

القانون رقم 48 لسنة 1978

بإصدار

قانون نظام العاملين بالقطاع العام

باسم الشعب

رئيس الجمهورية قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الاولى)

يعمل بأحكام القانون المرافق بشأن نظام العاملين بالقطاع العام.

(المادة الثانية)

يلغى القانون رقم 61 لسنة 1971 بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام، كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارا من أول يوليو سنة 1978.
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة .

وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برياسة الجمهورية فى 13 شعبان سنة 1398

(18 يوليه سنة 1978)

أنور السادات.

قانون نظام العاملين بالقطاع العام

الباب الأول

فى الأحكام العامة

مادة 1- تسرى أحكام هذا القانون على العاملين فى شركات القطاع العام. وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هذا القانون

مادة 2- يتولى المجلس الاعلى للقطاع التنسيق بين الشركات الداخلة فى نطاقه وذلك بتقديم المشورة فيما يعرض عليه من الشركات للمساعدة فى تحقيق الاهداف المرسومة لها.

مادة 3- تشكل فى كل شركة بقرار من رئيس مجلس الادارة لجنة أو أكثر لشئون العاملين وتتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية - ان وجدت يختاره مجلسها - وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس الادارة وتصدر توصياتها بأغلبية الآراء فاذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس. ويتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجان رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود.

مادة 4- تختص اللجان المنصوص عليها فى المادة السابقة بالنظر فى تعيين ونقل وترقية العاملين واستحقاقهم العلاوات واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم وذلك بالنسبة لوظائف الدرجة الثانية فما دونها .

كما تختص بالنظر فيما يرى رئيس مجلس الادارة عرضه عليها من موضوعات. وترسل اللجنة توصياتها الى رئيس مجلس الادارة خلال أسبوع لاعتمادها فاذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال شهر من تاريخ ارسالها اليه اعتبرت نافذة أما اذا اعترض عليها - كلها أو بعضها فعليه ان يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيدها للجنة للنظر فيها على ضوء هذه الأسباب ، ويحدد لها أجلا لا يتجاوز شهرا لاعادة النظر فيها .

فاذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدى اللجنة رأيها اعتبر رأيه نافذا فاذا تمسكت اللجنة برأيها خلال هذا الأجل فعليها أن تعيد توصياتها لرئيس مجلس الادارة لعرضها على مجلس الادارة خلال شهر ليتخذ ما يراه بشأنها ويعتبر قرار المجلس فى هذه الحالة نهائيا.

مادة 5- تعلن القرارات التي تصدر في شئون العاملين في نشرة يصدر بتنظيم توزيعها وتعليقها في لوحة الاعلانات قرار من رئيس مجلس الادارة.

مادة 6- يختص مجلس الدولة دون غيره بابداء الرأى مسببا فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون عن طريق ادارة الفتوى المختصة وذلك خلال شهر من تاريخ طلب الفتوى عن طريق الجهاز المركزى للتنظيم والادارة.

مادة 7- يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادى.

الباب الثانى

فى العلاقة الوظيفية وأنتهائها

الفصل الأول

فى الوظائف

مادة 8-

تضع كل شركة هيكل تنظيمي لها وكذلك جداول توصيف وتقييم الوظائف المطلوبة لها بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها وذلك فى حدود الجدول رقم (1) المرافق لهذا القانون.

ويعتمد الهيكل التنظيمى وجداول التوصيف والتقييم من مجلس الادارة. ولمجلس الادارة ان يعيد النظر فى الهيكل التنظيمى وفى الجداول المشار اليها كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك.

وفى كل الاحوال يشترط الالتزام بالنسبة المقررة للأجور الى رقم الانتاج أو رقم الاعمال. كما يضع مجلس الادارة القواعد والاجراءات المتعلقة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة وأهدافها وذلك مع مراعاة المعايير التي يصدر بشأنها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

مادة 9-

تقسم وظائف كل شركة الى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب والاعارة.

مادة 10- يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين فيها أو الترقية أو النقل أو الندب أو الاعارة اليها وذلك طبقا للقواعد والضوابط والاجراءات التى يضعها مجلس الادارة فى هذا الشأن.

مادة 11- يضع مجلس الادارة نظاما لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب ولمن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية وللعاملين المتدرجين وذلك بما يتفق مع نشاط الشركة وظروفها وبما يساعد على تحقيق أهدافها وبمراعاة التشريعات التى تصدرها الدولة فى هذا الشأن.

الفصل الثانى

فى التعيين فى الوظائف

مادة 12- فيما عدا وظائف رئيس وأعضاء مجلس الادارة التى تشغل بقرار من رئيس مجلس الوزراء يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة بناء على ترشيح مجلس الادارة. ويكون التعيين فى باقى الوظائف بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه وذلك مع مراعاة احكام المادة (4) من هذا القانون.

مادة 13- يضع مجلس الادارة القواعد الخاصة بالاعلان عن الوظائف الخالية واجراءات التعيين فيها، كما يحدد الوظائف التى تشغل بامتحان وتلك التى تشغل بدون امتحان. ويستثنى من ذلك الوظائف التى يكون شغلها بقرار من رئيس مجلس الوزراء أو بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة.

مادة 14- يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان، وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجاً فان تساوى تقدم الأكبر سناً. وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعين بمضى سنة من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان ويجوز التعيين من القوائم التى مضى عليها اكثر من سنة اذا لم توجد قوائم اخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال السنة التالية لانقضاء السنة.

ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون امتحان على الوجه الآتى:

(1) اذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فىمن يشغل الوظيفة فىكون التعيين طبقا للمؤهل الأعلى وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً.

(2) اذا كانت الخبرة هى المطلوبة فىكون التعيين طبقا لمدد الخبرة.

مادة 15- تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التى تحجز للمصابين فى العمليات الحربية الذين تسمح حالاتهم بالقيام بأعمالها، كما يحدد ذلك القرار قواعد شغلها ويجوز ان يعين فى هذه الوظائف أزواج هؤلاء المصابين أو أحد أولادهم أو أحد أخواتهم القائمين بأعالتهم وذلك فى حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم اذا توافرت فىهم شروط شغل هذه الوظائف.

كذلك الأمر بالنسبة للشهداء.

مادة 16-

يشترط فىمن يعين فى احدى الوظائف:

- (1) أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية احدى الدول العربية التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة الى تولى الوظائف العامة.
- (2) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.
- (3) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قوانين العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة ما لم يكون قد رد اليه اعتباره.
- ومع ذلك فاذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيينه بعد موافقة رئيس مجلس الادارة.
- واذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول دون التعيين الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم ان ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.
- (4) ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبى نهائى ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل.
- (5) أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة وفقاً لجداول الوظائف وبطاقات وصفها.
- (6) أن تثبت لياقته صحياً بمعرفة الجهة الطبية التى يحددها مجلس الادارة، ويجوز الاعفاء من شروط

اللياقة اللازمة للتعيين للاستمرار فى العمل كلها أو بعضها بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه.

