوبة إذا كان ارتكاب المخالفة تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادر اليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه كتابة الى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده .

مادة (٩٠)

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

ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاءات الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء .

مادة (٩١)

الجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين من غير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة هي : -

- ١- الإنذار
- ٢- الخصم من الأجر بما لا يجاوز شهرين في السنة ولايجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع الاجر شهريا بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .
- ٣- الوقف عن العمل مع صرف نصف الاجر لمدة لا تتجاوز ستة أشهر في السنة .

- ٤- الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .
 ٥- الإنذار الكتابي بالفصل .
 ٦- الفصل من الخدمة .
 - أما بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة فتكون الجزاءات التي يجوز توقيعها عليهم هي :
- ١ - التنبيه
 ٢ - اللوم
 ٣ - الإنذار الكتابي بالفصل
 ٤ - الفصل من الخدمة

مادة (٩٢)

- تكون سلطة توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة كآلاتي :-
- (أ) لشاغلي الوظائف القيادية كل في حدود اختصاصه سلطة توقيع الجزاءات التالية :-
- ١- الإنذار
 ٢- الخصم من الأجر بما لا يجاوز أجر ثلاثة أيام عن المخالفة الواحدة
 ٣- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام عن المخالفة الواحدة
 ويكون التظلم من هذه الجزاءات للعضو المتفرغ أو لرئيس المنطقة أو لرئيس القطاعات المختص خلال خمسة عشر يوما من تاريخ علم العامل به وتختص الشئون القانونية ببحثه .
- ب- للعضو المتفرغ أو رئيس المنطقة أو رئيس القطاعات المختص توقيع الجزاءات التالية على العاملين من غير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة وهي :-
- ١- الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ١٥ يوما عن المخالفة الواحدة .
 ٢- الوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة لا تتجاوز ١٥ يوما عن المخالفة الواحدة .
- (ج) لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيع جميع الجزاءات على العاملين من غير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة وهي
- ١- الخصم من الأجر بما لا يجاوز شهرين في السنة .
 ٢- الوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة لا تتجاوز ستة أشهر في السنة .
 ٣- الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .
 ٤- الإنذار الكتابي بالفصل
 ٥- الفصل من الخدمة
 ويكون التظلم من الجزاءات المنصوص عليها في (ب، ج) لرئيس مجلس الإدارة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ علم العامل بها وتختص ببحثه لجنة التظلمات التي يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الإدارة على ان يكون من بينها عضو قانوني وممثل عن اللجنة النقابية للعاملين .

(د) لمجلس إدارة الشركة سلطة توقيع الجزاءات الآتية على شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة وهي :

- ١ - التنبيه
 ٢ - اللوم
 ٣ - الإنذار الكتابي بالفصل
 ٤ - الفصل من الخدمة

وله سلطة توقيع الجزاءات الواردة بالمادة (٩١) من هذه اللائحة فيما عدا جزاءى الوقف عن العمل أو الفصل من الخدمة على عضو اللجنة النقابية .
 ويكون التظلم من هذه الجزاءات امام الجهة القضائية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ علم العامل بالجزاء .

هـ - للسلطة القضائية المختصة وقف عضوا للجنة النقابية عن العمل احتياطيا أو تأديبيا كما يكون لها توقيع جزاء الفصل عليه.

مادة (٩٣)

- تمحى الجزاءات التى توقع على العاملين بانقضاء الفترات الآتية :-
- ١- ستة أشهر فى حالة الإندار أو الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل حتى ثلاثة أيام .
 - ٢- سنة فى حالة التنبيه أو الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على ثلاثة أيام .
 - ٣- سنتان فى حالة الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .
 - ٤- ثلاث سنوات فى حالة الجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل .
- ويتم المحو بقرار من رئيس مجلس الإدارة او من يفوضه بعد العرض على لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة وذلك إذا تبين ان سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان ومن واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة بقرار من مجلس الإدارة .
- ويترتب على محو الجزاء باعتباره كان لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة اليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل .

مادة (٩٤)

- لايجوز فصل العامل الا اذا ارتكب خطأ جسيما ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :-
- ١- اذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة او قدم شهادات او توصيات مزورة .
 - ٢- اذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة بشرط ابلاغ الجهات المختصة بالحوادث خلال ٢٤ ساعة من وقت العلم بوقوع الخطأ .
 - ٣- اذا لم يراعى العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال ووجهة العمل رغم انذاره كتابة بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة فى مكان ظاهر .
 - ٤- اذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .
 - ٥- اذا افشى العامل الاسرار الخاصة بالشركة .
 - ٦- اذا صدر على العامل حكم نهائى فى جنائية او فى جنحة ماسة بالشرف والامانة او الاداب العامة مع مراعاة حكم المادة (٩٧) من اللائحة .
 - ٧- اذا وجد اثناء العمل فى حالة سكر بين او متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة .

- ٨- اذا وقع من العامل اعتداء على رئيس او عضو مجلس ادارة او المدير المسئول او وقع منه اعتداء جسيم على احد رؤسائه اثناء العمل وبسببه .
- ٩- اذا التحق بخدمة احدى الجهات فى الداخل او فى الخارج بغير ترخيص من رئيس مجلس الادارة او من يفوضه .

مادة (٩٥)

- فيما عدا حالات انتهاء الخدمة للاقطاع عن العمل المنصوص عليها فى المادة (١٠٠) من هذه اللائحة لايجوز فصل العامل قبل العرض على اللجنة المختصة المنصوص عليها فى قانون العمل والا اعتبر قرار الفصل كان لم يكن مع الالتزام باجر العامل خلال فترة الفصل .

مادة (٩٦)

- كل عامل يحبس احتياطيا او يحبس تنفيذيا لحكم جنائى يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف اجره فى حالة حبسه احتياطيا او تنفيذيا لحكم جنائى غير نهائى ويحرم من كامل اجره فى حالة حبسه تنفيذيا لحكم نهائى ، وذلك كله بقرار من رئيس مجلس الادارة او من يفوضه وعند عودة العامل الى عمله يعرض امره على رئيس مجلس الادارة او من يفوضه ليقرر ما يتبع فى شأن مساءلته ، فاذا اتضح عدم مسئوليته يصرف له النصف الموقوف صرفه من الاجر .

انتهاء الخدمة

مادة (٩٧)

- تنتهى خدمة العامل لاحد الاسباب الاتية :-
- ١- فقد الجنسية المصرية .
 - ٢- بلوغ سن الستين وذلك بمراعاة احكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .
 - ٣- عدم اللياقة للخدمة صحيا .
 - ٤- صدور حكم نهائى بعقوبة جنائية او بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف او الامانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل ودون اخلال باحكام قانون العقوبات ومع ذلك اذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يودى ذلك الى انتهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع اسباب الحكم وظروف الواقعة ان بقاءه فى الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة او طبيعة العمل .
 - ٥- انتهاء العمل المؤقت او العرضى او الموسمى .
 - ٦- الاستقالة .
 - ٧- الاحالة الى المعاش او الفصل .
 - ٨- الوفاة .

مادة (٩٨)

- تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة سواء كان راجعاً الى وجود عجز كلى فى اداء العمل الاصلى او عجز جزئى مستديم متى ثبت عدم وجود اى عمل اخر يمكنه القيام به طبقاً لاحكام قانون التأمين الاجتماعى والقرارات الصادرة تنفيذا له .
- وفى جميع الاحوال لا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة للخدمة صحياً قبل نفاذ اجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب هو نفسه انتهاء خدمته دون انتظار انتهاء اجازاته .

مادة (٩٩)

- للعامل ان يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ، ولا تنتهي خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط او مقترناً بقيد ، ويجوز ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك ، على الا تزيد مدة الارجاء على اسبوعين بالاضافة الى مدة الثلاثين يوماً السابق الاشارة اليها ، ويجب على العامل ان يستمر في عمله الى ان يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة او الى ان ينقضى الميعاد المنصوص عليه في هذه المادة .

مادة (١٠٠)

- يعتبر العامل مقدماً استقالته في الحالات الآتية :-

- ١- اذا انقطع عن عمله بغير اذن اكثر من عشرة ايام متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت ان انقطاعه بعذر يقبله رئيس مجلس الادارة او من يفوضه ويجوز لمن قبل العذر ان يقرر عدم حرمان العامل من اجره عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من اجره عن هذه المدة ، فاذا لم يقدم العامل اسباباً تبرر الانقطاع او قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .
- ٢- اذا انقطع عن عمله دون عذر يقبله رئيس مجلس الادارة او من يفوضه اكثر من عشرين يوماً غير متصل في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة .

