

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جمهورية مصر العربية

رئاسة الجمهورية

الوقائع المصرية

ملحق للجريدة الرسمية

الثمن ٤ جنيهاً

السنة
١٩٠ هـ

الصادر في يوم الخميس ٢٠ رمضان سنة ١٤٣٨
الموافق (١٥ يونيو سنة ٢٠١٧)

العدد ١٣٨
(تابع)



هيئة قناة السويس

قرار رقم ٢٤٣ لسنة ٢٠١٧

عضو مجلس الإدارة المنتدب

بعد الاطلاع على القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٥ بنظام هيئة قناة السويس ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٠٨ لسنة ٢٠١٦

وعلى القرار رقم ٣٢١ لسنة ١٩٧١ ؛

وعلى موافقة مجلس إدارة الهيئة بجلسته الخامسة لعام ٢٠١٧

بتاريخ ٢٤/٥/٢٠١٧ وعلى كتاب رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٦/٦/٢٠١٧
باعتماد قرار مجلس إدارة الهيئة ؛

قرر:

مادة ١ - إلغاء العمل بلائحة العاملين بالهيئة الصادرة بالقرار رقم ٣٢١ لسنة ١٩٧١ من تاريخ نفاذ اللائحة الجديدة .

مادة ٢ - إقرار لائحة العاملين بالهيئة الجديدة على أن يعمل بها من اليوم التالي لتاريخ نشرها بالوقائع المصرية .

مادة ٣ - ينشر هذا القرار واللائحة المرفقة في الوقائع المصرية .

تحريرا في ١٤/٦/٢٠١٧

عضو مجلس الإدارة المنتدب

فريق / مهاب محمد مميش

جمهورية مصر العربية
هيئة قناة السويس

لائحة العاملين

صدرت بالقرار رقم ٢٤٣ لسنة ٢٠١٧

المؤرخ في ١٤/٦/٢٠١٧

الفصل الأول

أحكام تمهيدية

مادة (١)

تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالهيئة الموجودين فى الخدمة عند العمل بها سواء كانوا مثبتين أم غير مثبتين .
ويعتبر عاملاً فى تطبيق أحكام هذه اللائحة كل من يشغل إحدى الوظائف المبينة بالجدول المرفق .

الفصل الثانى

التعيين فى الوظائف

مادة (٢)

يشترط فيمن يعين فى إحدى وظائف الهيئة :

- ١ - أن يكون من رعايا جمهورية مصر العربية .
- ٢ - أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة .
- ٣ - ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره فى الحاليتين .
- ٤ - ألا يكون قد فصل من الخدمة فى الحكومة أو فى إحدى الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو شركات القطاع العام بحكم أو بقرار تأديبى نهائى أو بقرار جمهورى .
- ٥ - أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية ومستوفياً للشروط اللازمة لشغل الوظيفة .

٦ - أن تثبت لياقته الصحية بمعرفة قومسيون طبي الهيئة ويجوز الإعفاء من بعض شروط اللياقة الطبية اللازمة للتعيين أو الإستمرار فى العمل بقرار من عضو مجلس الإدارة المنتدب وبعد أخذ رأى الجهة الطبية المذكورة وتوصية لجنة شئون العاملين .

٧ - أن يكون قد اجتاز بنجاح الإختبارات المقررة لشغل الوظيفة بالنسبة إلى الوظائف التى يتقرر شغلها بإختبار.

٨ - ألا يقل سنه عن ثمانى عشر سنة ميلادية .

٩ - ألا يكون من بين العاملين المحالين إلى المعاش من جهات عمل أخرى عدا السادة المرشدين وضباط الميناء.

مادة (٣)

لعضو مجلس الإدارة المنتدب ان يضيف شروطاً أخرى إلى الشروط المنصوص عليها فى المادة السابقة بالنسبة إلى الوظائف التى يرى أن التعيين فيها يستلزم ذلك.

ولعضو مجلس الإدارة المنتدب - وفقاً لمقتضيات العمل ودون التقيد بالشروط والأحكام الواردة فى هذه اللائحة - تشغيل عاملين بعقود تسرى فى شأنهم الأحكام والشروط الواردة فى تلك العقود ولا يجوز تعيين أياً من المتعاقدين المشار إليهم إلا من خلال مسابقة يتم الإعلان عنها للكافة دون الإخلال أو الاستثناء من الشروط الواردة بالمادة السابقة أو من شروط الإعلان.

مادة (٤)

يجب على المرشح للتعيين أن يكون مستوفياً لشروط الوظيفة حسب الأوضاع التالية :

١ - إذا كان التعيين فى وظيفة من الوظائف الرئيسية وما يعادلها من وظائف التنفيذ التخصصية أو من وظائف المهندسين والمحاسبين والأخصائيين والمحامين والأطباء والصيدلة والعلاج الطبيعى وأخصائى الخدمات المساعدة (التمريض

والخدمات الاجتماعية . . .) والقياسيين ومراقبي الحركة فيشترط أن يكون المرشح حاصلًا على مؤهل عال على الأقل .

٢ - إذا كان التعيين في وظيفة من وظائف المرشدين وضباط الميناء فيشترط أن يكون المرشح حاصلًا على شهادة ربان أعالي البحار أو ما يعادلها بشرط أن يكون قد سبق له الحصول على رتبة رائد بحرى على الأقل بالقوات البحرية المصرية أو أمضى ثمان سنوات خبرة عملية على الأقل بعد حصوله على شهادة ربان.

٣ - إذا كان التعيين في وظيفة قبطان قاطرة فيشترط أن يكون المرشح حاصلًا على شهادة ضابط ثان ملاحه أو ما يعادلها وأمضى ثلاث سنوات خبرة عملية على الأقل .

٤ - إذا كان التعيين في وظيفة ضابط لاسلكى فيشترط أن يكون المرشح حاصلًا على شهادة مشغل لاسلكى من الدرجة العامة .

٥ - إذا كان التعيين في وظيفة من وظائف الرصادين والكتابين والفنيين فيشترط أن يكون المرشح حاصلًا على شهادة فنية متوسطة أو شهادة الثانوية العامة على الأقل أو ما يعادلها من شهادات .

٦ - إذا كان التعيين في وظيفة من وظائف الخدمات المكتبية والخدمات البحرية فيشترط أن يكون المرشح حاصلًا على شهادة إتمام مرحلة التعليم الأساسى وبالنسبة للحرفيين فيشترط أن يكون المرشح حاصلًا على شهادة إتمام مرحلة التعليم الأساسى أوخبرة حرفية لا تقل عن خمس سنوات مع حصوله على شهادة محو الأمية وأن يجتاز اختبارات شغل الوظيفة وأن يكون لائقًا بدنيًا .

٧ - إذا كان التعيين في وظيفة من وظائف الخدمات المعاونة فيشترط أن يكون حاصلًا على شهادة محو الأمية على الأقل وأن يجتاز المرشح اختبارات شغل الوظيفة وأن يكون لائقًا بدنيًا .