(7) أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.

(8) ألا تقل سنه عن ست عشرة سنة.

(9) أن يكون ملما بالقراءة والكتابة.

مادة 17-

المؤهلات العلمية الأجنبية التى تمنحها الجامعات والمعاهد والمدارس الأجنبية يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية أو بتقييمها علميا اذا لم تكن لها نظائر من المؤهلات الوطنية قرار من وزير التعليم المختص أو من وزير شئون الأزهر حسب الأحوال بناء على اقتراح لجنة تشكل لهذا الغرض تمثل فيها وزارة التعليم والادارة العامة للبعثات والجهاز المركزى للتنظيم والادارة والكليات والمعاهد التى فيها نوع الدراسة المطلوبة معادلة شهاداتها أو تقييمها علميا.

كما يصدر قرار من الجهة المشار اليها بالتقييم العلمى للمؤهلات التى تمنحها المعاهد والمدارس الوطنية.

مادة 18-

يوضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة لا تزيد عن ستة أشهر من تاريخ تسليمه العمل وتقرر صلاحيته فى خلال مدة الاختبار وفقا للنظام الذى يقرره مجلس الادارة، ويستثنى من ذلك المعينون فى الوظائف العليا.

ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة.

مادة 19-

استثناء من حكم المادة 13 يجوز اعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة اخرى مماثلة فى ذات الشركة أو فى شركة أخرى بذات أجره الأسمى الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاها فى وظيفته السابقة فى الأقدمية وذلك اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها على أن يكون التقرير الأخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة كفاء على الأقل.

مادة 20-

إذا كان للعامل المرشح للتعين فى غير أدنى وظائف المجموعة النوعية مدة خبرة كلية فانه يجوز تعيينه باحتساب هذه المدة بمراعاة المدد التى يحددها مجلس الادارة بحيث لا تقل عن مجموع المدد المبينة الواردة فى بطاقات وصف الوظائف الادنى من الوظيفة المرشح للتعين بها.

مادة 21-

تعتبر الاقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها .

فاذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الاقدمية كما يلى:

(1) اذا كان التعيين لأول مرة فتحدد الاقدمية بين المعينين بحسب الاسبقية فى أولوية التعيين طبقا لما ورد فى المادة (13)

(2) اذا كان التعيين متضمنا ترقية فتحدد الاقدمية على اساس الاقدمية فى الوظيفة السابقة.

(3) اذا اعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة اخرى فى نفس درجته أو فى درجة اخرى تحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ اعاده تعيينه.

مادة 22-

يستحق العامل الأجر المقرر للوظيفة طبقا لجدول الاجور رقم (1) المرافق لهذا القانون ووفقا لما يرد بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمدة من مجلس ادارة الشركة وذلك من تاريخ تسلمه العمل ما لم يكن مستقبلى بالقوات المسلحة فيستحق اجره من تاريخ تعيينه.

واستثناء من ذلك اذا اعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة اخرى فى نفس درجته أو فى درجة اخرى بنفس الشركة أو شركة اخرى احتفظ له بالأجر الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة.

ويجوز لرئيس مجلس الوزراء فى الحالات التى يقرها ان يقرر احتفاظ العامل بما كان يتقاضاه من أجر حتى ولو تجاوز الأجر المقرر للوظيفة المعين بها.

مادة 23-

يصدر مجلس ادارة الشركة قرارا بنظام احتساب مدة الخبرة المكتسبة علميا وما يترتب عليها من احتساب الاقدمية الافتراضية والزيادة فى اجر بداية التعيين وذلك بالنسبة للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة

المطلوب توافرها لشغل الوظيفة مع مراعاة اتفاق هذه الخبرة مع طبيعة عمل الوظيفة. كما يضع مجلس الادارة القواعد التى تسمح بالتعيين بما يجاوز بداية الأجر المقرر للوظيفة وذلك فى الحالات التى يتوافر فيها لشاغل الوظيفة مدد خبرة ترفع من مستوى الاداء.

الفصل الثالث

فى قياس كفاية الأداء

مادة 24-

يضع مجلس الادارة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة واهدافها ونوعيات الوظائف بها.

ويكون قياس الاداء بصفة دورية ثلاثة مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تعدها الشركة لهذا الغرض ويعتبر الأداء العادى هو المعيار الذى يؤخذ أساسا لقياس كفاية الاداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتازة , أو كفاء أو ضعيف ولمجلس الادارة أن يضيف مراتب أخرى.

كما يضع المجلس نظاما يتضمن تحديد الاجراءات التى تتبع فى وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والتظلم منها.

ويقتصر تقدير كفاية الاداء على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الاولى فما دونها وتعلن معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم.

مادة 25-

يجب اخطار العامل الذى يرى رؤساؤه ان مستوى ادائه ضعيف بأوجه الضعف فى هذا الأداء كتابة وذلك قبل نهاية الفترة التى يوضع عنها تقرير الكفاية.

مادة 26-

يعلن العامل بصورة من تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من لجنة شئون العاملين وله ان يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ علمه للجنة تظلمات تشكل من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركوا فى وضع التقرير، وعضو تختاره اللجنة النقابية بقرار من مجلس الادارة على ان تفصل اللجنة فى هذا التظلم خلال

ستين يوما من تاريخ تقديمه اليها ويكون قرارها نهائيا.
ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه.

مادة 27-

يمنح العاملون الذين حصلوا على مرتبة ممتاز في تقارير الكفاية شهادات تقدير من رئيس مجلس الادارة , ويجوز اعلان اسمائهم فى لوحه مخصصة لذلك.

مادة 28-

فى حالة اعارة العامل داخل الجمهورية أو ندبه أو تكليفه تختص بوضع التقرير النهائى عنه الجهة التى قضى بها المدة الاكبر من السنة التى يوضع عنها التقرير .
ويعتد بالتقريرين السابق وضعهما عن العامل فى حالة الاعارة للخارج أو فى حالة ما اذا صرح له باجازه خاصة.
وبالنسبة للعامل المجدد تقدر كفايته بمرتبة كفاء حكما، فاذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكما.
وبالنسبة للعامل المستدعى للاحتياط أو المستبقى تقدر كفايته بمرتبة ممتاز حكما.
وبالنسبة لاعضاء المنظمات النقابية واعضاء مجالس الادارة المنتخبين تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة تقدير كفايتهم فى السنة السابقة على انتخابهم بالمنظمات النقابية.

مادة 29-

اذا زادت مدة مرض العامل عن ثمانية اشهر تقدر كفايته بمرتبة كفاء حكما فاذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكما.

مادة 30-

يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية التى يقرر مجلس الادارة صرفها ومن الترقية فى السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير .
ولا يترتب الاثر السابق اذا ما تراخى وضع التقرير عن الميعاد الذى يتعين وضعه فيه.