ويتعين اذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة سبعة ايام في الحالة الاولى وخمسة عشر يوماً في الحالة الثانية

- ٣- اذا انتهت مدة الاجازة الخاصة بدون مرتب ولم يعد العامل خلال شهر من انتهائها ما لم يقدم ، خلال الشهر التالي عذراً يقبله رئيس مجلس الادارة او من يفوضه تعتبر خدمته منتهية من تاريخ الانقطاع دون حاجة الى اذار .

مادة (١٠١)

- يصرف للعامل اجره الى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لاحد الاسباب المبينة بالمواد السابقة على انه فى حالة انتهاء خدمته لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الاجر كاملا او منقوصا حسب الاحوال حتى يستنفذ اجازاته المرضية والاعتيادية او احالته الى المعاش بناء على طلبه وفق مايقدره قانون التأمين الاجتماعى او هذه اللاحة ايهما افضل للعامل .
- واذا كان انتهاء الخدمة بسبب استقالة العامل استحق اجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة او انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة .

مادة (١٠٢)

- فى حالة صدور حكم جنائى على العامل وفق احكام البند (٤) من المادة (٩٧) من هذه اللاحة او فصله ، تنتهى خدمة العامل اعتباراً من تاريخ صدور الحكم او قرار الفصل ما لم يكن موقوفا عن العمل او منقطعا عنه فتنتهى خدمته من تاريخ وقفه او انقطاعه .
- وفى هذه الحالة يستحق العامل اجره حتى تاريخ صدور الحكم او قرار الفصل ما لم يكن موقوفا عن العمل او منقطعا عنه فيستحق اجره حتى تاريخ الوقف او الانقطاع .

مادة (١٠٣)

- يصدر مجلس الادارة القواعد المنظمة لانتهاء خدمة العامل الذى يطلب انتهاء خدمته قبل بلوغه السن المقررة لترك الخدمة قانونا .

مادة (١٠٤)

- يجوز لصالح العمل بقرار من رئيس الجمعية العامة للشركة بعد موافقة مجلس إدارة الشركة مد خدمة اى من العاملين من شاغلى الوظائف القيادية والنظيرة بالشركة وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد لمدد معاملة بحد أقصى اربع سنوات .

مادة (١٠٥)

- اذا توفى العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل اجر ثلاثة اشهر على الاجر الشامل لمواجهة نفقات الجنائز بحد ادنى ١٥٠٠ جنيه للارملة او لارشد الاولاد او لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات ، كما تصرف لمن يعينه من المستفيدين او لورثته حسب الاحوال منحة تعادل اجر ثلاثة اشهر اخرى شاملة وذلك بالاضافة الى الاجر المستحق عن ايام العمل خلال شهر الوفاة .

أحكام ختامية وانتقالية

مادة (١٠٦)

- يصدر مجلس الإدارة نظاما للرقابة والتفتيش والمتابعة وتقييم الاداء بهدف تحقيق الآتي:-
- ١- رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في مختلف المواقع
 - ٢- متابعة سير العمل في إدارات الشركة المختلفة حسب الخطط المقررة
 - ٣- متابعة التقارير الدورية التي توضع عن أنشطة الشركة المختلفة
 - ٤- الكشف عن المعوقات والعقبات التي تعترض سير العمل وإقتراح الحلول اللازمة للتغلب عليها

مادة (١٠٧)

- يصدر مجلس الإدارة القواعد الخاصة بإسكان العاملين بالشركة الذي تتطلب طبيعة عملهم التواجد المستمر في المساكن المخصصة لذلك في مواقع العمل ، كما يحدد مجلس الإدارة الإجراءات الخاصة بشغل تلك المساكن وإخلائها .

جدول (١) أجور

الحد الأدنى للمدد البيئية للترقية	نهاية الربط السنوي	بداية الربط السنوي	الدرجة
—	٥٠٤٠	٢٦٤٠	الممتازة
١	٣٦٩٦	١٦٨٠	العالية
١	٣٥٦٤	١٥٠٠	مدير عام
٢	٢١٤٨	١١٤٠	الأولى
٥	١٩٦٨	٨٤٠	الثانية
٨	١٦٦٨	٦٦٠	الثالثة
٤	١٢٧٢	٤٥٦	الرابعة
٤	٩٨٤	٤٣٢	الخامسة
٤	٨٠٤	٤٢٠	السادسة

١- تسري أحكام القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤ بزيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام وتسري أحكام القوانين أرقام ١٠١ لسنة ١٩٨٧، ١٤٩ لسنة ١٩٨٨، ١٢٣ لسنة ١٩٨٩، ١٣ لسنة ١٩٩٠، ١٣ لسنة ١٩٩١، ٢٩ لسنة ١٩٩٢، ١٧٤ لسنة ١٩٩٣، ٢٠٣ لسنة ٩٤، ٢٣ لسنة ٩٥، ٨٥ لسنة ١٩٩٦، ٨٢ لسنة ١٩٩٧، ٩٠ لسنة ١٩٩٨، ١٩ لسنة ٩٩، ٨٤ لسنة ٢٠٠٠، ١٨ لسنة ٢٠٠١، ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ بتقرير علاوات خاصة للعاملين .

٢- تسري أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨ بتقرير منحة شهرية قدرها عشرة جنيهاً كبديل عن منحة عيد العمال .

٣- تعتبر الأحكام الواردة بالقوانين السابق الإشارة إليها وما يصدر مستقبلاً من قوانين مماثلة جزءاً لا يتجزأ من هذا الجدول .

جدول رقم (٢)
الوظائف التي يمنح شاغلوها بدل طبيعة عمل

م	بيان الوظائف	النسبة من المرتب الأساسي
١	العاملون بمحطات المحولات وشبكات الجهد العالي والجهد الفائق ومراكز التحكم من مجموعات الوظائف الهندسية والعلوم والرياضيات والفنية والحرفية .	%٥٠
٢	(أ) العاملون بمحطات المحولات وشبكات الجهد العالي والجهد الفائق من غير المجموعات الوظيفية المذكورة في البند (١) . (ب) العاملون بالدواوين العامة ماعدا مجموعة الوظائف المكتبية ومجموعة وظائف الخدمات المعاونة . (ج) العاملون بوظائف الطب والصحة العامة والتمريض . (د) العاملون على أجهزة الحاسبات الإلكترونية وأجهزة تصوير ونسخ وتوثيق واسترجاع المستندات إلكترونياً .	%٤٠
٣	العاملون بمجموعة الوظائف المكتبية ومجموعة الخدمات المعاونة بالدواوين العامة .	%٣٠

تعديلات

لائحة نظام العاملين

بشركة القاهرة لإنتاج الكهرباء

الشركة القابضة لكهرباء مصر
شبكة القاهرة لإنتاج الكهرباء
رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب

قرار رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب
رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٥
صادر بتاريخ ٩ / ٣ / ٢٠٠٥

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب :

- بعد الإطلاع على القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ بقضاء هيئة كهرباء مصر .
- وعلى القانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١ بشأن الشركات المساهمة .
- وعلى القانون رقم ٢٠٠٠/١٢٤ بشأن تحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية بسمى الشركة القابضة لكهرباء مصر .
- وعلى قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- وعلى لائحة نظام العاملين بالشركة المعمول بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ والصادرة بقرار رئيس مجلس الإدارة ورئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة رقم (٣٢) بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ .
- وعلى المادة رقم (٧٣) من اللائحة .
- وعلى القرارات الإدارية (٢٠٠٢/ ٢٤٨) ، (٢٠٠٢/ ٢١١) .
- وعلى موافقة مجلس إدارة الشركة بالجلسة رقم (٢) المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٥/٢/٢٣ .
- وعلى موافقتنا .

ق ر ر -

يكون نظام حضور وانصراف العاملين وفقاً للقواعد الموضحة بالمواد الآتية :-

مادة (١) نظام حضور وانصراف العاملين بالشركة

- (أ) أيام العمل ستة أيام اسبوعياً مع اعتبار يوم الجمعة راحة اسبوعية لجميع مواقع العمل بالشركة .
 - (ب) ميعاد الحضور : الثامنة صباحاً .
 - (ج) ميعاد الانصراف الثالثة مساءً .
 - (د) لا تخل هذه المواعيد بنظام الوردى وتوزيعات الأمن والدفاع المدنى .
 - (هـ) تختص إدارة الشؤون الإدارية بالإشراف العامة للشؤون الإدارية بإثبات وقت حضور وانصراف العاملين بديوان عام الشركة .
- تختص إدارات ووحدات الشؤون الإدارية بهذا العمل بالنسبة للعاملين بمواقع عمل خارج مبنى الديوان العام للشركة (محطات الإنتاج - الورش المركزية بالعاشر - مركز ترميم المحطات) .