مادة (٥)

فيما عدا الوظائف الرئيسية يكون التعيين في الوظائف الخالية عن طريق الإعلان عنها ويكون الإعلان بالصحف اليومية أو المحلية أو على موقع الهيئة

الالكترونى أو بالإعلان داخل الهيئة حسبما يحدده عضو مجلس الإدارة المنتدب ، ويتضمن الإعلان البيانات الخاصة بالوظيفة وشروط شغلها ، على أن يكون التعيين فى درجة بداية وظائف المجموعة الوظيفية الواردة فى جدول الوظائف والمهن الملحقة بهذه اللائحة دون الاعتداد بأى خبرة علمية أو عملية سابقة.

ولعضو مجلس الإدارة المنتدب الإعفاء من الإعلان أو من شروطه كلها أو بعضها فى التعيين إذا إقتضت الضرورة أو صالح العمل لذلك ولا يسرى هذا الإعفاء على الذين شغلوا وظائفهم أو مهنتهم بعقود المكافأة الشاملة أو بأى عقود أخرى .

مادة (٦)

يكون التعيين فى الوظائف التى يتقرر شغلها باختبار حسب الترتيب النهائى لنتائج الاختبار ويتم التعيين فى الوظائف التى يتقرر شغلها دون اختبار وفقاً للقواعد التى يضعها مجلس الإدارة .

مادة (٧)

التعيين لأول مرة يكون تحت الاختبار لمدة سنتين خدمة فعلية يجوز مدها سنة ثالثة وللهيئة فى أى وقت خلال هذه المدة الاستغناء عن العامل إذا تبين عدم صلاحيته للعمل .

ويجوز إعادة الكشف الطبى على العامل قبل التثبيت .

ويجب إعادة الكشف الطبى على المرشدين وقباطنة القاطرات والبحرية والسائقين والرصادين والغطاسين قبل مضي سنة من تاريخ استلام العمل ثم قبل التثبيت بثلاثة اشهر على الأقل .

كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الكشف الطبى على أياً من العاملين بالهيئة فى أى وقت طبقاً لمقتضيات ومصلحة العمل .

ويجوز لمجلس إدارة الهيئة تخفيض مدة الإختبار فى بعض الحالات بحيث لا تقل عن سنة خدمة فعلية ، كما يجوز له إعفاء بعض المرشحين لشغل وظيفة وكيل قسم وما يعادلها فما فوقها من شرط التعيين تحت الإختبار .

مادة (٨)

يتم عمل فحص طبي دورى سنوى على العاملين المعرضين للإصابة بأمراض مهنية وذلك بالنسبة للمهن التى يصدر بشأنها قرار من السيد عضو مجلس الإدارة المنتدب ، ويلتزم العاملون فى هذه المهن بالحضور للفحص الطبي فى الميعاد والمكان الذى يحدد لذلك ، ولايجوز تداول نتائج الفحص إلا بين المختصين . وفى حالة ثبوت إصابة أحد العاملين بمرض قد يمثل خطورة على حياته إذا استمر فى مزاولة مهنته جاز للهيئة إسناد عمل آخر له يتناسب مع خبرته ومؤهلاته بنفس الدرجة والأجر .

مادة (٩)

يمنح العامل عند التعيين أول مربوط المرتب المقرر للدرجة الوظيفية المعين عليها ويجوز لعضو مجلس الإدارة المنتدب بناءً على عرض من لجنة شئون العاملين ان يمنح العامل إذا كان له خبرة أفادها من أعمال سابقة أو توافرت فيه كفاية خاصة مرتباً يزيد على أول مربوط بما لا يتجاوز علاوة واحدة .

مادة (١٠)

يمنح العاملون بالهيئة الحاصلون على مؤهل عال قبل أو أثناء الخدمة علاوة تشجيعية قدرها خمسة وثلاثون جنيهاً ولو تجاوزوا بها نهاية الربط المالى المقرر لوظائفهم ويجوز لهؤلاء العاملين التقدم لشغل الوظائف الخالية التى تتطلب مؤهلاً عالياً التى تعلن عنها الهيئة متى توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف ، ويكون التعيين فى هذه الحالة ابتداءً فى أدنى وظائف المجموعة الوظيفية المطلوب التعيين فيها .

ولايجوز الجمع بين العلاوة التشجيعية المنصوص عليها بالفقرة الأولى وبين التعيين بالمؤهل العالي ، ومع ذلك يحتفظ لمن يعين بالمؤهل العالي بأجره منقوصاً منه هذه العلاوة بقيمتها عند منحها حتى ولو تجاوز به نهاية الربط أو بداية ربط الوظيفة التي يعين عليها أيهما أكبر .

مادة (١١)

تعتبر الأقدمية في الوظيفة أو الدرجة من تاريخ التعيين فيها ، فإذا إشتمل قرار على تعيين أكثر من عامل في وظيفة واحدة حددت الأقدمية فيها وفقاً لما يلي:

١ - إذا كان التعيين متضمناً ترقية أعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة .

٢ - إذا كان التعيين لأول مرة أعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس الترتيب النهائي لنتائج الإختبارات ، فإذا كان المرشحون للتعيين في الوظيفة من العاملين بالهيئة تحدد الأقدمية بينهم حسب أقدميتهم السابقة بالهيئة . وترتب الأقدمية لذوي المؤهلات الدراسية العالية وفقاً لأسبقية الحصول عليها ثم لترتيب التخرج ثم للعاملين في الهيئة ثم للأكبر سناً .

مادة (١٢)

لايجوز تغيير مهنة العامل إلى مهنة أخرى إلا من خلال إعلان داخلي ، عدا الحالات المرضية التي تقرر بمعرفة القومسيون الطبي للهيئة بشرط ان يستوفي جميع الشروط اللازمة للمهنة الجديدة.

ويجوز خلال سنتين من شغله للمهنة الجديدة إعادته إلى مهنته الأصلية إذا إتضح عدم صلاحيته بناءً على تقرير يقدم عنه ، على ألا يترتب على ذلك حرمانه مما كان قد يستحقه من علاوات أو ترقيات لو إستمر في مهنته الأصلية .

مادة (١٣)

تنشأ لجنة شئون العاملين وتشكل بقرار من عضو مجلس الإدارة المنتدب ، وتجتمع اللجنة بناءً على دعوة من رئيسها وتكون توصياتها بالأغلبية المطلقة لأعضاء اللجنة الحاضرين فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس .

مادة (١٤)

تختص اللجنة المشار إليها بالمادة السابقة بالنظر فى ترقية العاملين حتى وظيفة وكيل قسم أو ما يعادلها ، وفى تثبيت العاملين المعينين تحت الإختبار وفى الإستغناء عن غير الصالح منهم ، وفى تغيير المهنة ، وفى إعتماد التقارير السنوية أو تعديلها ، وفى منح العاملين العلاوات الدورية أو تأجيلها أو الحرمان منها ، أو إرجاء النظر فيها بالنسبة للمحاليين إلى المحاكمات التأديبية أو الجنائية وذلك خلال فترة الإحالة .

هذا بالإضافة إلى ما يرى عضو مجلس الإدارة المنتدب عرضه عليها من شئون العاملين وترفع اللجنة توصياتها فى هذا الشأن إلى عضو مجلس الإدارة المنتدب .