مادة 31-

يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين فاذا تبين لها من فحص حالته انه اكثر ملائمة للقيام بوظيفة اخرى من مستواها قررت نقله اليها أما اذا تبين للجنة انه غير صالح للعمل فى اى وظيفة من مستواها بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة وترفع اللجنة تقريرها لرئيس مجلس الادارة لاعتماده فاذا لم يعتمد اعاده للجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل اليها العامل.

فاذا كان التقرير التالى مباشرة بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتباره نهائيا مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة.

الفصل الرابع

فى الترقية

مادة 32-

مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى اليها تكون الترقية اليها من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى اليها.

ولا يجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الاقل ما لم تكن الترقية فى وظائف الشركات المنشأة حديثا أو لم يكن من بين العاملين بالشركة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه السنة.

ولا يجوز فى غير حالات الاعارة التى تقتضيها مصلحة قومية عليا يقرها رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل المعار الى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الاعارة.

مادة 33-

مع مراعاة حكم المادة (12) من هذا القانون تكون الترقية الى وظائف الدرجة الاولى فما فوقها بالاختيار ويستهدى فى ذلك بما يبيده الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز.

وتكون الترقية الى الوظائف الاخرى بالاختيار فى حدود النسبة الواردة فى الجدول رقم (1) المرافق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة .

على ان يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالاقدمية ويشترط فى ذلك ان يكون العامل حاصلًا على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن السنتين الاخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة عليها مباشرة وذلك مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية.

فاذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها توجّل الترقية فى الجزء الباقي الى سنة تالية.

مادة 34-

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

مادة 35-

بمراعاة أحكام المادة (12) من هذا القانون يصدر قرار الترقية من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه .

وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها , ويستحق العامل بداية الدرجة المقررة للوظيفة المرقى اليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتبارا من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية فى موعدها .

الفصل الخامس

فى الأجور والعلاوات

مادة 36-

تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقا لما ورد فى الجدول رقم (1) المرافق.

مادة 37-

يقرر مجلس الادارة فى ختام كل سنة مالية مبدأ استحقاق العاملين العلاوة الدورية أو عدم استحقاقها وذلك فى ضوء المركز المالى وما تحقق من أهداف.

كما يجوز للمجلس أن يقرر استحقاق نسبة من العلاوة الدورية وفى هذه الحالة لايجوز أن تزيد النسبة

المستحقة من العلاوة فى الوظائف العليا عنها فى وظائف الدرجات الأدنى , وذلك بمراعاة حكم المادة (30) من هذا القانون.

ويجب فى جميع الاحوال أن يعتمد قرار مجلس الادارة من الجمعية العمومية للشركة.

مادة 38-

مع مراعاة حكم المادة السابقة يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها طبقا لما هو مبين بالجدول رقم (1) المرافق بحيث لايجاوز نهاية الاجر المقرر للوظيفة. وتستحق العلاوة الدورية فى أول يناير التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة.

ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمنى .

وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمنى تستحق العلاوة فى أول يناير التالى لانقضاء سنة من تاريخ اعادة التعيين.

ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية.

ويصدر بمنح العلاوة قرار من رئيس مجلس الادارة.

الفصل السادس

فى البدلات والمزايا المادية والعينية والتعويضات

مادة 39-

مع مراعاة أحكام المادة الثانية من هذا القانون يضع مجلس ادارة الشركة النظم المتعلقة بتقرير البدلات والمزايا العينية والتعويضات وذلك طبقا للاحكام الواردة فى المواد التالية

مادة 40-

مع مراعاة القرارات الصادرة من رئيس مجلس الوزراء يجوز لمجلس الادارة منح البدلات الآتية وتحديد فئة كل منها وذلك وفقا للنظام الذى يضعه فى هذا الشأن:

(1) بدل تمثيل لأعضاء مجلس الادارة المعينين وشاغلى الوظائف العليا والوظائف الرئيسية التى يحددها مجلس الادارة وذلك فى حدود 50% من بدل التمثيل المقرر لرئيس مجلس الادارة.

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

(2) بدلات تقتضيها ظروف او مخاطر الوظيفة وذلك بحد اقصى 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة التى يشغلها العامل.

(3) بدل اقامة للعاملين فى مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البديل اثناء اقامتهم فى هذه المناطق ولا يخضع هذا البديل للضرائب.

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

(5) بدلات خاصة للعاملين بفروع الشركة خارج الجمهورية وذلك بالفئات التى يحددها مجلس الادارة.

مادة 41-

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

وتحدد الدرجة التى يعين عليها رئيس مجلس ادارة الشركة وبديل التمثيل المقرر له وفقا للتحديد المشار اليه.

مادة 42-

لرئيس مجلس الوزراء فى الحالات التى يقدرها أن يقرر احتفاظ العامل بصفة شخصية بالبدلات والمزايا التى يتقاضاها وذلك عند شغله وظيفة أخرى.

مادة 43-

يضع مجلس الادارة بالاشتراك مع اللجنة النقابية للشركة نظاما للمزايا العينية التى يجوز منحها لبعض العاملين الذين تقتضى طبيعة أعمالهم تقرير هذه المزايا وذلك طبقا للقواعد والضوابط التى يقررها فى هذا الشأن.

مادة 44-

يستحق العامل مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الرئيس المختص وذلك طبقا للقواعد والضوابط التي يضعها مجلس الادارة فى هذا الشأن.

مادة 45-

يصدر رئيس مجلس الوزراء قرار بالأحكام والفئات الخاصة ببذل السفر ومصروفات الانتقال التي تصرف للعاملين تعويضا لهم عما ينفقونه فى سبيل أداء وظائفهم.

مادة 46-

تكون الاختراعات والمصنفات التي يبتكرها العامل اثناء أو بسبب تأدية وظيفته ملكا للشركة وذلك اذا كانت نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها .

وتكون مملوكة للدولة اذا كانت لها صلة بالشئون العسكرية .

وفى جميع الأحوال يكون للعامل الحق فى تعويض عادل يراعى فى تقديره تشجيع البحث والاختراع وذلك كله طبقا للقواعد والاجراءات التي يضعها مجلس الادارة فى هذا الشأن مع مراعاة احكام قرارات رئيس الجمهورية بنظام حوافز الابتكار والترشيد والتميز فى الاداء.

الفصل السابع

فى ربط الأجر بالانتاج والحوافز والرعاية الصحية والاجتماعية

مادة 47-

يجوز لمجلس الادارة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالانتاج أو بالعمولة بحيث يتضمن هذا النظام معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين والأجر المقابل لها وحساب الزيادة فى هذا الأجر عند زيادة الانتاج عن المعدلات المقررة وذلك دون التقيد بنهاية الأجر المقرر للوظيفة.

مادة 48-

يضع مجلس الادارة نظاما للحوافز المادية والادبية على اختلاف أنواعها بما يكفل تحقيق اهداف الشركة ويحقق زيادة الأنتاج وجودته وذلك على أساس معدلات قياسية للاداء والانتاج.