مادة (٢) كيفية إثبات وقت الحضور والانصراف :

- (أ) شاغلوا الوظائف العرفية والمعاونية : تستخدم الساعات الميكانيكية وفي حالة عدم توفرها تستخدم بشتاتهم سجلات الحضور والانصراف .
- (ب) شاغلوا الوظائف التنفيذية : تستخدم سجلات إثبات الحضور والانصراف بقسم مراقبة الوقت بإدارة الشؤون الإدارية وتعرض هذه السجلات على مدير الإدارة المختص أو من يقوم مقامه لاعتمادها يوميا .
- (ج) شاغلوا الوظائف الإشرافية والتكرارية : تستخدم سجلات الحضور والانصراف بمكاتب السكرتارية مديرى الصوم أو رئيس القطاع المختص حسب الحالة ويتم اعتمادها من المدير العام المختص وتسليمها لإدارة الشؤون الإدارية بعد الإعتدال لاتخاذ اللازم يوميا الساعة التاسعة والنصف وتعد الدفاتر الساعة الثانية والنصف بعد الظهر للتوقيع بالانصراف .
- (د) تستخدم كشوف التأخير المخصصة لذلك اعتباراً من الثامنة والنصف وحتى التاسعة والنصف صباحاً وتخصب مدة التأخير من بداية موعد الحضور الرسمي وحتى ساعة التوقيع .

مادة (٣) التجاوزات المصرح بها :

- (أ) يصرح للعاملين المسيحيين بإثبات حضورهم حتى الساعة العاشرة من صباح أيام الآحاد .
- (ب) يصرح للعاملين الذين ثبت إقامتهم بالضواحي بإثبات حضورهم حتى الساعة الثامنة والنصف صباحاً .
- (ج) يصرح للعاملية التي ترضع طفلها - خلال السنتين التاليتين من تاريخ الوضع بفترتين للراحة لهذا الغرض صباحية ومسائية مدة كل منهما ساعة .
- (د) يجوز التجاوز للعامل عن ثلاثين دقيقة فى الحضور صباحاً لأعذار قهرية بحد أقصى أربع مرات شهرياً .
- (هـ) يجوز إعفاء العامل من إثبات وقت حضوره أو وقت انصرافه أو كلاهما نظراً لتعلق طبيعة عمله بناءً على موافقة كتابية من السيد رئيس القطاع أو رئيس القطاعات المختص وتحدد بها المدة وطبيعة العمل التي تم الإعفاء على أساسها .

مادة (٤) ضوابط أخرى

١ - لا يجوز للعامل مغادرة مكان العمل لأسباب مصلحية أو أسباب صحية إلا بمقتضى تصريح كتابي من المدير العام المختص أو من يقوم مقامه ولا يجوز أن تزيد التصاريح الشخصية للعامل على ثلاثة تصاريح شهرياً وبما لا يجاوز ساعتين فى كل مرة ويسلم التصريح لمراقبة الوقت فى الموعد المحدد لذلك بالتوقيع للتأشير بموجبه واتخاذ اللازم فى هذا الشأن طبقاً للوائح .

٢ - يجب على الجهة المنوط بها مراقبة الوقت إخطار جهة إدارة العامل بمخالفته أفراد الحضور والانتفاء وعلى هذه الجهة البت فى هذه المخالفات والرد عليها فى خلال يومين على الأكثر من تاريخ اكتشاف هذه المخالفات .

٣ - مدة حفظ كروت الساعات الميكانيكية وسجلات الحضور والانصراف سنة ميلادية واحدة على الأقل من انتهاء العمل بها ويتم اعتمادها طبقاً للقواعد الواردة باللائحة مختار الشركة وبموجب مقررته المشتملة لهذا الغرض ويدون به حالة هذه الدفاتر والملاحظات الواردة بها أو ملخص جوع الحاجة .

يجب للعامل بإجازة من أى نوع (مرضى / اعتيادي / عارضة / الخ) على جهة العمل إخطار بالتأشير بها فى السجلات المعدة لهذا الغرض ثم تسليمها إلى قسم الأجازات المستحسن .

المسكن التي تبعد عن موقع العمل بمسافة لا تقل عن (١٥) كم مناطق ضواحي الصوم والالتزام فى الحضور بعدة الساعات المحددة طبقاً لظروف العمل .

مادة (٥) نظام الحضور والإصراف للعاملين بمركز تدريب المحطات بشمال القاهرة :

- (أ) أيام العمل خمسة أيام أسبوعياً مع اعتبار يومى الخميس والجمعة راحة أسبوعية .
- (ب) موعد الحضور : الساعة الثامنة صباحاً .
- (ج) موعد الإصراف : الساعة الرابعة مساءً .
- (د) لا تغل هذه المواعيد وتظلم الورود وتوجهات الأمن والسلامة المدنية .
- (هـ) فيما عدا ذلك تطبق السواعد الواردة بالبنود (أ) / (ب) / (ج) / (د) على العاملين بمركز تدريب المحطات بشمال القاهرة .

مادة (٦) ينشر هذا القرار وعلى جميع المختصين تنفيذه .

رئيس مجلس الإدارة

والعضو المنتدب

مهندس / أحمد مصطفى إمام شعبان

٢٠٠٥/١١/١٥



قرار رئيس مجلس الإدارة
ورئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء
رقم (٥٦) لسنة ٢٠١٨
صادر بتاريخ ٧ / ٢ / ٢٠١٨

مجلس الإدارة ورئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة
مصرية.

وعلى القرار الوزاري رقم ٢٠٠١/٥٤٦ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر
وما تلاها من تعديلات.

وعلى قرارات رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر ورئيس الجمعية العامة لشركات
الكهرباء التابعة بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة المعمول بها اعتباراً من ٢٩/١/٢٠٠٣
وما تلاها من تعديلات.

وعلى موافقة مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته الأولى لسنة ٢٠١٨ المنعقدة بتاريخ
٢٣/١/٢٠١٨ والمعتمد من وزير الكهرباء والطاقة المتجددة بتاريخ ٤/٢/٢٠١٨ على تعديل نص المادة
(٧٧/٥٩) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركات الكهرباء التابعة.

قرر

بمادة (١): يعدل نص المادة (٧٧/٥٩) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركات
الكهرباء التابعة لتصبح كالتالي:-

ستحق العامل الأجازات الاتية :-

١. أجازة عارضة بأجر كامل لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه طلب الحصول
على أي أجازة أخرى ، ولا تحسب ضمن الأجازة السنوية المقررة بشرط ألا تزيد عن يومين متتاليين
في المرة الواحدة وتُعتد من جهة رئاسته في يوم عودته مباشرة.
٢. أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية وذلك على
الوجه التالي:-

أ. ١٥ يوماً عن السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر.

ب. ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة على الأقل.

ج. ٣٠ يوماً لمن أمضى مدة عشر سنوات.



في جميع الأحوال السابقة يتم حساب المدد من تاريخ التعيين الدائم بالشركة.
وتحدد جهة الإدارة مواعيد الأجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ويجب على العامل أن
يتقدم بطلب للحصول على كامل أجازته الاعتيادية السنوية ولا يجوز ترحيلها ، كما لا يجوز تقصيرها
أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.
لا يجوز للعامل النزول عن أجازته ، ويلتزم بالقيام بالأجازة في التاريخ وللمدة التي حددتها جهة
الإدارة وتم إخطاره بها وإذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة سقط حقه في المطالبة بها.
يجوز بناء على طلب كتابي من العامل الحصول على أجازة اعتيادية من الرصيد السابق له - إن وجد
- وبما لا يجاوز ٦٠ يوماً في السنة بعد استنفاد رصيد الأجازة السنوية المستحقة له من تلك السنة.
في جميع الأحوال يتعين حصول العامل على أجازة سنوية متصلة بقدر أيام العمل المقررة في الأسبوع.
ويصرف للعامل عند انتهاء خدمته بالشركة لأي سبب من الأسباب مقابل نقدي عن رصيد الأجازات
المستحقة له - إن وجد - وبحسب المقابل للنقدي على الأجر الأساسي للعامل مضافاً إليه مجموع
العلاوات الخاصة الغير منضمة - إن وجدت - بالإضافة إلى بدل طبيعة العمل والحافز الدوري (بنسبة
٢٥٠%) وذلك في تاريخ انتهاء الخدمة ويحرم من ذلك من تنتهي خدمته للانقطاع عن العمل أو الفصل
من الخدمة.

وفي جميع الأحوال لا يعتد إلا برصيد الأجازات المستحق عن الخدمة بقطاع الكهرباء.
مادة (٢): يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ ٢٣/١/٢٠١٨.
مادة (٣): ينشر هذا القرار وعلى جميع المختصين تنفيذه.

رئيس مجلس الإدارة
ورئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء
لا
مهندس/ جابر نسوقي مصطفى

Ministry of Electricity & Renewable Energy
Egyptian Electricity Holding Company
Board Member
HR & Training & Administrative Affairs




وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة
الشركة القابضة لكهرباء مصر
عضو مجلس الإدارة المتفرغ
للموارد البشرية والتدريب والشئون الإدارية

السيد المهندس/ رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب
شركة القاهرة لإنتاج الكهرباء

تحية طيبة وبعد،،،

نتشرف بالإحاطة بأنه بتاريخ ٢٠١٩/١١/٢٤ صدر قرار السيد للمهندس/ رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة رقم (٥١٢) لسنة ٢٠١٩ بتعديل القواعد الخاصة بمنح العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة أجازات خاصة بدون مرتب،
(مرفق)
رجاء التفضل بالإحاطة والتنبيه بالتأكد اللازم نحو العرض على مجلس الإدارة الموافق للعمل به.