مادة (١٥)

تصدر قرارات التعيين والتثبيت والإستغناء وتغيير المهنة حتى وظيفة وكيل قسم وما يعادلها من عضو مجلس الإدارة المنتدب .
ويكون التعيين فى وظيفة رئيس قسم وما يعادلها وما يعلوها بقرار من مجلس الإدارة بناءً على ما يعرضه عضو مجلس الإدارة المنتدب .

الفصل الثالث

التقارير عن العاملين وترقيتهم وعلاواتهم ورواتبهم

مادة (١٦)

ينشأ لكل عامل ملف تودع فيه المستندات والبيانات الخاصة به ، كما تودع فيه الملاحظات المتعلقة بعمله والتقارير السنوية المقدمة عنه ، وإقرار من العامل يقدم كل عام عن حالته الاجتماعية وما يطرأ عليها من تغيير ، وكذلك يودع فيه ما تثبت جديته من الشكاوى المقدمة ضده بعد تحقيقها وسماع أقواله فيها والتي انتهت بإدانتة فقط .

مادة (١٧)

يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين بالهيئة حتى وظيفة مدير اعمال وما يعادلها ، وتقدر مراتب كفاية العاملين بتقدير ممتاز من ٩٠ إلى ١٠٠ ، وجيد جداً من ٨٠ إلى ٨٩ ، وجيد من ٧٠ إلى ٧٩ ، ومتوسط من ٥٠ إلى ٦٩ ، وضعيف أقل من ٥٠ ، ويحدد بقرار من عضو مجلس الإدارة المنتدب النماذج التي تعد عليها التقارير بحيث يشتمل على عناصر الإنتاج والسلوك والشخصية وغير ذلك من العناصر التي تعطي فكرة دقيقة عن العامل وعن مستوى أدائه للعمل ، كما يتضمن هذا القرار الدرجات التي تقدر لكل من هذه العناصر وما يقابل كل مرتبة من مراتب الكفاية من الدرجات .

مادة (١٨)

يقدم التقرير السنوي عن العامل من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على مدير الإدارة التابع لها العامل لإبداء ملاحظاته عليه وتوقيعه ، وللجنة شئون العاملين تعديل درجة الكفاية للتقارير وفقاً لما تراه مع إبداء الأسباب .

مادة (١٩)

يخطر العامل الذي قدرت كفايته بدرجة ضعيف بعد اعتماده من لجنة شئون العاملين بأوجه الضعف في مستوى أدائه لعمله ، ويجوز له أن يتظلم من هذا التقدير إلى ذات اللجنة خلال عشرة أيام من تاريخ إخطاره به ، على أن يفصل في التظلم خلال شهر من تاريخ تقديمه ويكون قرارها نهائياً . ولا يعتبر التقدير نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه .

مادة (٢٠)

العامل الذي يقدم عنه تقريران متواليان بدرجة ضعيف أو بعدم صلاحيته للعمل في وظيفته التي يشغلها ، يعرض أمره على لجنة شئون العاملين للنظر في أمر إنهاء خدمته ، فإذا تبين لها أنه قد يصلح للقيام بوظيفه أخرى في ذات الدرجة أو صت بنقله إليها ، فإذا قدم عنه بعد ذلك مباشرة تقرير ثالث بدرجة ضعيف أنهيت خدمته مع حفظ حقه في المكافأة أو المعاش .

مادة (٢١)

يمنح العامل سنوياً العلاوة الدورية بنسبة ٧% من المرتب الأساسي حتى ولو تجاوز بها نهاية ربط فنته المالية .

ويجوز حرمان العامل من العلاوة أو تأجيل إستحقاقها لمدة ستة أشهر إذا قدم عنه تقرير يفيد عدم قيامه بعمله بكفاية ، كما يجوز إرجاء منح علاوة سنوية أو أكثر للمحالين إلى المحاكمات التأديبية أو الجنائية خلال فترة الإحالة وتقدير ذلك كله يرجع إلى لجنة شئون العاملين بناء على طلب الإدارة التابع لها العامل .

ولا يترتب على التأجيل أو الإرجاء تغيير موعد إستحقاقه العلاوة التالية أما الحرمان من العلاوة فإنه يسقط حق العامل فيها .

مادة (٢٢)

تستحق العلاوة الدورية من أول يوليو التالي لإنقضاء سنة من تاريخ إستلام العمل أو من تاريخ آخر علاوة دورية منحت للعامل .

وتصرف العلاوة الدورية بنسبة ٧% من المرتب الأساسي ولا تغير الترقية موعد العلاوة الدورية .

مادة (٢٣)

العاملون المعارون داخل أو خارج الجمهورية وكذا المرخص لهم بإجازات خاصة بدون مرتب ، لا يستحقون العلاوة الدورية المستحقة عن السنة التي يتمون فيها - خارج العمل بالهيئة - مدة تزيد على ستة شهور .

مادة (٢٤)

يكون منح العلاوات أو تأجيلها أو إرجاء منحها أو الحرمان منها بقرار من عضو مجلس الإدارة المنتدب بناء على توصية لجنة شئون العاملين .

مادة (٢٥)

تكون ترقية العامل إلى الوظيفة أو الدرجة التالية بشرط أن يكون قد أمضى في الوظيفة أو الدرجة المرقى منها ثلاث سنوات خدمة فعلية على الأقل ولا ينطبق

هذا الشرط على الوظائف الرئيسية وما يعادلها من وظائف التنفيذ ، وبالنسبة للعاملات الحاصلات على أجازة رعاية الطفل فإنه يشترط للترقية للدرجة التالية مضي سنتين خدمة فعلية على الأقل في الدرجة المرقى منها .

مادة (٢٦)

مع مراعاة ما جاء في المادة ٢٥ من لائحة العاملين بالهيئة لايجوز النظر في ترقية العاملين المعارين للعمل بجهات عامة أو خاصة داخل أو خارج الجمهورية ، وكذا المرخص لهم بأجازات خاصة بدون مرتب إلا بعد إنقضاء سنة من عودتهم وإستلام العمل بالهيئة .

وكذلك العاملين المصرح لهم باجازة مرضية إستثنائية (أمراض مزمنة) لمدة تزيد عن سنة متصلة إلا بعد مضي سنة على عودتهم للعمل .

ويجوز لمجلس الإدارة - عند الضرورة لإعتبارات إنسانية - التجاوز عن مدة السنة المشترطة في الفقرة الأولى ، وذلك فقط في الحالات التي لاتزيد فيها مدة الأجازة بدون مرتب على ستة شهور .

مادة (٢٧)

تكون الترقيات إلى جميع الوظائف بالإختيار للكفاية دون التقيد بالأقدمية ولايجوز ترقية عامل يقل متوسط تقريره السنوي عن السنتين الأخيرتين عن درجة (جيد) بالنسبة للوظائف حتى وكيل قسم وما يعادلها .

ويختص مجلس إدارة الهيئة بالنظر في الترقيات لشغل وظيفة رئيس قسم وما يعادلها وما فوقها من وظائف وذلك بالإختيار المطلق من بين شاغلي الوظيفة الأدنى مباشرة دون التقيد بالأقدمية .