مادة 49-

يجوز لرئيس مجلس الادارة تقرير مكافأة تشجيعية للعامل الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثا أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير فى النفقات. كما يجوز لرئيس الجمعية العمومية للشركة منح مكافأة تشجيعية لرئيس ولاعضاء مجلس الادارة ولمن يرى من العاملين على ضوء ماتحقق من أهداف.

مادة 50-

يجوز لرئيس مجلس الادارة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وبمراعاة ماأتى:

(1) أن يكون العامل قد حقق اقتصادا فى النفقات أو رفعا لمستوى الأداء أو زيادة فى الانتاج أو أن تكون كفايته قد حددت بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين.

(2) ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين.

(3) ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على 10% من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعه نوعيه على حده.

ولا يمنع منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها.

كما يجوز لرئيس مجلس الادارة منح علاوة تشجيعية للعامل الذى يحصل أثناء خدمته على مؤهل أعلى يتفق مع طبيعة عمله بالشركة مع قيامه بواجبات وظيفته أو على درجة علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الاولى وذلك وفقا للقواعد والاجراءات التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

مادة 51-

يضع مجلس الادارة بالاشتراك مع اللجنة أو اللجان النقابية للشركة نظاما للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين بالشركة وذلك بما لا يقل عن الخدمات المقررة فى قانون العمل رقم 91 لسنة 1959

والقوانين المعدلة له بمراعاة احكام القانون رقم 79 لسنة 1975 باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له والقانون رقم 35 لسنة 1976 الخاص بالنقابات العمالية والتشريعات الاخرى الصادرة فى هذا الشأن، وذلك بمراعاة ما لوزير المالية من سلطة اعانة أسر المجندين فى الأحوال وطبقا للاوضاع التى يقررها رئيس الجمهورية.

الفصل الثامن

فى النقل والندب والاعارة والبعثات والتدريب

مادة 52-

يجوز لدواعى العمل نقل العامل الى وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها داخل الشركة. ولا يجوز بغير موافقة العامل نقله الى وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها فى شركة اخرى داخل القطاع أو فى قطاع آخر أو تابعة للجهاز الادارى للدولة أو الهيئات العامة وذلك بموافقة الوحدتين المنقول منها والمنقول اليها. ويتم النقل فى الحالات المشار اليها بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.

مادة 53-

لمجلس الادارة أن يقرر نقل العامل اذا لم يكن مستوفيا لاشتراطات شغل أى وظيفة فى مجموعته النوعية الى وظيفة من نفس درجته فى مجموعة نوعية أخرى يكون مستوفيا لاشتراطات شغلها وتحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ شغله للوظيفة المنقول منها.

مادة 54-

يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء نقل العامل من قطاع الى قطاع آخر فى الحالتين الآتيتين وذلك مع مراعاة حكم المادة (42) من هذا القانون:

(1) اذا لم يكن مستوفيا لاشتراطات الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة اخرى خالية فى القطاع الذى يعمل به.

(2) اذا كان زائدا عن حاجة العمل فى الشركة التى يعمل بها.
ويجوز لرئيس المجلس الأعلى للقطاع نقل العامل فى الحالتين السابقتين داخل القطاعات التى يشرف عليها.

مادة 55-

يجوز لدواعى العمل بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه ندب العامل الى وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها أو الى وظيفة تعلو وظيفته مباشرة فى ذات الشركة وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد سنة أخرى وبحد أقصى سنتين.

مادة 56-

يجوز بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه بعد موافقة العامل كتابة اعارته للعمل فى الداخل أو فى الخارج ويحدد القرار الصادر بالاعارة مدتها وذلك فى ضوء القواعد والاجراءات التى يحددها مجلس الادارة ويكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعيرة.
ولا يجوز إعارة أحد شاغلى الوظائف العليا قبل مضى سنة على الاقل من تاريخ شغلة لها. مستحدث

مادة 57-

يضع مجلس ادارة الشركة نظاما لايفاء العاملين بها فى بعثات داخلية أو خارجية أو منح أو اجازات دراسية بأجر أو بدون أجر ويستهدى فى ذلك بقرار من رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم 112 لسنة 1959 بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة له.

مادة 58-

تدخل مدد الاعارة والبعثات والمنح والاجازات الدراسية بأجر أو بدون أجر والتدريب ضمن مدة اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى وفى استحقاق العلاوة الدورية وذلك بمراعاة الأحكام الواردة بالقانون رقم 79 لسنة 1975 باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له.

مادة 59-

يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض رئيس الجمعية العمومية للشركة نقل رئيس مجلس ادارة الشركة واعارته كما يجوز بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة ايفاده فى بعثة أو منحة. ويجوز بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة بناء على عرض رئيس مجلس الادارة نقل اعضاء مجلس الادارة المعينين وشاغلى الوظائف العليا واعارتهن أما ايفادهم فى بعثات أو منح وندبهم داخل الشركة فيكون بقرار من رئيس مجلس ادارة الشركة.

مادة 60-

يلتزم العامل الذى أوفد فى بعثة أو منحة أو اجازة دراسية بالاستمرار فى العمل بالشركة للمدة التى يقررها مجلس الادارة والا التزم برد النفقات التى تحملتها الشركة فى سبيل ذلك وعليه أن يقدم تقريراً شاملاً عن مهمته التى قام بها.

مادة 61-

يضع مجلس الادارة نظاماً لتدريب العاملين بالشركة وتنمية قدراتهم ويتضمن هذا النظام الخطة والأساليب التى تكفل اعداد المرشحين للترقية لتولى وظائفهم الجديدة طبقاً لمطالب شغلها كما يتضمن وسائل متابعة وتقويم نتائج هذه الخطة. ويعتبر التخلف عن التدريب اخلالاً بالواجبات الوظيفية وتتحدد المعاملة المالية للموفدين فى التدريب وفقاً للقواعد التى يضعها مجلس الادارة فى هذا الشأن.

الفصل التاسع

فى الاجازات

مادة 62-

لايجوز للعامل ان ينقطع عن عمله الا لاجازة يستحقها فى حدود الاجازات المقررة فى المواد التالية وطبقاً للضوابط والاجراءات التى يضعها مجلس الادارة.

مادة 63-

يحدد مجلس الادارة أيام العمل فى الاسبوع وساعاته بما يتفق مع النظام العام وطبيعة عمل الشركة والاهداف المنوط بها تحقيقها مع عدم الاخلال بالأحكام الواردة فى القانون رقم 133 لسنة 1961 فى شأن تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية.

مادة 64-

للعامل الحق فى اجازة بأجر كامل فى أيام وعطلات الاعياد والمناسبات الرسمية التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء.
ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف اذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح اياما عوضا عنها.
وتسرى بالنسبة للاعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن.

مادة 65-

يستحق العامل فى حدود القواعد والضوابط التى يضعها مجلس الادارة الاجازات الآتى ببيانها:
1- اجازة عارضة بأجر كامل لمدة سبعة أيام فى السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه طلب الحصول على أية اجازة أخرى ولا تحسب ضمن الاجازة السنوية المقررة.
2- اجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها ايام عطلات الاعياد والمناسبات الرسمية وذلك على الوجه التالى:
(أ) 15 يوما عن السنة الاولى وذلك بعد مضى ستة اشهر من تاريخ استلام العمل.