عضو مجلس الإدارة المتفرغ
للموارد البشرية والتدريب والشئون الإدارية
محاسب/ 
١١/٢٤
عبد المحسن خلف أحمد

م. ع. ل. م. ن.

٢٠١٩/١١/٢٤

رئيس مجلس الإدارة	✓
رئيس مجلس الإدارة المتفرغ	✓
رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة	✓
رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة	✓
رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة	✓
رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة	✓
رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة	✓
رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة	✓

Address : Abbassa, Cairo, Egypt

Tel. : (202) 24012376

Fax : (202) 24043907

P.Code : 11517

e-mail : a.mohsen_khalef_eehc@hotmail.com

المستوفان ، العباسية - القاهرة - مصر

تليفون : ٢٤٠١٢٣٧٦ (٢٠٢)

فاكس : ٢٤٠٤٣٩٠٧ (٢٠٢)

رقم بريدي : ١١٥١٧



قرار رئيس مجلس الإدارة
رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة
رقم (٥١٦)
الصادر بتاريخ ٢٠١٩/١١/٢٤

- رئيس مجلس الإدارة ورئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة:-
- بعد الإطلاع على القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر لشركة مساهمة مصرية.
 - وعلى قرار وزير الكهرباء والطاقة رقم ٥٤٦ لسنة ٢٠٠١ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وما تلاها من تعديلات.
 - وعلى قرارات رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر ورئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ بإصدار لائحة نظام العاملين بشركات الكهرباء التابعة وما تلاها من تعديلات.
 - وعلى القرار الوزاري رقم ١١ لسنة ٢٠١٩ الصادر بتاريخ ٢٠١٩/١/١٥ بتعييننا رئيساً لمجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر.
 - وعلى موافقة مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته الخامسة عشر لسنة ٢٠١٩ المنعقدة بتاريخ ٢٠١٩/١١/١٨ على إصدار قواعد الأجازات الخاصة بدون مرتب للعاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة.

قـرـر

مادة (١): يعمل بالقواعد الخاصة بمنح العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة أجازات خاصة بدون مرتب على النحو التالي:-

- ١- أن يكون منح الأجازة جوازياً ووفقاً لحاجة العمل ومقتضياته وللأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وبما لا يؤثر على سير العمل ومستوى الأداء.
- ٢- أن يكون مضي على استلام العمل بالشركة مدة سبع سنوات على الأقل.
- ٣- يجوز وفقاً للظروف التي تقدرها السلطة المختصة منح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة تزيد عن ستة أشهر على الأقل أجازة خاصة بدون مرتب لمدة ثلاثة أشهر بعد التوقيع على إقرار يفيد بقيام الزوج أو الزوجة بموافاة الشركة خلال هذه المدة بصورة من الإقامة معتمدة من السفارة المصرية ليتم بعد ذلك منح الأجازة، وفي حالة عدم إرسال الزوج أو الزوجة صورة الإقامة المعتمدة خلال مدة الثلاث أشهر يتم اتخاذ اللازم لإنهاء الخدمة، كما يجوز منح العاملة أجازة خاصة بدون مرتب لرعاية أسرتها.



قرار رئيس مجلس الإدارة
رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة
رقم (٥١٢)
الصادر بتاريخ ٢٠١٩/١١/٢٥

- ٤- يحظر قيام شاغل السكن المصنحى أو الاستراحة بأجازة خاصة بدون مرتب قبل إخلاء السكن أو الاستراحة.
- ٥- لا يجوز منح العامل أجازة خاصة بدون مرتب فى حالة حصوله على منحة أو بعثة تدريبية (بالداخل أو الخارج) إلا بعد البقاء فى خدمة الشركة لمدة تساوى ثلاث أمثال مدة المنحة أو للبعثة ويحد أدنى سنة الموعد للتدريب بالداخل وثلاثة سنوات للموعد للتدريب بالخارج ويجوز بموافقة السلطة المختصة النظر فى منح أجازة خاصة بدون مرتب قبل انقضاء المدد المشار إليها مع سداد جميع المصروفات التى تحملتها الشركة فى سبيل إيفاءه وتدريبه.
- ٦- يشترط عند تجديد الأجازة الخاصة بدون مرتب سداد قيمة اشتراكات التأمين والمعاشات عن مدة الأجازة السابقة كما يراعى قبل منح الأجازة الخاصة بدون مرتب سداد قيمة اشتراكات الصناديق الخاصة بالعاملين للمشاركين بها.
- ٧- لا يجوز ترقية العامل إلا بعد العودة من الأجازة واستكمال المدة البيئية اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى مباشرة ولا تدخل مدد الأجازات الخاصة بدون مرتب ضمن المدة البيئية اللازمة للترقى.
- مادة (٢): تلغى جميع القرارات السابقة الصادرة بهذا الشأن.
- مادة (٣): ينشر هذا القرار وعلى جميع المختصين تنفيذه.

رئيس مجلس الإدارة
رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة
مهندس/ جابر دستوفى مصطفى

قرار

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب

رقم (٢٥٩) لسنة ٢٠١٩

صادر بتاريخ ٢٠١٩ / ٦ / ٢

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب

- بعد الإطلاع على القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر.
- وعلى القانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١ بشأن الشركات المساهمة.
- وعلى القانون رقم (٢٠٠٠/١٦٤) بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية بمسمى الشركة القابضة لكهرباء مصر.
- وعلى قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
- وعلى لائحة نظام العاملين بشركات الإنتاج الصادرة بقرار رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر ورئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة رقم (٣٢) لسنة ٢٠٠٣ الصادرة بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ والمعمول بها اعتبارا من ٢٠٠٣/١/٢٩.
- وعلى قرار مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته الرابعة لسنة ٢٠١٩ والمنعقدة بتاريخ ٢٠١٩/٤/٣٠ بالموافقة على تعديل نص المواد أرقام (٨١/٦٣) و(٨٢/٦٤) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركات الكهرباء التابعة.
- وعلى قرار مجلس إدارة الشركة بجلسته الثامنة لعام ٢٠١٩ والمنعقدة بتاريخ ٢٠١٩/٥/٢٢ بالموافقة على اعتماد التعديلات الواردة على نص المادتين (٨٢/٨١) من لائحة نظام العاملين بالشركة.

قرر

مادة أولى: يعدل نص المادة (٨١) من لائحة نظام العاملين بالشركة لتصبح كالتالي:

- للعاملت بناء على طلبها الحق في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامين في المرة الواحدة وبحد أقصى ستة أعوام طوال حياتها الوظيفية؛
- واستثناء من أحكام المادتين ١٢٥، ١٢٦ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الشركة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوى ٢٥٪ من المرتب التي تستحقه من تاريخ بدء الإجازة وذلك وفقا لاختيارها؛
- ورئيس مجلس الإدارة وفقا للقواعد التي يصدرها لترخيص للعاملت بأن تعمل نصف الأيام المقررة للعمل الرسمي شهريا وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها كما يجوز لرئيس مجلس الإدارة الترخيص للعامل ذي الإعاقة بأن يعمل نصف الأيام المقررة للعمل الرسمي شهريا وذلك مقابل نصف الأجر المستحق له ويستحقون في هذه الحالة نصف الأجازات الاحتياطية والمرضية والعارضة المقررة وتسرى عليهم أحكام هذه

اللائحة فيما عدا ذلك، على أن تؤدي الاشتراكات المستحقة وفق أحكام قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل، وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة الاشتراك في التأمين الإجتماعي.
مادة ثمانية: يعدل نص المادة (٨٢) من اللائحة نظام العاملين بالشركة لتصبح كالتالي:

- ١- يستحق العامل إجازة خاصة بأجر شامل لا تحسب ضمن الأجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات التالية:
 - أ. لأداء فريضة الحج للمسلمين وتكون لمدة شهر مرة واحدة طوال مدة خدمته ويطبق ذلك بالنسبة للشرائع السماوية الأخرى.
 - ب. للعاملية الحق في الحصول على إجازة وضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ٤٥ يوماً وذلك ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.
 - ج. للعامل المخالط لمريض بمرض معد طوال المدة التي تقررها الجهة الطبية المختصة وذلك بالنسبة للأقارب من الدرجة الأولى فقط.
 - د. للعامل الذي يصاب بإصابة عمل وذلك للمدة التي تحددها الجهة الطبية المختصة.
- ٢- وذلك مع مراعاة قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له، ولا تحسب الإجازات المشار إليها بعالية من الأجازات السنوية أو المرضية للعامل.
 - ١- تخفيض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل ولا يترتب عليه أي تخفيض في الأجر الشامل ولا يجوز تجميعها كما لا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع وذلك ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.
 - ٢- يكون للعاملية التي ترضع طفلها في خلال ٢٤ شهراً التالية لتاريخ الوضع الحق في فترتين راحة للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وللعاملية الحق في ضم هاتين الفترتين ولا يجوز تجميعها ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر الشامل وذلك ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.
 - ٣- تخفيض ساعات العمل اليومية بواقع ساعة مدفوعة الأجر للعامل من ذوي الإعاقة بشرط أن يكون حاصلاً على بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة الصادرة من الوزارة المختصة بالتضامن الإجتماعي، كما تخفيض ساعات العمل اليومية بواقع ساعة مدفوعة الأجر لمن يرضي فعلياً شخص ذي إعاقة من أقاربه حتى الدرجة الثانية بشرط الحصول على حق الرعاية الصادر من الوزارة المختصة بالتضامن الإجتماعي أو بحكم قضائي أو قرار من النيابة العامة.