وعلى أن يقدم عن العامل المرشح للترقية إلى وظيفة رئيس قسم وما يعادلها وما فوقها تقرير متابعة أداء كل ستة أشهر يعتمد من لجنة شئون العاملين ولا يرقى العامل إذا قدم عنه تقريرين أقل من ٧٥ % في آخر سنتين قبل الترقية .

مادة (٢٨)

يجوز لمجلس الإدارة إستثناء العاملين المعارين داخل او خارج الجمهورية من تطبيق أحكام المادتين (٢٣) و (٢٦) إذا ما رأى أن الموافقة على الإعارة للصالح العام ، وبحد أقصى سنتين للإستثناء من تاريخ بدء الإعارة .

مادة (٢٩)

يستحق العامل عند الترقية اول مربوط الفئة المالية المرقى إليها أو مرتبه قبل الترقية مضافاً إليه علاوة تعادل نسبة العلاوة الدورية ايهما أكبر حتى ولو تجاوز بها نهاية ربط فئته المالية .

ولايغير ذلك من موعد إستحقاق العلاوة الدورية .

مادة (٣٠)

تصدر قرارات الترقية حتى وظيفة وكيل قسم وما يعادلها من عضو مجلس الإدارة المنتدب بناء على توصية لجنة شئون العاملين .

اما بالنسبة لوظيفة رئيس قسم وما يعادلها وما فوقها فتصدر هذه القرارات من عضو مجلس الإدارة المنتدب بناء على ما يقرره مجلس الإدارة .

مادة (٣١)

يضع مجلس الإدارة نظاماً للحوافز والمكافآت التشجيعية التي تمنح للعاملين مقابل الأعمال الإضافية أو الخدمات الممتازة التي يؤدونها .

مادة (٣٢)

يجوز بقرار من مجلس الإدارة بناء على إقتراح عضو مجلس الإدارة المنتدب منح العامل علاوة إستثنائية بفئة العلاوة الدورية إذا بذل جهداً خاصاً لحق للهيئة ربحاً أو إقتصاداً في النفقات أو زيادة في الإنتاج ، ولايغير منح العلاوات الإستثنائية من مواعيد إستحقاق العلاوات الدورية .

ولايجوز منح العلاوة الإستثنائية إلا مرة واحدة كل سنتين .

مادة (٣٣)

ما لم تكن درجة الماجستير أو الدكتوراه متطلبة كشرط من شروط التعيين تمنح علاوة تشجيعية قدرها خمسون جنيها للعاملين الدائمين المعيّنين ابتداءً بالمؤهل العالي بدرجة بداية التعيين ، الحاصلون قبل أو أثناء الخدمة على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل أو دبلوم تكون مدة دراسته سنتين دراسيتين ، كما يمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى بنفس القدر إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها قبل أو أثناء الخدمة حتى ولو تجاوز بالعلاوتين نهاية الأجر المقرر للوظيفة أو المسموح به للتدرج بالعلاوات الدورية ولا يتوقف منحها نتيجة الترقية .

ويشترط لإستحقاق العلاوة التشجيعية أن يكون المؤهل الذى حصل عليه العامل يتفق وطبيعة العمل بالهيئة ، أو أن يكون فرع التخصص فى الدرجة العلمية التي حصل عليها العامل متصلاً بعمل الوظيفة والحصول على موافقة الهيئة للدراسة لمن يلتحق بها أثناء الخدمة ، ويرجع فى تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين ، بعد أن يقدم العامل ما يثبت حصوله على المؤهل أو الدرجة العلمية .

ولا يترتب على منح العلاوة التشجيعية وفقاً لما سبق أية مساس بالأقدمية

المنصوص عليها فى المادة ١١ من ذات اللائحة .

مادة (٣٤)

يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالبدلات والمكافآت التي تمنح للعاملين

بالهيئة .

الفصل الرابع

النقل والندب والإعارة

مادة (٣٥)

يجوز نقل العاملين من إدارة إلى أخرى أو من مدينة إلى أخرى .

مادة (٣٦)

يجوز ندب العامل للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى لاتقل عن مستوى وظيفته داخل الهيئة أو خارجها وفقاً لمقتضيات العمل .

مادة (٣٧)

يكون نقل العاملين وندبهم بقرار من عضو مجلس الإدارة المنتدب ، ويجوز للمدير في دائرة اختصاصه نقل العامل أو ندبه حتى وظيفة وكيل قسم للقيام بعمل وظيفة أخرى في نفس مستوى وظيفته في داخل الإدارة وفي ذات المدينة التي يعمل بها إذا دعت لذلك ضرورة العمل .

مادة (٣٨)

في حالة غياب أحد المديرين يختار عضو مجلس الإدارة المنتدب من يقوم بعمله ، وفي حالة غياب أحد الرؤساء الآخرين يقوم وكيله بأعمال الوظيفة نيابة عنه ، فإذا لم يكن له وكيل يختار المدير المختص من يقوم بعمله .

مادة (٣٩)

يجوز بقرار من عضو مجلس الإدارة المنتدب إعارة العاملين بالهيئة إلى الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات والشركات العامة والهيئات الدولية في الداخل أو الخارج لمدة أقصاها أربع سنوات ويجوز تجاوز هذه المدة بقرار من مجلس الإدارة .

ويشترط في جميع الأحوال موافقة العامل عليها كتابة .

ويتحمل العامل أو الجهة المعار إليها بالالتزامات المالية المتعلقة بالمعار وتدخل مدة الإعارة في حساب المعاش أو المكافأة .

مادة (٤٠)

يكون إيفاد العاملين في مهام خارج جمهورية مصر العربية من إختصاص عضو مجلس الإدارة المنتدب .

الفصل الخامس

مواعيد العمل والأجازات

مادة (٤١)

يحدد عضو مجلس الإدارة المنتدب مواعيد العمل طبقاً لمقتضياته .
ويعتبر يومي الجمعة والسبت من كل أسبوع عطلة أسبوعية ، كما تعتبر الأعياد الرسمية في الجمهورية أيام عطلة رسمية ، ويجوز تكليف العاملين بالعمل خلالها إذا إقتضت ضرورات العمل ذلك .

مادة (٤٢)

لا يجوز لأي عامل أن ينقطع عن عمله إلا لمدة معينة وفي الحدود المسموح بها لمنح الأجازات .

مادة (٤٣)

تنقسم الأجازات إلى :

١ - أجازة عارضة .

٢ - أجازة إعتيادية .

٣ - أجازة مرضية .

٤ - اجازات خاصة .

وتكون السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لاحتساب الإجازات .

مادة (٤٤)

الأجازات العارضة هي التي تكون لسبب طارئ لا يستطيع العامل معه إبلاغ رؤسائه مقدماً للترخيص له بالغياب فإذا لم يرخص له بها مقدماً فينبغي أن يصدق عليها من رئيس القسم التابع له العامل بعد عودته متى ثبت جدية سبب الغياب وإلا فيعتبر غياب العامل بدون إذن ويجازى عنه إدارياً وتخضع مدة الغياب من مرتبه ، ولاتكون الأجازة العارضة لأكثر من يومين في المرة الواحدة ، ولايصح أن يجاوز مجموع الأجازة العارضة سبعة أيام طوال السنة ، ويسقط حق العامل فيها بإنقضاء السنة ، كما لايجوز أن تتصل الأجازة العارضة بأجازة من نوع آخر مالم يوافق رئيس القسم التابع له العامل على ذلك .