(ب) 21 يوما لمن أمضى سنة كاملة على الاقل.

(ج) 30 يوما لمن أمضى مدة عشر سنوات فى الخدمة.

(د) 45 يوما لمن بلغ سنه الخمسين.

ولمجلس الادارة أن يقرر زيادة مدة الاجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون فى محافظات سوهاج وقنا واسوان والبحر الاحمر وسيناء والوادي الجديد والصحراء الغربية والمناطق النائية التى يحددها أو بسبب طبيعة وظروف العمل أو اذا كان العمل فى أحد فروع الشركة خارج الجمهورية.

مادة 66-

تحدد مواعيد الاجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه.
ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها الا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.
ويحتفظ العامل برصيد اجازاته الاعتيادية على أنه لايجوز أن يحصل على اجازة اعتيادية من هذا الرصيد
بما يجاوز ستين يوما فى السنة بالاضافة الى الاجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة.
وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل.

مادة 67-

تحدد مواعيد الاجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه. ولايجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها الا
لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.
ويحتفظ العامل برصيد اجازاته الاعتيادية على أنه لايجوز أن يحصل على اجازة اعتيادية من هذا الرصيد
بما يجاوز ستين يوما فى السنة بالاضافة الى الاجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة.
وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل.

مادة 68-

يصرح بالاجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة بعد توقيع الكشف على المريض فاذا
اضطر المريض الى عرض نفسه على طبيب خارجى جاز للجهة الطبية المختصة اعتماد الاجازة المرضية
المقدرة بمعرفة الطبيب الخارجى وفى جميع الأحوال يوفد طبيب من قبل الوحدة لزيارة المريض على أن
يكون قراره نهائيا مهما كان الطبيب الخارجى فاذا توجه الطبيب الى العامل فى منزله ولم يجده وجب على
العامل أن يقدم عذرا مقبولا فاذا لم يقبل العذر الذى يقدمه العامل أو قرر الطبيب انه كان يمكنه الحضور
لمقر الجهة الطبية المختصة جاز حرمانه من اجره عن مدة غيابه بالاضافة الى توقيع الجزاء المناسب عليه
ومطالبته بتكاليف زيارة الطبيب ويجب على العامل أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال 24 ساعة
من تخلفه عن العمل وفى جميع الأحوال يعتبر تمارض العامل اخلالا خطيرا بواجباته يستوجب توقيع جزاء
رادع.
واذا رغب العامل المريض فى قطع أجازته والعودة لعمله وجب أن يتم ذلك بناء على طلب كتابى منه وبعد
موافقة الجهة الطبية المختصة.

مادة 69-

تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام احكام القانون رقم 24 لسنة 1964 فى شأن الأمراض المزمّنة.

مادة 70-

لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال أجازاته المقررة فى المواد السابقة وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التى يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الاجازة أو أن تسترد ما دفعته اليه من أجر مع عدم الاخلال بالجزاء التأديبى فى جميع الأحوال.

مادة 71-

تكون حالات الترخيص باجازة بدون مرتب على الوجه الآتى:

(1) يمنح الزوج أو الزوجة اذا رخص لاحدهما بالسفر الى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل اجازة بدون مرتب ولايجوز أن تجاوز هذه الاجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج كما لايجوز أن تتصل هذه الاجازة باعارة الى الخارج

ويتعين على الوحدة أن تستجيب لطلب الزوج او الزوجة فى جميع الاحوال.

(2) يجوز للسلطة المختصة منح العامل اجازة بدون مرتب لاسباب التى يبيدها العامل وتقدرها السلطة المختصة وفقا للقواعد التى تضعها.

ولا يجوز فى هذه الحالة ترقية العامل الى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الاجازة كما لا يجوز الترخيص بهذه الاجازة لمن يشغل تلك الوظائف قبل مضى سنة على الاقل من تاريخ شغلة لها.

(3) يجوز للسلطة المختصة منح العامل المنتسب لاحدى الكليات أو المعاهد العليا اجازة بدون مرتب عن ايام الامتحان الفعلية.

ويجوز للوحدة شغل وظيفة العامل الذى رخص له باجازة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل بالتعيين او الترقية عليها.

مادة 72-

تستحق العاملة بناء على طلبها اجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامان فى المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.

واستثناء من حكم المادتين (125)، (126) من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له تتحمل الوحدة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن اجرها يساوى 25% من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الاجازة وذلك وفقا لاختيارها.

مادة 73 -

يستحق العامل اجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الاجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات الآتية:

- (1) لاداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته.
- (2) للعاملة الحق فى اجازة للوضع وتكون لمدة ثلاثة اشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية.
- (3) للعامل المخالط لمريض بمرض معد وترى الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاوله أعمال وظيفته للمدة التى تحددها.

ويستحق العامل الذى يصاب باصابة عمل وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة لعلاجه اجازة للمدة التى تحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد أصابة العمل والتعويض المستحق.

مادة 74 -

يجوز لرئيس مجلس الادارة وفقا للقواعد التى يضعها المجلس الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها .

وتستحق فى هذه الحالة نصف الاجازات الاعتيادية والمرضية المقررة لها وتسرى عليها احكام هذا القانون فيما عدا ذلك.

واستثناء من حكم المادة 125 من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون 79 لسنة 1975 تؤدى

الاشتراكات المستحقة وفقا لاحكام هذا القانون من الأجر المخفض على اساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكها فى النظام المذكور.

مادة 75-

لايستحق المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط أجازة من أى نوع مما سبق طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة.

مادة 76-

إذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره عن مدة غيابة وذلك مع عدم الاخلال بالمسئولية التأديبية. ويجوز للجهة التى يحددها مجلس الادارة أن تقرر حساب مدة الانقطاع من أجازاته ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك.

مادة 77-

تتخذ السنة الميلادية من أول يناير الى آخر ديسمبر أساسا لحساب الأجازات التى تمنح للعاملين.

الفصل العاشر

فى واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة 78-

- يجب على العامل مراعاة الأحكام الآتية:
- (1) أداء الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة.
 - (2) أن يحسن معاملة الجمهور مع انجاز مصالحه فى الوقت المناسب.
 - (3) المحافظة على مواعيد العمل واتباع الاجراءات التى تحددها اللائحة الداخلية للشركة فى حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد.
 - (4) المحافظة على ممتلكات وأموال الشركة التى يعمل بها وصيانتها.
 - (5) المحافظة على كرامة الوظيفة والسلوك بالمسلك اللائق بها.
 - (6) ابلاغ الجهة التى يعمل بها بمحل اقامته وحالته الاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليهما خلال المدة التى تحددها اللائحة الداخلية للشركة.