مادة ثالثة: تسرى التعديلات اعتباراً من ٢٠١٩/٥/٧.

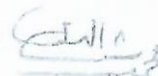
مادة رابعة: ينشر هذا القرار وعلى جميع المختصين تنفيذه.

رئيس

مجلس الإدارة والعضو المنتدب



(مهندس / طارق عبد الحميد طه)







★ عماد حسين



السيد المهندس/ رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب
شركة القاهرة لإنتاج الكهرباء

تحية طيبة وبعد،،،

نتشرف بالإحاطة بأن مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر وافق بجلسته الرابعة والمنعقدة بتاريخ ٢٠١٩/٤/٣٠ على تعديل المادة (٨١/٦٣) من لائحة نظم العاملين بالشركة القابضة وشركاتها التابعة وذلك تماثياً مع قرار رئيس الجمهورية رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨ بقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والصادر بتاريخ ٢٠١٨/٢/١٩ .
بالإضافة إلى تعديل نص المادة (٨٢/٦٤) بمنح العاملة ساعة يومياً فى فترتى الحمل والرضاعة وذلك طبقاً لقانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ .
ومرفق صورة من قرار رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة بشأن التعديلات والمعتمدة من السيد الدكتور الوزير بتاريخ ٢٠١٩/٥/٧ .

برجاء التفضل بالإحاطة والتنبيه باتخاذ اللازم مع مراعاة الآتى :

- ١- العرض على مجلس إدارة الشركة الموقر بالتعديلات الصادرة .
 - ٢- تجديد بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة الصادرة من الوزارة المختصة بالتضامن الإجتماعى بالتنسيق مع وزارة الصحة والسكان للعاملين من ذوي الإعاقة بالشركة رناستكم .
 - ٣- تقديم البطاقة الصادرة من الوزارة المختصة بالتضامن الإجتماعى للعامل القائم برعاية الشخص ذو الإعاقة وفقاً لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والصادر بتاريخ ٢٠١٨/٢/١٩ وذلك حتى يمكنهم الاستفادة من المزايا المدرجة بالقانون .
- مع مراعاة تطبيق الإعفاء الضريبي الشخصى بنسبة (٥٠ %) لكل شخص من العاملين ذوي الإعاقة أو من يرعى شخصاً ذا إعاقة .

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والإحترام.

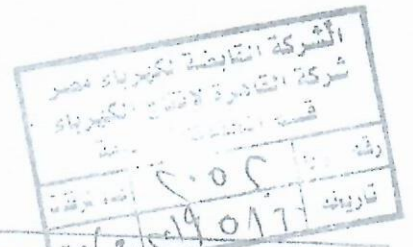
٥٠١٩/٥/١٦

١١٦٤
٥-١٦

رئيس مجلس إدارة
الشركة القابضة لكهرباء مصر

م/ جابر نسوقى مصطفى

١١٦٤





قرار

رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر
رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة
رقم (١٩٦) لسنة ٢٠١٩ الصادر بتاريخ ١٣/٥/٢٠١٩

رئيس مجلس الإدارة ورئيس الجمعية العامة للشركات التابعة :

- بعد الإطلاع على القانون (١٦٤) لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية .
- وعلى النظام الأساسي للشركة القابضة لكهرباء مصر .
- وعلى القرار الوزاري رقم (٢٠٠١/٥٤٦) بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وماتلاها من تعديلات .
- وعلى قرارات رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر ورئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة المعمول بها اعتباراً من ٢٩/١/٢٠٠٣ وما تلاها من تعديلات .
- وعلى قرارات مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته الرابعة لسنة ٢٠١٩ المنعقدة بتاريخ ٣٠/٤/٢٠١٩ والمعتمدة من وزير الكهرباء والطاقة المتجددة بتاريخ ٧/٥/٢٠١٩ بتعديل نص المواد أرقام (٨١/٦٣) و (٨٢/٦٤) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركات الكهرباء التابعة .

قـرـر

مادة (١) : يعدل نص المادة (٨١/٦٣) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركات الكهرباء التابعة لتصبح كالتالي :

- للعاملة بناء على طلبها الحق في أجازة بدون اجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامين في المرة الواحدة وبعد أقصى ستة أعوام طوال حياتها الوظيفية .
- وإستثناء من أحكام المادتين ١٢٥ ، ١٢٦ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الشركة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥% من المرتب الذي تستحقه من تاريخ بدء الأجازة وذلك وفقاً لاختيارها .

ولرئيس مجلس الإدارة وفقاً للقواعد التي يصدرها الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف الأيام المقررة للعمل الرسمي شهرياً وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها كما يجوز لرئيس مجلس الإدارة الترخيص للعامل ذي الإعاقة بأن يعمل نصف الأيام المقررة للعمل الرسمي شهرياً وذلك مقابل نصف الأجر المستحق له ويستحقون في هذه الحالة نصف الأجازات الإعتيادية والمرضية والعارضة المقررة وتسرى عليهم أحكام هذه اللائحة فيما عدا ذلك ، على أن تؤدى الاشتراكات المستحقة وفق أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل ، وتدخّل المدة بالكامل ضمن مدة الاشتراك في التأمين الاجتماعي .



مادة (٢) : يعدل نص المادة (٨٢/٦٤) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركات الكهرباء التابعة لتصبح كالتالى :

١- يستحق العامل أجازة خاصة بأجر شامل لا تحسب ضمن الاجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات التالية :

أ- لأداء فريضة الحج للمسلمين وتكون لمدة شهر مرة واحدة طوال مدة خدمته ويطبق ذلك بالنسبة للشرائح السماوية الأخرى .

ب- للعامله الحق فى الحصول على أجازة وضع وتكون لمدة ثلاثة اشهر تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليه على الا تقل مدة هذه الأجازة بعد الوضع عن ٤٥ يوما وذلك ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

ج- للعامل المخالط لمرضى بمرض معد طوال المدة التى تقررها الجهة الطبية المختصة وذلك بالنسبة للأقارب من الدرجة الأولى فقط .

د- للعامل الذى يصاب بإصابة عمل وذلك للمدة التى تحددها الجهة الطبية المختصة .

وذلك مع مراعاة قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له .

ولا تحسب الاجازات المشار إليها بعاليه من الاجازات السنوية او المرضية للعامل.

٢- تخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل ولا يترتب عليه أى تخفيض فى الأجر الشامل ولا يجوز تجميعها كما لا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية سنة أشهر من تاريخ الوضع وذلك ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

٣- يكون للعامله التى ترضع طفلها فى خلال ٢٤ شهراً التالية لتاريخ الوضع الحق فى فترتين راحة للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وللعامله الحق فى ضم هاتين الفترتين ولا يجوز تجميعها ولا يترتب عليهما أى تخفيض فى الأجر الشامل وذلك ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

٤- تخفض ساعات العمل اليومية بواقع ساعة مدفوعة الأجر للعامل من ذوى الإعاقة بشرط أن يكون حاصلًا على بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة الصادرة من الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعى ، كما تخفض ساعات العمل اليومية بواقع ساعة مدفوعة الأجر لمن يرعى فعلياً شخص ذى إعاقة من أقاربه حتى الدرجة الثانية بشرط الحصول على حق الرعاية الصادر من الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعى أو بحكم قضائى أو قرار من النيابة العامة .

مادة (٣) : تسرى التعديلات اعتباراً من ٢٠١٩/٥/٧ .

مادة (٤) : ينشر هذا القرار بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة وعلى جميع المختصين تنفيذه .