مادة (٤٥)

يستحق العامل أجازة إعتيادية سنوية بأجر كامل لايدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على النحو التالي :

١ - ١٥ يوماً في السنة للعاملين بالفئات المالية الثامنة والتاسعة والعاشرة تزداد إلى ٢١ يوماً لمن يتم منهم عشر سنوات خدمة متصلة بالهيئة تزداد إلى ثلاثين يوماً لمن يبلغ سن الخمسين .

٢ - ٣٠ يوماً في السنة لباقي العاملين تزداد إلى خمسة وأربعين يوماً في السنة لمن يبلغ الخمسين .

ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة إعتيادية للعامل لمدة لا تقل عن خمسة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الإعتيادية على أنه لايجوز أن يحصل على أجازة إعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز خمسة وأربعين يوماً في السنة بالإضافة إلى الأجازة المستحقة له عن تلك السنة.

وإذا انتهت خدمة العامل قبل إستنفاد رصيده من الأجازات الإعتيادية ، استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عند إنتهاء خدمته مضافاً إليه العلاوات الخاصة وحافز الجهود الغير عادية ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

مادة (٤٦)

يمنح العامل المعين تحت الإختبار نصف الأجازة السنوية الإعتيادية المقررة بشرط أن يكون قد أمضى في خدمة الهيئة مدة ستة أشهر على الأقل ، ويجوز منحه باقي الأجازة السنوية على أن تمتد فترة الإختبار بمقدارها.

مادة (٤٧)

الأجازة الإعتيادية داخل الجمهورية يصرح بها رئيس القسم أو من يقوم مقامه للعاملين حتى وظيفة مدير اعمال وما يعادلها ويصرح مدير الإدارة بأجازات العاملين في وظيفة وكيل قسم وما يعادلها .

أما أجازات من يشغلون الوظائف الرئيسية وما يعادلها من وظائف التنفيذ التخصصية وكذلك الأجازات التي تقضى في الخارج بالنسبة لجميع العاملين فيكون الترخيص بها من عضو مجلس الإدارة المنتدب .

وفي كل الحالات ، يجوز تأجيل الأجازات المصرح بها أو تخفيضها أو إلغائها إذا أقتضت مصلحة العمل ذلك .

مادة (٤٨)

يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة أجازة مرضية على الوجه التالي :

- ١ - ثلاثة اشهر بمرتب أساسى كامل .
- ٢ - ستة اشهر بثلاثة أرباع المرتب الأساسي .

٣ - ستة اشهر بنصف مرتب أساسي ، وثلاثة أرباع المرتب الأساسي لمن يجاوز سن الخمسين ، وللعامل الحق في مد الأجازة المرضية ثلاثة اشهر أخرى بدون أجر إذا قرر القومسيون الطبي للهيئة إحتمال شفائه ، ولعضو مجلس الإدارة المنتدب زيادة المدة ستة اشهر أخرى بدون مرتب إذا كان العامل مصاباً بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى القومسيون الطبي للهيئة .

كما يجوز لعضو مجلس الإدارة المنتدب - مع مراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها في هذه المادة - أن يقرر زيادة المدد التي يحصل فيها العامل على أجازة مرضية بأجر مخفض ، كما يجوز لسيادته أن يقرر منحه الأجازة باجر كامل .

وتمنح الأجازة المرضية بتقرير من طبيب الهيئة إذا لم تكن تزيد على عشرة أيام متصلة أو ثلاثين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ، أما إذا جاوزت ذلك فيجب أن تقرر بواسطة القومسيون الطبي للهيئة .

مادة (٤٩)

للعامل الحق في أن يطلب تحويل الأجازة المرضية سواء بمرتب كامل أو بمرتب مخفض أو بدون مرتب إلى أجازة إعتيادية إذا كان له رصيد منها .

مادة (٥٠)

إستثناء من حكم الأجازات المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة أجازة مرضية إستثنائية ، وتؤدي الهيئة له تعويضاً عن أجره يعادل أجره الأساسي مضافاً إليه البدلات المشتركة عنها بالتأمينات الإجتماعية والعلاوات الإجتماعية والإضافية والخاصة ومتوسط ما كان يتقاضاه عن مكافأة الجهود الغير عادية والحوافز والمكافآت والأجور الإضافية خلال السنة السابقة على المرض أو مدة خدمته إذ قلت عن ذلك ، إلى أن يشفى أو تستقر حالته إستقراراً يمكنه من العودة للعمل أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً .

وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في أجازة مرضية إستثنائية حتى بلوغه سن الإحالة إلى المعاش ويصرف له أجره الأساسي مضافاً إليه البدلات المشترك عنها بالتأمينات الإجتماعية والعلاوات الإجتماعية والإضافية والخاصة ومتوسط ما كان يتقاضاه من حافز الجهود الغير عادية والحوافز والمكافآت والأجور الإضافية خلال السنة السابقة على المرض أو مدة خدمته إن قلت عن ذلك ، كما يجوز إنهاء خدمة العامل بناء على طلبه بعد ثبوت عجزه الكامل او المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى الهيئة يناسب حالته.

مادة (٥١)

يجوز لعضو مجلس الإدارة المنتدب - بناء على طلب يقدم من العامل الذي مضى على تعيينه بالهيئة خمس سنوات على الأقل - التصريح له بأجازة خاصة بدون مرتب لمدة أقصاها خمس سنوات إذا سمحت حاجة العمل بذلك ، ويجوز تجاوز هذه المدة بقرار من مجلس الإدارة لمدة سنة واحدة فقط على ان يتسلم عمله اليوم التالي لأنتهاء الاجازة وإذا لم يتسلم عمله يتم انتهاء خدمته دون تنبيه أو إنذار .

مادة (٥٢)

يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر احدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل أجازة

خاصة بدون مرتب مدة بقاء الزوج أو الزوجة في الخارج ، وفي جميع الأحوال يتعين على الهيئة أن تستجيب لطلب الزوج او الزوجة .

مادة (٥٣)

يمنح العامل لمرة واحدة خلال مدة خدمته بالهيئة أجازة خاصة بمرتب كامل المدة التي يستغرقها أداءه فريضة الحج - والحجر الصحي إن وجد - بحيث لا تجاوز ثلاثين يوماً ، وتحتسب المدة من تاريخ مغادرته ميناء الجمهورية إلى حين

عودته بعد أداء فريضة الحج ولا تمنح هذه الأجازة إلا للعامل المثبت ويصرف في هذه الحالة مبلغ ٢٠٠٠٠٠ جنيهاً (عشرون ألف جنيهاً مصري) كمنحة حج .
ويصرف مبلغ ١٠٠٠٠٠ جنيهاً (عشرة آلاف جنيهاً مصري) كمنحة زيارة بيت المقدس في عيد القيامة المجيد للمسيحيين .