- (7) أن يتعاون مع زملائه فى اداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل.
- (8) أن ينفذ مايصدر اليه من أوامر وذلك فى حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها.
- ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التى تصدر منه كما يكون مسئولاً عن حسن سير العمل فى حدود اختصاصاته.

مادة 79 -

يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة مايتأتى:

- (1) افشاء المعلومات المتعلقة بالعمل اذا كانت سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك ويظل هذا الالتزام قائماً بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.
- (2) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة من الاوراق المتعلقة بالعمل ولو كان عملاً كلف به شخصياً.
- (3) الجمع بين عمله وأى عمل آخر اذا كان من شأن ذلك الاخلال بواجبات وظيفته أو لايتفق مع كرامة الوظيفة ومقتضياتها.
- (4) القيام بأعمال للغير بأجر أو بغير أجر الا بموافقة الجهة التى يحددها مجلس الادارة.
- ويستثنى من ذلك القيام بأعمال القوامه والوصاية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطهم به صلة القرابة أو النسب الى الدرجة الرابعة وكذلك القيام بأعمال الحراسة على الاموال التى يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به قرابة أو نسب الى الدرجة الرابعة وذلك كله بشرط أن يخطر الجهة الرئيسة التابع لها.
- (5) مزاوله الأعمال التجارية بوجه عام وكذلك الدخول فى المناقصات والمزايدات وغيرها من أوجه النشاط التى تتصل بمهام وظيفته.
- (6) الاشتراك فى اوجه نشاط المشروعات أو المنشآت التى تمارس نشاطاً مماثلاً أو مرتبطاً بالنشاط الذى تمارسه الشركة التى يعمل بها.
- (7) شراء أو استئجار عقار أو منقول مما تطرحه الجهات القضائية أو الادارية للبيع أو للايجار اذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته.
- (8) استئجار أراضى عقارات بقصد استغلالها فى الدائرة التى يؤدى فيها أعمال وظيفته اذا كان ذلك يتعارض مع نشاط الشركة التى يعمل بها.
- (9) المضاربة فى البورصات.
- (10) شرب الخمر أو لعب الميسر فى الاندية أو المحال العامة.

- (11) الاقتراض أو الاقتراض من وكلاء الشركة التي يعمل بها أو المعتمدين لديها أو ممن يمارسون نشاطا مماثلاً أو مرتبطاً بالنشاط الذي تمارسه الشركة التي يعمل بها أو ممن يتعاقدون معها.
- (12) قبول أى هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض من أى نوع بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.
- (13) التصريح بمعلومات أو بيانات تتصل بعمل الشركة بغير تصريح سابق من الجهة المختصة بالشركة.
- (14) مخالفة اجراءات الأمن التي يصدر بها قرار من مجلس ادارة الشركة.
- (15) جمع نقود لأى فرد أو هيئة أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو الاشتراك فى تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل الا اذا كان ذلك كله بموافقة الجهة التي يحددها مجلس ادارة الشركة ومع مراعاة أحكام القانون رقم 35 لسنة 1976 باصدار قانون النقابات العمالية.
- (16) أن يشترك فى تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس ادارتها أو أى عمل فيها الا اذا كان مندوباً عن الشركة أو وحدات القطاع العام أو الحكومة أو الحكم المحلى.

الفصل الحادى عشر

فى التحقيق والتأديب

مادة 80-

كل من يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها فى هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته يجازى باحدى الجزاءات المنصوص عليها فى المواد التالية وذلك بما يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التي ارتكبها.

ويعفى العامل من الجزاء اذا أثبت ان ارتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادر اليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه كتابة الى المخالفة وفى هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده

مادة 81-

لايجوز توقيع جزاء على العامل الا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً.

ومع ذلك يجوز بالنسبة الى جزائى الانذار والخصم من المرتب عن مدة لاتجاوز ثلاثة أيام والوقف عن العمل لمدة لاتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونه فى المحضر الذى يحوى الجزاء.

مادة 82-

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي:

- (1) الانذار.
 - (2) تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لاتجاوز ثلاثة أشهر.
 - (3) الخصم من الأجر لمدة لاتجاوز شهرين فى السنة.
 - ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا.
 - (4) الحرمان من نصف العلاوة الدورية.
 - (5) الوقف عن العمل لمدة لاتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر.
 - (6) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لاتزيد على سنتين.
 - (7) خفض الأجر فى حدود علاوة.
 - (8) خفض الى وظيفة فى الدرجة الادنى مباشرة.
 - (9) خفض الى وظيفة فى الدرجة الادنى مباشرة مع خفض الأجر بما لايتجاوز القدر الذى كان عليه قبل الترقية.
 - (10) الاحالة الى المعاش.
 - (11) الفصل من الخدمة.
- أما بالنسبة للعاملين من شاغلى الوظائف العليا الواردة بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمد من مجلس ادارة الشركة فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية:

- (1)التنبيه.
- (2) اللوم.
- (3)الاحالة الى المعاش.
- (4)الفصل من الخدمة.

مادة 83-

يضع مجلس الادارة لائحة تتضمن جميع انواع المخالفات والجزاءات المقررة لها واجراءات التحقيق والجهة المختصة بالتحقيق مع العاملين مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم 117 لسنة 1958 بشأن تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعدلة له.

وللمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معه التحقيق الاستماع الى الشهود والاطلاع على السجلات والاوراق التى يرى فائدتها فى التحقيق واجراء المعاينة.
ويكون التحقيق بمعرفة النيابة الادارية بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا وذلك بناء على طلب رئيس مجلس الادارة.
وأما بالنسبة لرئيس مجلس ادارة الشركة فيكون التحقيق معه بمعرفة النيابة الادارية بناء على طلب رئيس الجمعية العمومية للشركة.

مادة 84-

يكون الاختصاص فى توقيع الجزاءات التأديبية كما يلى:

(1) لشاغلى الوظائف العليا كل فى حدود اختصاصاته توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لايجاوز ثلاثين يوما فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس مجلس الادارة وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه

(2) لرئيس مجلس الادارة بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثالثة فما دونها توقيع أى من الجزاءات التأديبية الواردة فى البنود من 1 . 8 من الفقرة الأولى من المادة (82).

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس مجلس ادارة الشركة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه. وتعرض التظلمات من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الادارة على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الادارة للنظر فى هذه التظلمات ويكون من بين أعضائها عضوا تختاره اللجنة النقابية.

(3) للمحكمة التأديبية بالنسبة للجزاءات الواردة فى البنود من 9 . 11 من المادة 82 ويكون التظلم من هذه الجزاءات أمام المحكمة الادارية العليا.

(4) لمجلس الادارة بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها عدا أعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين وأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية توقيع أى من الجزاءات الواردة فى المادة (82) من هذا القانون، ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.