رئيس مجلس الإدارة

رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة

مهندس/ جابر دسوقي مصطفى

صاحب
عريف
779
019/0127

**السيد المحاسب / رئيس قطاعات الشؤون المالية والإدارية
والموارد البشرية**

نحة طيبة ... وبعد

برجاء التفضل بالإحاطة بأن مجلس الإدارة بجلسته الثامنة لسنة ٢٠١٩ والمعنقدة بتاريخ ٢٠١٩/٥/٢٢ قرر الموافقة على الآتى :-

١- إقرار التعديلات الواردة ضمن قرار السيد المهندس / رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة رقم [٩٤/٩٦] على نصوص امتدتين [٨٧/٩٦] من دستة نصح المعمول بشركت الإنتاج وذلك على النحو الموضح تفصيلا بالمذكورة المعروضة على المجلس .

٢- تطبيقا لنص المادة [٩٣] من لائحة نظام العاملين بشركات الإنتاج قرر المجلس : محور جزاء التنبية الصادر بموجب قرار السيد المهندس/ رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب رقم [١٣٠] بتاريخ ٢٠١٨/٣/١ على المهندس / حمدى صبحى إبراهيم عبداللاه الذى يشغل وظيفة مدير الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية والدفاع المدنى بقطاع السلامة والصحة المهنية والدفاع المدنى .

٣- بعد إطلاع المجلس على الإقرار المقدم من المهندس المذكور والمتضمن تنازله عن التعيين على درجة مدير الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية والدفاع المدنى وتطبيقا لنص المادة [٢٢] من لائحة نظام العاملين بشركات الإنتاج قرر المجلس : الموافقة على نقل السيد المهندس / زكى محمد زكى محمد ندا مدير الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية والدفاع المدنى [بمشروع توسعات محطة كهرباء غرب القاهرة] إلى وظيفة كبير مهندسين بصفة شخصية [وظيفة تكرارية] .

٤- تعيين بعض العاملين فى بعض الوظائف القيادية بالشركة وذلك لمدة سنتين وهم :-

١- السيد المهندس / عمرو أحمد محمد نصر الشعراوى لشغل وظيفة مدير الإدارة العامة للدراسات وبحوث وتطوير المحطات بقطاع الدراسات والبحوث والاختبارات .

٢- السيد المحاسب / محمد عمر حسين أمين لشغل وظيفة مدير الإدارة العامة للمالية بمشروع توسعات محطة كهرباء غرب القاهرة الوحدة [٢٩]

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

أمين سر مجلس الإدارة
رئيس قطاع الشؤون القانونية

السيد عبدالعزيم عمران
المحاسب بالمنتخب

السيد المهندس / محمد عمر حسين أمين
مدير الإدارة العامة للمالية



السيد المهندس/ رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب
شركة القاهرة لإنتاج الكهرباء

تحية طيبة وبعد...

بتاريخ ٢٠٢٠/٤/٢٩ وافق مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته السابعة لسنة ٢٠٢٠ على تعديل المواد أرقام (٢، ٣٢، ٣٦، ٨٦، ٨٧، ٩٠، ٩١، ٩٢، ٩٣، ٩٦، جدول الأجور رقم (١) المرفق باللائحة) باللائحة نظام العاملين بشركات الكهرباء التابعة وقد اعتمد السيد الدكتور الوزير بتاريخ ٢٠٢٠/٥/١٧.

رجاء التفضل بالإحاطة والتنبيه نحو العرض على مجلس إدارة الشركة المواف للإحاطة بتعديلات المواد سالفة الذكر من لائحة نظام العاملين بما يتفق مع القرار المرفق على أن يتم العمل بها اعتباراً من تاريخ اعتماد السيد الدكتور وزير الكهرباء والطاقة المتجددة.

رئيس مجلس الإدارة
م. جابر دسوقي مصطفى
مهندس/ جابر دسوقي مصطفى

١٥/٥/٢٠٢٠
٧/١٤
١٥/٥/٢٠

السيد المهندس/ جابر دسوقي مصطفى

١٥/٥/٢٠

Ministry Of Electricity & Renewable Energy

Egyptian Electricity Holding Company

Chairman



وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة
الشركة القابضة لكهرباء مصر
رئيس مجلس الإدارة

قرار رئيس مجلس الإدارة
رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة

رقم (١٦٦)

الصادر بتاريخ ٢٠٢٠/٥/١٩

رئيس مجلس الإدارة

- بعد الإطلاع على القانون رقم ٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية.
- وعلى النظام الأساسي للشركة القابضة لكهرباء مصر.
- وعلى قرار وزير الكهرباء والطاقة رقم ٥٤٦ لسنة ٢٠٠١ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وما تلاها من تعديلات.
- وعلى موافقة مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته السابعة لسنة ٢٠٢٠ المنعقدة بتاريخ ٢٩/٤/٢٠٢٠ بشأن تعديل المـسـود أرفـق مـ (٢، ٣٢، ٣٦، [٨٦/٦٨]، [٨٧/٦٩]، [٩٠/٧٢]، [٩١/٧٣]، [٩٢/٧٤]، [٩٣/٧٥]، [٩٦/٧٨]، جدول الأجور رقم (١) المرفق باللائحة) بلائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة.
- وعلى موافقة وزير الكهرباء والطاقة المتجددة بتاريخ ٢٠٢٠/٥/١٧.

أ. ب. ج.

مادة (١):

تستبدل بمباراة المادة (٢) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة العبارة الآتية:-
في تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالكلمات والعبارات التالية للمعنى المحددة قريبها

رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر أو رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب الشركة التابعة	رئيس مجلس الإدارة
عضو مجلس إدارة الشركة القابضة المتفرغ للإدارة	العضو المتفرغ
رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر أو رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب للشركة التابعة	السلطة المختصة
لوظائف من وظيفة مدير عام إلى الدرجات الأعلى	الوظائف القيادية
الوظائف من درجة (كبير - مستشار ب - مستشار أ) ولا تشمل عن طريق الإعلان أو الترقى .	الوظائف النظرية
وظائف رئيس قسم ومدير إدارة	الوظائف الإشرافية
وظائف المستوى التالي للوظائف الإشرافية	الوظائف التنفيذية
كل من يشغل وظيفة واردة في جداول الوظائف المعتمدة	العامل

Address: Abbassia - Cairo - Egypt
Phone: (٢٠١) ٢٢٦١٦٣٠٠ - ٢٢٦١٦٤٧
Fax: (202) 22616512 - 22612239
p.Code: 11517
E-mail: oah: chairman@link.net



العنوان : العباسية - القاهرة - مصر
تليفون: ٢٢٦١٦٤٧-٢٢٦١٦٣٠٠ (٢٠٢)
فاكس: ٢٢٦١٦٤٧-٢٢٦١٦٥١٥ (٢٠٢)
رقم بريد: ١١٥١٧

المستقر م. التاويل

Ministry Of Electricity & Renewable Energy

Egyptian Electricity Holding Company

Chairman



وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة
الشركة القابضة لكهرباء مصر
رئيس مجلس الإدارة

تابع قرار رئيس مجلس الإدارة
رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة

رقم (٦٦)

الصادر بتاريخ ٢٠٢٠/٥/١٩

ويشمل بدلية ربط الدرجة الوظيفية الممين علوها العامل مضافاً إليه العلاوات الخاصة المضمومة وعلاوات الخبرة والعلاوات الدورية والتشجيعية وعلاوات الترقى والتي تم ضمها إلى الأجر الأساسي .	الأجر الأساسي
وهو عبارة عن الأجر الأساسي مضافاً إليه حافز الإنتاج الدوري وبدل كل من " طبيعة العمل ، التمثيل ، التفرغ ، الإنارة ، الوردي ، الغذاء ، العنوى " بالإضافة إلى منحة عيد العمال والعلاوة الاجتماعية والعلاوات الخاصة النهر منضمة .	الأجر للشامل
تعتبر وظائف كبير بصفة شخصية من ضمن الوظائف التنفيذية في حال عدم قيام شاعلها بالاشراف على احد التقسيمات التنظيمية	

وتستبدل بعبارة المادة (٣٢) من لائحة نظام الماملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر. وشركاتها التابعة للعبارة الآتية:-
" لا يجوز ترقية العامل في الحالات الآتية :-

أ- العائد من الأجازة الخاصة بدون مرتب أو الإعارة خارج قطاع الكهرباء إلا بعد استكمال العدة البيئية اللازمة للترقى ومرور ستة أشهر من تاريخ عودته واستلامه العمل ولا تتخل مدة الأجازة الخاصة بدون مرتب أو الإعارة خارج قطاع الكهرباء ضمن العدة البيئية اللازمة للترقى .
ب- العامل المنقول إلى الشركة قبل مضي سنة على تاريخ استلام العمل ما لم يكن النقل من إحدى جهات قطاع الكهرباء .