مادة (٥٤)

للعامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى القومسيون الطبي للهيئة منعه من مزاولة أعمال وظيفته أو مهنته ، ينقطع عن العمل المدة التي يقررها القومسيون الطبي للهيئة ولا تحتسب مدة إنقطاعه من أجازاته ويصرف مرتبه عنها .

مادة (٥٥)

العامل الذي يصاب بجرح أو مرض بسبب تأدية وظيفته أو مهنته ويقرر القومسيون الطبي للهيئة مدة لعلاجه ، يمنح اجازة خاصة يصرف له عنها تعويضاً عن أجره كاملاً (الأساسي والمتغير) ويحتسب كالاتي:

- ١ - أجره الأساسي مضافاً إليه البدلات المشتركة عنها بالتأمينات والعلاوات الإجتماعية والإضافية والخاصة والجهود الغير عادية ومقابل السكن التعويضي .
- ٢ - متوسط ما كان يتقاضاه من مكافآت وأجور إضافية عن أقرب ثلاثة شهور خدمة عادية سابقة على وقوع الإصابة أو مدة خدمته إن قلت عن ذلك .
- ٣ - الحوافز التي تقرر للعاملين بالهيئة .
- ٤ - حوافز الإدارات المقررة طبقاً لآخر حافز تم صرفه له خلال السنة أشهر السابقة للإصابة .

ولا تحتسب مدة الإصابة من أجازاته المرضية والإعتيادية .

وللعامل الحق في العلاج المجاني بمعرفة طبيب الهيئة أو الأخصائي الذي تعينه الهيئة ، وإذا استدعت حالته نقله إلى المستشفى كان علاجه على نفقة الهيئة ، على أنه لا تعتبر الإصابة من إصابات العمل في الحالات الآتية :

- ١ - إذا تعمد العامل إصابة نفسه .
- ٢ - إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب.

يعتبر في حكم ذلك :

- (أ) كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر والمخدرات .
- (ب) كل مخالفة صريحة للتعليمات .

مادة (٥٦)

تستحق العاملة اجازة وضع لمدة أربعة أشهر بمرتب كامل بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية ، على أن تبدأ هذه الأجازة من اليوم التالي للوضع ، ويجوز أن تبدأ هذه الأجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناء على طلب مقدم من العاملة وتقرير طبي .

مع مراعاة أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ تستحق العاملة اجازة بدون مرتب لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر فى المرة الواحدة وبعدها أقصى ست سنوات طوال حياتها الوظيفية وأستثناءً من احكام قانون التأمين الاجتماعى تتحمل الهيئة بإشتراكات التأمين الإجتماعي المستحقة عليها وعلى العاملة.

مادة (٥٧)

تعتبر المدة التي تصرح فيها الهيئة للعامل بالإنقطاع عن العمل - بناءً على طلب من إحدى الجهات الرسمية - كأنها أيام عمل بمرتب كامل بشرط ألا يحصل العامل على أجر أو مكافأه من أى جهة أخرى .

مادة (٥٨)

كل عامل لايعود إلى عمله بعد إنتهاء مدة اجازته مباشرة ، يحرم من مرتبه عن مدة غيابه إبتداءً من اليوم التالي لليوم الذي إنتهت فيه الأجازة ، مع عدم الإخلال بالجزاءات التأديبية .

ومع ذلك يجوز لمدير الإدارة ان يقرر حساب مدة الغياب من أجازاته الإعتيادية ومنحه مرتبه إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك وكان غيابه لم يتجاوز عشرة أيام وقدم العامل عذراً مقبولاً لهذا الغياب .

الفصل السادس

واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة (٥٩)

على العامل إطاعة الأوامر وتعليمات الهيئة والرؤساء مادامت خاصة بالعمل وعليه تنفيذها بدقة ويجب أن تكون علاقته طيبة برؤسائه ومروسيه وأن تكون قائمة على اساس من الإحترام والتفاهم والمودة ، كما يجب أن يؤدي عمله بدقة وأمانة وأن يحافظ على أموال الهيئة وممتلكاتها .

مادة (٦٠)

على العامل المحافظة على أسرار العمل بصفة عامة ، وخاصة فيما يعهد إليه من أعمال ، ويحظر عليه الإدلاء بأية تصريحات بإسم الهيئة أو الإفضاء بمعلومات أو بيانات للغير بدون تصريح كتابي سابق من عضو مجلس الإدارة المنتدب ، ويستمر هذا الواجب بعد إنقطاع علاقة العامل بالهيئة .

مادة (٦١)

يجب على العامل أن يواظب على الحضور للعمل في المواعيد المحددة ولا يغادره قبل إنتهاء هذه المواعيد ولا يتغيب أثناء ساعات العمل إلا بإذن كتابي . ويجوز تكليف العاملين بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية إذا إقتضت مصلحة العمل ذلك .

مادة (٦٢)

على العامل أياً كان مركزه أن يدخر كل نشاطه لعمله بالهيئة ولا يسمح له بمزاولة أي عمل خارجي في مقر الهيئة أو خارجها إلا بعد الحصول على موافقة كتابية من عضو مجلس الإدارة المنتدب .

مادة (٦٣)

يجب على العامل إبلاغ الهيئة بكل تغيير يطرأ على حالته الإجتماعية في خلال شهر من تاريخ التغيير وفي حالة عدم تبليغه في هذه المدة وكذلك في حالة حصوله على مبالغ أكثر مما يستحق يعاقب تأديبياً فضلاً عن خصم ما حصل عليه بدون وجه حق من مستحقاته لدى الهيئة .

مادة (٦٤)

يجب على العامل أن يخطر الهيئة بعنوان سكنه الذي يقيم فيه عادة وبكل تغيير يطرأ عليه ، فإذا أغفل العامل ذلك فإن أية مكاتبات ترسلها إليه الهيئة على العنوان الثابت بملف خدمته تكون منتجة لجميع الآثار القانونية في مواجهته .

مادة (٦٥)

على العاملين أن يتبعوا بدقة التعليمات الخاصة بإجراءات ووسائل الوقاية التي تضعها الهيئة تحت تصرفهم ، والهيئة غير مسئولة عن كل ما يترتب عن عدم إتباع تلك التعليمات ، كما يحظر على العاملين دخول الأماكن التي لا يستدعي عملهم وجودهم بها .

مادة (٦٦)

لايجوز للعامل أن يحتفظ لنفسه أو يعطي لغيره مواد أو مهمات خاصة بالهيئة أو أصلاً أو صورة لورق من الأوراق الخاصة بأعمال الهيئة ولو كانت تتعلق بعمل كلفته الهيئة أداؤه شخصياً .

مادة (٦٧)

المناقشات الدينية ممنوعة منعاً باتاً في جميع أماكن العمل ومنشآت الهيئة وتمنع المناقشة في مسائل خارجة عن أعمال الهيئة أثناء العمل .

مادة (٦٨)

محظور على العاملين :

(أ) قبول أية مكافأة أو عمولة أو هبة من أي نوع ولأي سبب لقاء قيامهم بالخدمات التي تحتمها عليهم وظائفهم ، كما يحظر عليهم الإتجار في مقر الهيئة أو خارجها أو جمع إمضاءات لأي غرض من الأغراض .