(5) لرئيس الجمعية العمومية للشركة بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة توقيع أحد جزاءى التنبيه أو اللوم وله توقيع أى من الجزاءات الواردة فى البنود من 1 . 8 على أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية

فيما عدا جزاء الوقف فيكون بناء على حكم من السلطة القضائية المختصة.
ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه. وفي جميع الحالات السابقة الواردة في البنود من 1 . 4 من هذه المادة تكون القرارات الصادرة بالبت في التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية.
(6) للمحكمة التأديبية المختصة بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة وأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة.
ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة الادارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ من اعلان العامل بالحكم.

مادة 85-

إذا رأى مجلس الادارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة تعين قبل احالة العامل الى المحكمة التأديبية عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتي:

- (1) مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه رئيسا.
- (2) ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية أو النقابة العامة. (إذا لم توجد اللجنة النقابية اعضاء.
- (3) ممثل للشركة
وتتولى اللجنة المشار اليها بحث كل حالة تعرض عليها وابلاغ رأيها فيها لمجلس الادارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال وذلك في ميعاد لايجاوز اسبوعا من تاريخ احالة الاوراق اليها وللجنة فى سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات و البيانات التى ترى الاطلاع عليها ويجب عليها أن تحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسببا وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل وتسلم صورة اخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الادارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الاحوال.
وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافا لأحكام هذه المادة يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى اجراء آخر.

مادة 86-

لرئيس مجلس الادارة , بقرار مسبب , حفظ التحقيق وله أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا اذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لاتزيد على ثلاثة أشهر ولايجوز مد هذه المدة الا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التى تحددها .

ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف الأجر ابتداء من تاريخ الوقف. ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملاً حتى تقرر المحكمة مايتبع فى شأنه.

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر اليها فإذا لم تصدر المحكمة قرارها فى خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً .

فإذا برىء العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الانذار أو الخصم من الأجر لمدة لاتتجاوز خمسة أيام صرف اليه ما يكون قد اوقف صرفه من اجره فان جوزى بجزاء أشد تقرر الجهة التى وقعت الجزاء مايتبع فى شأن الاجر الموقوف صرفه. فان جوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولايسترد منه ماقد يكون سبق صرفه له من اجر .

وبالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية واعضاء مجلس الادارة المنتخبين يكون وقفهم عن العمل بقرار من السلطة القضائية المختصة وتسرى فى شأنهم الأحكام المتقدمة الخاصة بمدة الوقف عن العمل ومايترتب عليه من آثار ومايتبع نحو صرف الاجر .

وبالنسبة لرئيس مجلس ادارة الشركة واعضاء مجلس الادارة المعينين يكون وقفهم عن العمل بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة وتسرى فى شأنهم الأحكام المتقدمة الخاصة بمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار ومايتبع نحو صرف الأجر .

مادة 87-

كل عامل يحبس احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائى يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف اجره فى حالة حبسة احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائى غير نهائى ويحرم من كامل اجره فى حالة حبسه تنفيذا لحكم جنائى نهائى.

ويعرض الأمر عند عودة العامل الى عمله على رئيس مجلس ادارة الشركة ليقرر مايتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية فإذا أتضح عدم مسئوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه.

مادة 88-

لايجوز النظر فى ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلى الا بعد انقضاء الفترات الآتية:

- (1) ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام الى عشرة.
- (2) ستة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة 11 يوما الى 15 يوما.
- (3) تسعة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة عشر يوما ونقل عن ثلاثين يوما.
- (4) سنة فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على ثلاثين يوما أو فى حالة توقيع جزاء خفض الأجر.
- (5) مدة التأجيل أو الحرمان فى حالة توقيع جزاء تأجيل العالوة أو الحرمان من نصفها. وتحسب فترات التأجيل المشار اليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت فى فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق.

مادة 89-

عند توقيع جزاء خفض الى وظيفة أدنى يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التى كان يشغلها عند احالته الى المحاكمة مع استحقاقه للعالوات الدورية المستقبلية المقررة للوظيفة الأدنى بمراعاة شروط استحقاقها وتحدد اقدميته فى الوظيفة الأدنى بمراعاة اقدميته السابقة فيها بالاضافة الى المدة التى قضاها فى الوظيفة الاعلى مع الاحتفاظ له بأجره الذى كان يتقاضاه عند صدور الحكم بتوقيع الجزاء ولايجوز النظر فى ترقيةه الا بعد مضى سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء فاذا وقع على العامل جزاء خفض الى الوظيفة الأدنى مع خفض الأجر فلا يجوز النظر فى ترقيةه الا بعد مضى سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء.

مادة 90-

لايجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف وفى هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فاذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقع عليه جزاء الانذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فاقبل وجب عند ترقيةه احتساب اقدميته فى الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو

المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ. ويعتبر العامل محالاً للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الادارية أو الجهاز المركزى للمحاسبات من النيابة الادارية اقامة الدعوى التأديبية.

مادة 91-

لايمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب من الاستمرار فى محاكمته تأديبياً اذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته. ويجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة اقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها. ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لاتقل عن خمسة جنيهاً ولاتجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر عند تركه الخدمة. واستثناء من حكم المادة 144 من قانون التأمين الاجتماعى رقم 79 لسنة 1975 باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر ان وجد عند استحقاقهما وذلك فى حدود الجزء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الادارى على أمواله.

مادة 92-

تعفى من الرسوم الطعون التى تقدم ضد أحكام المحاكم التأديبية.

مادة 93-

تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدينين أقرب. وتنقطع هذه المدة بأى اجراء من اجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء واذا تعدد المتهمون فان انقطاع المدة بالنسبة لاحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة ومع ذلك اذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية الا بسقوط الدعوى الجنائية.

مادة 94-

تمحى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية:

- (1) ستة أشهر فى حالة التنبيه واللوم والانداز والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام.
- (2) سنة فى حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام.
- (3) سنتان فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.
- (4) ثلاث سنوات بالنسبة الى الجزاءات الاخرى عدا جزاءى الفصل والاحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبى. ويتم المحو بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلى الوظائف العليا وذلك اذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه. ويتم المحو بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا بقرار من رئيس مجلس الادارة ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل اشارة اليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل.

مادة 95-

تحتفظ كل شركة فى حساب خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويكون الصرف من ثلثى هذه الحصيلة فى الاغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين بالشركة , طبقا للشروط والاولضاع التى يحددها مجلس الادارة مع اللجنة النقابية , ويخصص الثلث الباقي للصرف منه فى الأغراض الاجتماعية أو الثقافية للعاملين عامة طبقا للشروط والاولضاع التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال.

الفصل الثانى عشر

فى انتهاء الخدمة

مادة 96-

تنتهى خدمة العامل لاحد الاسباب الآتية:

- (1) بلوغ سن الستين وذلك بمراعاة احكام القانون رقم 79 لسنة 1975 باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له.

(2) عدم اللياقة للخدمة صحيا.

(3) الاستقالة.

(4) الاحالة الى المعاش أو الفصل.

(5) فقد الجنسية أو انتفاء شروط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى.