ج- للمحال إلى المحاكمة الجنائية أو الموقوف عن العمل وفقاً احتياطياً طوال مدة الإحالة أو الوقف وفي هذه الحالة تعجز للعامل الوظيفة لمدة سنة ، فإذا استطلت العدة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانته أو وقف عليه جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تزيد عن أربعة أيام أو الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز أربعة أيام ووجب عند ترفيقه احتساب أقدميته في الوظيفة المرقي إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من ذلك التاريخ .

د- العامل الموقوف عليه جزاء من الجزاءات الآتية ما لم يتم محوره :-

١. الخصم من الأجر الذي تزيد مدته على أربعة أيام .
٢. الوقف عن العمل لمدة تزيد على أربعة أيام .
٣. خفض علاوة أو جزء منها أو أي جزء آخر أشد .





تابع قرار رئيس مجلس الإدارة

رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة

رقم (١٦٦)

الصادر بتاريخ ١٩/٥/٢٠٢٠

وتستبدل بعبارة المادة (٢٦) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة العبارة الآتية:-
" فيما عدا العاملين الحاصلين على تقرير كفاية بمرتبة متوسط أو ضعيف نتيجة لحصولهم على جزء خفض الأجر بمقدار علاوة أو جزء منها يحرم العامل الحاصل على تقرير كفاية بمرتبة متوسط من نصف العلاوة الدورية المقررة وفي حالة حصوله على تقرير كفاية بمرتبة ضعيف يحرم من كامل العلاوة الدورية المقررة".
وتستبدل بعبارة المادة (٦٨) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر والمادة (٨٦) من لائحة نظام العاملين بشركات الكهرباء العبارة الآتية:-

" مع مراعاة أحكام الفصل الأول من الباب الخامس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته يجب على العامل:-

١. أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف المسئول عن العمل وطبقاً لما هو محدد ببطاقة وصف الوظيفة التي يشغلها وفقاً لأحكام القانون وأنظمة العمل وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.
٢. أن يأتمر بأوامر المسئول عن العمل والخاصة بتنفيذ العمل المتعلق عليه والذي يدخل في عمله أو مهنته إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر.
٣. المحافظة على كرامة الوظيفة وتباعد السلوك اللائق بها .
٤. أن يحرم على وسائل الإنتاج وأدوات العمل للموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يقوم بجميع الإجراءات اللازمة لحفظها وسلامتها .
٥. المحافظة على سرية المستندات والأوراق والمعلومات الهامة المتعلقة بالعمل وحزم نشرها والإفصاح بها للغير.
٦. أن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا وفقاً للنظم والإجراءات التي تحددها لوائح الشركة بالاشتراك مع المنظمات الثقافية المختصة وفي حدود الإمكانيات المتاحة .
٧. ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة السلطات المختصة بالشركة وأن يحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك .
٨. أن يلتزم بتنفيذ كافة تعليمات الأمن والسلامة والصحة المهنية المقررة بالشركة سواء بمقتضى القوانين أو القرارات أو عقود العمل ونظم ولوائح العمل وتطبيقاته.
٩. الالتزام بحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت الأمثل .
١٠. تقديم إقرار موقع منه يبين فيه حالته الاجتماعية وأسماء زوجته وأولاده الذين يعولهم وسن كل منهم .
١١. إخطار جهة الإدارة بكل تغيير يطرأ على البيانات الخاصة به كتابة خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ حصوله.
١٢. أن يحصل بطاقته الصادرة عن الشركة إن وجدت ولا يسمح له بالدخول إلا إذا كان حاملاً لها .



Ministry Of Electricity & Renewable Energy

Egyptian Electricity Holding Company

Chairman



وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة
الشركة القابضة لكهرباء مصر
رئيس مجلس الإدارة

تابع قرار رئيس مجلس الإدارة
رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة

رقم (١٦٦)

الصادر بتاريخ ١٩/٥/٢٠٢٠

١٣. أن يتواجد في مكان عمله المحدد ليدنه وليس له حق الانصراف قبل الموعد المحدد لإنتهائه .
 ١٤. لتعاون مع الزملاء في أداء الأعمال العاجلة اللازمة لتأمين سلامة العمل .
 ١٥. إطاعة أوامر وتعليمات الرؤساء الخاصة بالعمل وتنفيذها بدقة تامة وعليه إتباع التعليمات والأوامر التي تصدر من جهة الإدارة في أي وقت .
 ١٦. أن يخصص ساعات العمل المفروضة لتأدية العمل الموكل إليه .
 ١٧. أن يمتلك عند الدخول إلى موقع العمل والخروج منه لإجراءات الأمن ونظام التفتيش المقرر أن وجد .
 ١٨. الالتزام باستخدام شبكات البيانات والمعلومات المتاحة لأغراض العمل وتطوير القدرات والمهارات ذات العلاقة بطبيعة عمله وبما يصب في مصلحة العمل .
- وتستبدل بعبارة المادة (٦٩) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر والمادة (٨٧) من لائحة نظام العاملين بشركات الكهرباء العبارة الآتية:-
- يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة ما يلي :-
١. القيام بأي عمل تجاري أو الائتراك فيه إلا بموافقة رئيس مجلس الإدارة .
 ٢. للدخول في المناقصات والمزايدات أو غيرها من أوجه النشاط التي ترتبط أو تتصل بمهام وظيفته .
 ٣. إفشاء المعلومات الخاصة بالعمل إذا كانت سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك ويظل هذا الإلتزام قائماً بعد إنتهاء العلاقة الوظيفية .
 ٤. أن يقبل من الغير هدايا أو مكافآت بسبب الأعمال التي يؤديها بحكم وظيفته .
 ٥. العبث بالألات في حالة حدوث خلل بها أو محاولة إصلاحها
 ٦. أن يبتعد عن مكان عمله مهما كانت الأسباب إلا في فترات الراحة المخصصة له وألا يضيع وقته في الأمور التي لا تتصل بالعمل المكلف به .
 ٧. التحال شخصية غير شخصيته وتلقين شهادات أو مستندات أو توقيعات مزورة .
 ٨. الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة من أوراق العمل ولو كان مكلفاً به شخصياً .
 ٩. الجمع بين عمله وبين أي عمل آخر إذا كان من شأنه الإخلال بواجباته الوظيفية أو كرامة الوظيفة ومقتضياتها .
 ١٠. القيام بأعمال للغير بأجر أو بدون أجر حتى في غير أوقات العمل الرسمية إلا بموافقة رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه ويمتثلي من ذلك القيام بأعمال القوامه والقوصاية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطه بهم صلة قرابة أو نسب حتى الدرجة الرابعة وكذلك القيام بأعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو متوكلة لمن تربطهم به صلة قرابة أو نسب حتى الدرجة الرابعة ، وذلك بشرط أن يحظر للجهة الرئيسية التابع لها .

Address: Abbessia - Cairo - Egypt
Phone: (٢٠٢) ٢٢٦١٦٤٠٦ - ٢٢٦١٦٤٠٦
Fax: (202) 22616512 - 22612299
p.Code:12517
E-mail: eehc_chairman@hik.net



العنوان : العباسية - القاهرة - مصر
تليفون: ٢٢٦١٦٤٠٦-٢٢٦١٦٤٠٦ (٢٠٢)
فاكس: ٢٢٦١٦٥١٥-٢٢٦١٦٥٢٩ (٢٠٢)
رقم بريدي: ١١٥١٧



تابع قرار رئيس مجلس الإدارة
رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة

رقم (٦٦٦)

المصدر بتاريخ ٢٠٢٠ / ٥ / ١٩

١١. الاشتراك في أوجه نشاط المشروعات أو المنشآت التي تمارس نشاطاً مماثلاً أو مرتبطاً بالنشاط الذي تمارسه الشركة .

١٢. شرب المسكرات أو تعاطي المخدرات أو لعب الميسر في مقر الشركة أو الأندية أو مجال العملة .

١٣. الإقراض أو الاقتراض ممن يتعاملون أو يتعاملون مع الشركة .

١٤. التصريح بمعلومات أو بيانات تتصل بعمل الشركة بخبر تصريح سابق من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .

١٥. القيام بأي عمل أو إجراء يسبب الإضرار بالشركة أو سمعتها .

١٦. الاتجار داخل أماكن العمل أو جمع نفود أو إعانات لأي فرد أو جهة أو لصق الإعلانات أو توزيع أوراق ومنشورات لأي عرض أو جمع توقيعات .

١٧. الاشتراك في تنظيم الاجتماعات داخل مكان العمل بدون تصريح كتابي من السلطات المختصة .

١٨. استخدام جهاز الحاسب الآلي وشبكات البيانات والمعلومات لمحاولة الدخول والتسلل إلى أجهزة أو شبكات أخرى أو تنزيل النصوص والصور التي تحتوي على مواد غير أخلاقية أو عنصرية أو تعرض على العف و الكراهية أو أي أنشطة غير قانونية. وكذا إرسال أو إعادة إرسال الرسائل المحتوية على الفحش أو الصور أو ملفات الأعلام.