(ب) جمع إعانات أو لصق إعلانات أو توزيع منشورات إلا بموافقة من عضو مجلس الإدارة المنتدب .

مادة (٦٩)

محظور على جميع العاملين استخدام مرؤسيهم أو العاملين التابعين للهيئة في تأدية خدمات خصوصية .

مادة (٧٠)

لايجوز للعامل أن يوسط أحد في أي شأن خاص بعمله ولايجوز له أن يتوسط لدى عامل آخر في أي شأن من ذلك .

الفصل السابع

تأديب العاملين

مادة (٧١)

أولاً : الجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين (حتى الفئة المالية الثانية) هي :

- ١ - الإنذار .
- ٢ - الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر في السنة .
- ٣ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة أشهر .
- ٤ - الحرمان من العلاوة
- ٥ - الإيقاف عن العمل بدون مرتب مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
- ٦ - خفض المرتب .
- ٧ - خفض الدرجة
- ٨ - خفض المرتب والدرجة معاً .

- ٩ - الإحالة إلى المعاش .
 - ١٠ - الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع .
- ثانيا : الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف الرئيسية (من الفئة المالية الاولى فما فوقها) هي:
- ١ - التنبيه .
 - ٢ - اللوم .
 - ٣ - الاحالة الى المعاش .
 - ٤ - الفصل من الخدمة.

مادة (٧٢)

مع مراعاة أحكام قانون النيابة الإدارية والقوانين المعدلة له ، تباشر الإدارة القانونية التحقيق في جميع المخالفات المالية والإدارية المحاله إليها من السلطة المختصة ، ويجوز لوحدها الأفراد المختصة مباشرة التحقيق في المخالفات الإدارية التي تحال إليها من مدير الإدارة التابعة له ولعضو مجلس الإدارة المنتدب توقيع الجزاءات المبينة في المادة السابقة في كافة المخالفات المالية والإدارية .

ويخول نائب رئيس مجلس إدارة الهيئة توقيع الجزاءات المبينة في المادة السابقة في كافة المخالفات المالية والإدارية عدا جزاءى الإحالة للمعاش والفصل من الخدمة .

ويخول مديري الإدارات بالهيئة كل في دائرة اختصاصه توقيع الجزاءات التالية على العاملين حتى درجة وكيل قسم :

(أ) الإنذار .

(ب) الخصم من المرتب بما لا يزيد عن عشرة أيام في المرة الواحدة وبما لا يجاوز شهر في السنة الميلادية الواحدة .

(ج) كما يحق لهم كل في دائرة اختصاصه تحميل المخالف حتى درجة وكيل قسم كل أو بعض قيمة المهمات الخاصة بالهيئة في حال فقدانها أو تلفها بطريقة الإهمال إذا لم تتجاوز قيمتها خمسون ألف جنيه .

ويخول نواب المديرين بإدارات الهيئة كل في دائرة اختصاصه توقيع الجزاءات التالية على العاملين حتى درجة وكيل قسم :

(أ) الإنذار .

(ب) الخصم من المرتب بما لا يزيد عن خمسة أيام في المرة الواحدة وبما لا يتجاوز خمسة عشر يوماً في السنة الميلادية الواحدة .

(ج) كما يحق لهم كل في دائرة اختصاصه تحميل المخالف حتى درجة وكيل قسم كل أو بعض قيمة المهمات الخاصة بالهيئة في حال فقدانها أو تلفها بطريقة الإهمال إذا لم تتجاوز قيمتها عشرون ألف جنيه .

ولا تمحى الجزاءات من ملف خدمة العامل طوال مدة حياته الوظيفية بالهيئة.

ولا يوقع الجزاء على العامل إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه ، ويكون قرار توقيع الجزاء مسبباً ، ويجوز أن يكون التحقيق شفوياً بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من المرتب حتى ثلاثة أيام ، على أن يثبت مضمونه في المحضر الذي يحوى الجزاء .

مادة (٧٣)

لعضو مجلس الإدارة المنتدب أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك ، ولا يجوز أن تزيد مدة الإيقاف على ثلاثة أشهر .

ويترتب على إيقاف العامل عن عمله إيقاف صرف مرتبه ابتداء من اليوم الذى أوقف فيه مالم يقرر عضو مجلس الإدارة المنتدب صرف المرتب كاملاً.

فإذا بريء العامل أو حفظ التحقيق أو عوقب بجزاء الإنذار صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه .

وإذا عوقب بجزاء أشد يقرر عضو مجلس الإدارة المنتدب ما يتبع في شأن المرتب الموقوف صرفه .

وإن عوقب بالفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه .

مادة (٧٤)

كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي نهائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ، ويوقف صرف نصف راتبه في الحالة الأولى ويحرم من راتبه في الحالة الثانية ، ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على عضو مجلس الإدارة المنتدب ليقرر ما يتبع في شأن مسئولية العامل التأديبية فإذا إتضح عدم مسئوليته تأديبياً صرف له نصف المرتب الموقوف صرفه .

مادة (٧٥)

لا تجوز ترقية العامل المحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تحجز وظيفة العامل .

وإذا برئ العامل المحال أو جوزي بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لاتزيد على أربعة أيام وجب ترقيته اعتباراً من التاريخ الذي كانت ستم فيه الترقية لو لم يحل إلى المحاكمة ، ويمنح أجر الوظيفة المرقى إليها من هذا التاريخ.

مادة (٧٦)

إذا تسبب العامل عامداً أو بطريق الإهمال في فقد أو إتلاف أية مهمات خاصة بالهيئة جاز لها أن تخصم من مرتبه كل أو بعض قيمة هذه المهمات حسب تقديرها وذلك دون الإخلال بالمسئولية التأديبية .

مادة (٧٧)

يجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات فإذا إمتنع عن تسلّم الإبلاغ الكتابي يكتفى بإثبات ذلك وينشر الجزاء بمقر العمل .

مادة (٧٨)

المقصود بالمرتب اليومي في توقيع جزاءي الخصم من المرتب أو الإيقاف عن العمل هو جزء من ثلاثين مما يحصل عليه العامل في الشهر من المرتب .

مادة (٧٩)

لايجوز النظر في ترقية عامل وقعت عليه عقوبه من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد إنقضاء الفترات الموضحة قرين كل منها :

١ - سنة في حالة توقيع جزاء الخصم من المرتب أو جزاء الإيقاف عن العمل لمدة خمس أيام فأكثر .

٢ - سنة في حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان منها أو طوال مدة التأجيل أو الحرمان أيهما أطول .

٣ - سنتين في حالة خفض المرتب أو خفض الدرجة أو خفض المرتب والدرجة معاً .

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

الفصل الثامن**إنهاء الخدمة****مادة (٨٠)**

تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

١ - بلوغه سن التقاعد وذلك :

في أول يناير التالي للسنة التي يتم فيها بلوغ سن الستين أو من اليوم التالي لبلوغه سن الستين بناءً على طلبه أو بقرار من عضو مجلس الإدارة المنتدب .