(6) الفصل بقرار من رئيس الجمهورية فى الاحوال التى يحددها القانون الخاص بذلك.

(7) الحكم عليه بعقوبة جنائية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو مايمثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أوالأمانة مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ ومع ذلك فاذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدى الى انتهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة ان بقاءه فى الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

(8) انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضى.

(9) الوفاة.

مادة 97-

لايجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة. ومع ذلك يجوز عند الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أى من شاغلى درجات الوظائف العليا لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة اقصاها أربع سنوات وذلك وفقا للضوابط التى يقررها مجلس الوزراء.

مادة 98-

تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة ولايجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ اجازاته المرضية والاعتيادية مالم يطلب هو نفسه انتهاء خدمته دون انتظار انتهاء اجازاته.

مادة 99-

للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون مالم يكن طلب الاستقالة معلقا على شرط أو مقترنا ب قيد .

وفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبه ويجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الارجاء على اسبوعين بالاضافة الى مدة الثلاثين يوما السابق الاشارة اليها فاذا احيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة الاحالة الى المعاش أو الفصل ويجب على العامل أن يستمر فى عمله الى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة أو الى أن ينقضى الميعاد المنصوص عليه فى الفقرة السابقة.

مادة 100-

يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية:

(1) اذا انقطع عن عمله بغير اذن اكثر من خمسة عشر يوما متتالية مالم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز لرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه أن يقرر عدم حرمانه 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 أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل.

(2) اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكتمال هذه المدة. وفى الحالتين الواردتين فى البندين (1 , 2) يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة سبعة أيام فى الحالة الاولى وخمسة عشر يوما فى الحالة الثانية (3) اذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالجهة الأجنبية. ولايجوز اعتبار العامل مستقيلا فى الحالات الثلاث المتقدمة اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للانقطاع عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى جهة أجنبية.

مادة 101-

يصرف للعامل أجره الى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادة (96) على انه فى حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملا أو منقوصا حسب الاحوال لغاية استئناف اجازاته المرضية والاعتيادية أو احالته الى المعاش بناء على طلبه. وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة. وفى حالة انتهاء الخدمة بقرار من رئيس الجمهورية أو بقرار من مجلس ادارة الشركة أو رئيس المجلس أو بسبب انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضى يستحق العامل تعويضا يعادل أجره الى أن يتم ابلاغه بالقرار وذلك دون أخلال بحكم الفقرة السابقة.

مادة 102-

إذا حكم على العامل بالاحالة الى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم مالم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه. ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل أجره الى يوم ابلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفا عن العمل. ولايجوز أن يسترد من العامل الذى اوقف عن عمله ماسبق ان صرف له من أجره إذا حكم عليه بالاحالة الى المعاش أو بالفصل.

مادة 103-

إذا توفى العامل وهو بالخدمة بصرف مايعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى خمسون جنيها للارمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات.

الباب الثالث

فى الأحكام الانتقالية

مادة 104-

ينقل العاملون الخاضعون لقرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم 61 لسنة 1971 باصدار نظام العاملين بالقطاع العام والقوانين المعدلة له الى الدرجات المالية الجديدة المعادلة لدرجاتهم الحالية على النحو الموضح بالجدول رقم (2) المرافق مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التي كانوا يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجر المقرر لدرجات الوظائف المنقولين اليها.

وبالنسبة لمن كانوا يشغلون فئاتهم الوظيفية بصفة شخصية يستحقون علاواتهم الدورية بالفئات المقررة للدرجة الشخصية التي اصبحوا يشغلونها، ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين الى درجة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة.

مادة 105-

يمنح العاملون بداية الأجر المقرر للوظائف المنقولين اليها أو علاوة من علاوتها أيهما أكبر حتى لو تجاوزوا بها نهاية الربط على ألا تؤثر هذه العلاوة في موعد العلاوة الدورية. وإذا كان العامل قد امضى في فئته المالية الحالية حتى 30 يونيو سنة 1987 المدة الموضحة قرين كل فئة على الوجه المبين فيما يلي يمنح بداية ربط الأجر أو علاوتين من علاوات الدرجة المنقول اليها ايهما اكبر:

- الفئة الثالثة ثلاث سنوات

.. الفئة الرابعة.. ثلاث سنوات

.. الفئة الخامسة ثلاث سنوات.

- الفئة السادسة أربع سنوات.

- الفئة السابعة أربع سنوات.

- الفئة الثامنة خمس سنوات.

- الفئة التاسعة خمس سنوات.

- الفئة العاشرة ست سنوات.

مادة 106-

ينقل العاملون من حملة المؤهلات الدراسية المقررة لهم ميزة مالية وأقدمية اعتبارية عند التعيين ولا يزالون بالفئة المعيّنين عليها ابتداء الى الدرجة المالية المعادلة لفئاتهم على النحو المبين بالجدول رقم (2) المرافق ويمنحون فيها بداية ربط الدرجة الجديدة مضافا اليها الميزة المالية المقررة أو مرتباتهم التي يتقاضونها عند تنفيذ أحكام هذا القانون مضافا اليها علاوة من علاوات الدرجة المنقولين اليها أيهما أكبر.

مادة 107-

يحفظ العاملون بالشركة بوظائفهم الحالية عند تنفيذ أحكام هذا القانون وذلك الى أن يعاد توصيف وتقييم الوظائف طبقا للاوضاع المنصوص عليها فيه. ولا يجوز أن يترتب على اعادة توصيف وتقييم الوظائف المساس بالاوضاع الوظيفية لشاغليها اذا ماتوافرت فيهم الاشتراطات اللازمة لشغلها والا نقلوا الى وظائف تتوافر فيهم شروط شغلها.

مادة 108-

اذا تترتب على اعادة توصيف وتقييم وظائف الشركة الغاء بعض الوظائف القائمة عند تنفيذ هذا القانون فعلى مجلس ادارة الشركة أن يضع القواعد والاجراءات التي تكفل الحاق شاغلي هذه الوظائف بوظائف أخرى تتوافر فيهم الشروط اللازمة لشغلها وفي حالة عدم وجود وظائف تتوافر فيهم الشروط اللازمة لشغلها يضع المجلس الاعلى للقطاع القواعد المنظمة للاستفادة من العاملين المشار اليهم والحاقهم بالشركات الداخلة في نطاق القطاع.

مادة 109-

يستمر العمل بالقرارات واللوائح السارية وقت صدور هذا القانون فيما لا يتعارض مع أحكامه وأحكام القانون رقم 60 لسنة 1971 باصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام المعدل بالقانون رقم 111 لسنة 1975 وعلى مجالس ادارة الشركات الداخلة في نطاق تطبيق احكام هذا القانون أن تصدر اللوائح والقرارات المنفذة له في مدة لاتجاوز ستة أشهر من تاريخ نفاذه وللمجلس الأعلى للقطاع أن يقرر مهلة اخرى لهذا الغرض لاتجاوز ستة أشهر.