١٩. استخدام شبكات البيانات والمعلومات أو مواقع التواصل الاجتماعي لإرسال مواد مسيئة غير مسموح بنشرها أو تحتوي على أي تهديد أو مضايقات للآخرين .

٢٠. استخدام البريد الإلكتروني أو مواقع التواصل الاجتماعي لنشر الرسائل التي تحتوي على مواد دعائية أو شخصية أو لا أخلاقية أو تحريضية على الأشخاص الطبيعية أو الاعتبارية أو الدولة أو معلومات وثائق تتعلق بالصر

وتستبدل بعبارة المادة (٧٢) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر والمادة (٦٠) من لائحة نظام العاملين بشركات الكهرباء العبارة الآتية:-

- لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق نفاذه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسيئاً .

- ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز يوم أن يكون التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء .

وتستبدل بعبارة المادة (٧٣) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر والمادة (٩١) من لائحة نظام العاملين بشركات الكهرباء العبارة الآتية:-

- الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين بالشركة من غير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة هي:

٢. الخصم من الأجر .

٤. الفصل من الخدمة .

١. الإنذار .

٣. خفض الأجر بمقدار علاوة أو جزء منها .





تابع قرار رئيس مجلس الإدارة

رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة

رقم (٦٦٦)

الصادر بتاريخ ٥/٥/٢٠٢٠

١- أما بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة تكون الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها عليهم هي:

٢. اللوم.

١. التنبيه.

٤. الفصل من الخدمة.

٣. الأذار الكتابي بالفصل.

وستبدل بعبارة المادة (٧٤) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر والمادة (٦٢) من لائحة نظام

العاملين بشركات الكهرباء العبارة الآتية:-

- تكون سلطة توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة كالآتي :-

١- لشاغلي الوظائف القيادية كل في حدود اختصاصه سلطة توقيع الجزاءات التالية :

١. الإيذار .

٢. الخصم من الأجر بما لا يجاوز أجر ثلاثة أيام عن المخالفة الواحدة .

ويكون لتظلم من هذه الجزاءات أمام السلطة المختصة أو من بلوب عنها أو من تفوضه خلال ثلاثون يوماً من تاريخ علم العامل بها .

• وتختص إدارة المنظمات بالشئون القانونية ببحث التظلم .

ب- للسلطة المختصة أو من ينوب عنها أو من تفوضه سلطة توقيع جميع الجزاءات على غير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة .

• ويكون التظلم في هذه الجزاءات للسلطة المختصة خلال ثلاثون يوماً من تاريخ علم العامل بها وتختص

ببحثه لجنة المنظمات على أن يكون من بينها عضو قانوني وممثل عن اللجنة النقابية للعاملين .

ج- لمجلس إدارة الشركة سلطة توقيع أي من الجزاءات الواردة باللائحة مع مراعاة الضمانات المفترضة بقانون النقابات الصالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية، وله توقيع الجزاءات الإتيه على شاغلي الوظائف

القيادية والنظيرة:

(التنبيه - اللوم - الأذار الكتابي بالفصل - الفصل من الخدمة) .

• ويكون التظلم من هذه الجزاءات على الوجه التالي:-

أولاً :- بالنسبة لجزاءات (التنبيه، اللوم ، الأذار الكتابي بالفصل) يكون لتظلم منها امام لجنة مشكله من اعضاء مجلس الاداره لهذا الغرض وتشكل بموجب قرار من المجلس ذاته بمشاركة عضو قانوني، ويقدم لتظلم خلال ثلاثون يوماً من تاريخ علم العامل بالجزاء، ويكون البت فيه خلال ستون يوماً على الأكثر من تقديم التظلم وبمجرد مرور تلك

المدة دون البت في التظلم بمثابة رفضه، ويكون للعامل الطعن بإلغاء قرار الجزاء أمام المحكمة الصالية المختصة

ويصدر مجلس الإدارة قرار بتشكيل اللجنة وآلية عملها.

ثانياً:- بالنسبة لجزاء (الفصل من الخدمة) يكون الطعن عليه امام الجهة القضائية المختصة.





تلوع قرار رئيس مجلس الإدارة
رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة

رقم (١٦٦)

المصدر بتاريخ ٢٠٢٠ / ٥ / ١٩

وتستبدل بعبارة المادة (٧٥) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر والمادة (٩٣) من لائحة نظام العاملين بشركات الكهرباء العبارة الآتية:-

- تعنى الجزاءات التأديبية التي توقع على العاملين بإنقضاء الفترات الآتية :-

١. سنة في حالة الإضرار أو التنبيه أو الخصم من الأجر بما لا يجاوز ثلاثة أيام .
٢. سنتان في حالة الخصم من الأجر بما جاوز ثلاثة أيام أو التوم أو خفض الأجر بمقدار علاوة أو جزء منها .
٣. ثلاث سنوات في حالة جزاء الأضرار المكتسب بالفصل .

- ويتم المحو بقرار من السلطة المختصة أو من ينوب عنها أو من تفوضه بعد العرض على لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرية

- ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرية بقرار من مجلس الإدارة
- ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي تترتب نتيجة له.

- وتحسب فترات المحو اعتباراً من تاريخ صدور قرار الجزاء، ويكون المحو بناء على عرض الموارد البشرية بالشركة على لجنة شئون العاملين دون الحاجة الى تقديم طلب من العامل بمجرد استيفاء المدة المقررة للمحو. وتستبدل بعبارة المادة (٧٨) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر والمادة (٩٦) من لائحة نظام العاملين بشركات الكهرباء العبارة الآتية:-

- كل عامل يحبس احتياطياً بوقف مؤقتاً بقوة القانون عن عمله مع إيقاف صرف نصف أجره طوال مدة الحبس وذلك بقرار من السلطة المختصة، وعند عودة العامل الى عمله يعرض امره عليها لتقرر ما يتبع في شأن مساعته تأديبياً فإذا تضح عدم مسئوليته بصرف له نصف أجره الموقوف صرفه.
- كل عامل يحبس تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي بوقف مؤقتاً بقوة القانون عن عمله مع إيقاف صرف كامل أجره طوال مدة الحبس وذلك بقرار من السلطة المختصة، وتنتهي خدمته في حالة صدور حكم نهائي ب عقوبة جنائية أو بعقوبة مقدرة للحرية في جريمة مغلقة بالشرف أو الامانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل ودون الخلال باحكام قانون العقوبات.

ومع ذلك اذا كان قد حكم عليه لأول مرة لا يكون إنهاء خدمته إلا بعد العرض على لجنة شئون العاملين وإذا قررت اللجنة إنهاء خدمته يكون ذلك بقرار مسيب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة وأن يطلقه في الخدمة بتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل اما اذا رأت اللجنة عودة العامل الى عمله تقرر ما يتبع في شأن مساعته تأديبياً.





تابع قرار رئيس مجلس الإدارة
رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة

رقم (١٦٦)

الصادر بتاريخ ١٩/٥/٢٠٢٠

ويستبدل الجدول رقم (١) المرفق بلائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركات الكهرباء بالآتي:-

جدول (١) أجور

الدرجة	الرابط السنوي
الممتازة	٢٦٠٣
العالية	١٦٨٠
مدير عام	١٥٠٠
الأولى	١١٤٠
الثانية	٨٤٠
الثالثة	٦٦٠
الرابعة	٤٥٦
الخامسة	٤٣٢
السادسة	٤٢٠

١. تسرى أحكام القوانين الصادرة بشأن تقرير حالات خاصة للعاملين احتفالاً من قانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ وحتى القانون رقم ٧٨ لسنة ٢٠١٣.

٢. تعتبر الأحكام الواردة بالقانون السابق الإشارة إليها بالإضافة إلى قرار مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بتاريخ ٢٠١٧/٧/١٢ بمنح علاوة استثنائية جزءاً لا يتجزأ من هذا الجدول.

٣. تسرى أحكام قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٤٢ لسنة ٢٠١٤ ، القانون رقم ٩٩ لسنة ٢٠١٥ بمنح حالات خاصة للعاملين ، وقرار مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بتاريخ ٢٠١٨/٧/٤ بمنح للعاملين علاوة استثنائية بفئات مالية مطروعة ، كما تسرى أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨ بتقرير منحة شهرية قدرها عشرة جنيهات كبديل عن منحة عيد العمال ولا تعتبر جميعها جزءاً من هذا الجدول.

٤. النظر في زيادة الأجر مستقبلاً طبقاً لما يقرره مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر وذلك في ضوء المركز المالي وما تم تحقيقه من أهداف على أن يتم إقرارها من الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها.

مادة (٢):

يتم عرض التعديلات على مجالس إدارات شركات الكهرباء التابعة ويعمل بها احتفالاً من تاريخ اعتمادها من السيد الوزير.

مادة (٣):

ينشر هذا القرار وعلى جميع الموظفين تنفيذه.

رئيس مجلس الإدارة
مهندس/ جابر استوكل مصطفي