٢ - عدم اللياقة للخدمة صحياً .

٣ - عدم الصلاحية للعمل طبقاً لأحكام المادة ٢٠ من هذه اللائحة.

٤ - الاستقالة.

٥ - فقد الجنسية المصرية.

٦ - الفصل أو العزل أو الاحالة للمعاش بحكم أو قرار تأديبي أو بقرار من رئيس الجمهورية.

٧ - الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ ، ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بتوصية مسببة من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

٨ - الوفاة.

مادة (٨١)

للعامل الحق في أن يطلب إحالته إلى المعاش قبل بلوغه السن القانونية على ألا تقل سن العامل عند تقديم الطلب عن خمسة وخمسين سنة وألا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة للمعاش أقل من سنة والا تكون قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية. وتسوى الحقوق التأمينية لمن يحال إلى المعاش طبقاً لأحكام الفقرة السابقة على اساس مدة إشتراكه في نظام التأمين الإجتماعي مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية .

مادة (٨٢)

لايجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة بالمادة السابقة إلا بقرار من مجلس إدارة الهيئة بناء على ما يعرضه عليه عضو مجلس الإدارة المنتدب ولا يجوز مدها لأكثر من خمس سنوات.

وبالنسبة لرئيس مجلس إدارة الهيئة ونائبه والعضو المنتدب يكون مد خدمتهم بقرار من رئيس الجمهورية دون التقيد بالحد الأقصى للمدة الواردة بالفقرة السابقة.

مادة (٨٣)

تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من القومسيون الطبي للهيئة بناءً على طلب العامل أو الهيئة.

ولا يجوز إنهاء خدمة العامل لعدم اللياقة الطبية قبل إستنفاده أجازاته المرضية والإعتيادية وفقاً لأحكام المادة ٤٩ مالم يطلب العامل إنهاء خدمته قبل ذلك.

مادة (٨٤)

للعامل أن يستقيل من الخدمة وتكون الإستقالة مكتوبة وخاليه من أي قيد أو شرط ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر من عضو مجلس الإدارة المنتدب بقبول إستقالته ويجب الفصل في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الإستقالة مقبولة.

ويجوز لعضو مجلس الإدارة المنتدب خلال هذه المدة تقرير إرجاء قبول الإستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب إتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العامل مع إخطاره بذلك.

وتعتبر الإستقالة المقترنة بأي قيد أو المعلقة على شرط كأن لم تكن.

مادة (٨٥)

يجب على العامل أن يستمر في عمله الى أن يبلغ قرار قبول الاستقالة أو الى أن ينقضي الميعاد المبين في الفقرة الأولى من المادة السابقة.
كما يجب أن يستمر في عمله في حالة إرجاء قبول إستقالته.

مادة (٨٦)

يعتبر العامل مستقبلاً إذا إنقطع عن عمله بدون إذن أو سبب مقبول ثلاثين يوماً متقطعه خلال السنة أو خمسة عشر يوماً متوالية ولو كان الإنقطاع عقب اجازة

مرخص له بها مالم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت ان إنقطاعه كان لعذر مقبول فإذا لم يقدم أسباباً تبرر الإنقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت أعتبرت خدمته منتهية من تاريخ إنقطاعه عن العمل .

وتسري على مدة الإنقطاع عن العمل أحكام المادة ٥٨ .

مادة (٨٧)

يلتزم المرشدون وضباط الميناء وقباطنة القاطرات بخدمة الهيئة مدة لا تقل عن خمس سنوات فعليه متصلة على الأقل من تاريخ تعيينهم بالهيئة ، وفي حالة إستقالة أي منهم أو انقطاعه عن العمل دون عذر مقبول المدة التي يعتبر فيها مستقياً - وفقاً لنص المادة السابقة - قبل إنقضاء السنوات الخمس المشار إليها يلتزم بسداد النفقات والمصاريف التي تكبدتها الهيئة في سبيل إعداده وتدريبه على أن يوقع إقراراً بقبوله ذلك.

مادة (٨٨)

يستحق العامل مرتبه الى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الاسباب المبينة في المادة ٨٠ على أنه في حالة إنتهاء خدمه لعدم اللياقة الطبية يستحق المرتب كاملاً أو منقوصاً حتى تاريخ إستفاده أجازاته المرضية والإعتيادية أو انهاء خدمته بناء على طلبه.

وإذا كان إنتهاء الخدمة بالإستقالة يستحق العامل راتبه حتى التاريخ المحدد لها في القرار الصادر بقبولها أو تاريخ إنتهاء المدة التي تعتبر بعدها الإستقالة مقبولة على حسب الأحوال.

مادة (٨٩)

عند وفاة العامل أثناء الخدمة يستحق منحه عن شهر الوفاة والشهرين التاليين وذلك بالإضافة الى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة ومقابل الأجازات الإعتيادية التي كان يستحقها بالحد الأقصى المقرر بالمادة ٤٥ بالنسبة للأجازات وتحتسب منحة الوفاة على أساس المرتب مضافاً اليه البدلات والحوافز

والعلاوات الاجتماعية والإضافية المشترك عنها بالتأمينات الاجتماعية وكذا العلاوات الخاصة.

وتستحق المبالغ المشار إليها في الفقرة السابقة لمن يحدده العامل وفي المواعيد المقررة لصرف المرتبات ، فإذا لم يحدد أحدًا فتستحق للأرمل ، وفي حالة عدم وجوده تستحق للأولاد القصر والعاجزين عن الكسب والبنات غير المتزوجات.

ويراعي في حالة ما إذا كان العامل أرمل وأولاده تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في الفقرة السابقة من غير هذا الأرمل ، تقسم المبالغ السالف ذكرها بحسب عدد الأزواج.

وإذا لم يوجد أحد ممن سبق ذكرهم تستحق المنحة للوالدين أو أحدهما وفي حالة عدم وجودهما تستحق لمن كان يعوله من اخوته القصر والعاجزين عن الكسب والأخوات غير المتزوجات وتثبت الإعالة بإقرار من المستحق أو المتولي شئونهم مؤيدة بشهادة إدارية.

وفي حالة إستحقاق المنحة للقصر من الأولاد والأخوات غير المتزوجات تصرف للمتولي شئونهم الذي تثبت صفته بشهادة إدارية.

مادة (٩٠)

إذا توفي العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل مرتب ثلاثة أشهر لمواجهة نفقات الجنازة للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات ويحتسب المرتب الشهري على أساس المرتب مضافاً إليه الجهود الغير العادية.

الفصل التاسع

أحكام عامة

مادة (٩١)

لعضو مجلس الإدارة المنتدب أن يعهد إلى من يختاره من العاملين بالهيئة ببعض الإختصاصات المخولة له بمقتضى هذه اللائحة.

طبعت بالهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية

رئيس مجلس الإدارة

مهندس / عماد فوزى فرج محمد

رقم الإيداع بدار الكتب ٢٦٨ لسنة ٢٠١٧

١٣٥٨- ٢٠١٧/٦/١٥ - ٢٠١٦ /٢٥٧٧٨