

تعديلات لائحة نظام العاملين بالجلسة السابعة لمجلس ادارة الشركة القابضة لكهرباء  
مصر بتاريخ ٢٩/٤/٢٠١٢٠ والمعتمدة من وزير الكهرباء والطاقة المتجددة بتاريخ  
٢٠٢٠/٥/١٧

- تستبدل بعبارة المادة (٢) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة العبارة الآتية :-  
في تطبيق احكام هذه اللائحة يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المحددة قرينها

بيان	النص قبل التعديل المادة ٢	النص بعد التعديل المادة ٢
مجلس الادارة	مجلس ادارة الشركة	مجلس ادارة الشركة
رئيس مجلس الادارة	رئيس مجلس ادارة الشركة والعضو المنتدب	رئيس مجلس ادارة الشركة القابضة لكهرباء مصر أو رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب للشركة التابعة
العضو المتفرغ	-----	عضو مجلس ادارة الشركة القابضة المتفرغ للادارة
السلطة المختصة	رئيس مجلس ادارة الشركة	رئيس مجلس ادارة الشركة القابضة لكهرباء مصر أو رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب للشركة التابعة
الوظائف القيادية	الوظائف من وظيفة مدير عام فما فوق	الوظائف من وظيفة مدير عام الي الدرجات الاعلى
الوظائف النظرية	الوظائف غير القيادية من درجة مدير عام فما فوق	الوظائف من درجة(كبير - مستشار ب-مستشاراً) ولا تشغل عن طريق الاعلان أو الترقى
الوظائف الاشرافية	وظائف مدير ادارة ورئيس قسم	وظائف رئيس قسم ومدير ادارة
الوظائف التكرارية	وظائف الدرجة الاولى والثانية غير الاشرافية	-----
الوظائف التنفيذية	-----	وظائف المستوي التالي للوظائف الاشرافية
العامل	كل من يشغل وظيفة وارده في جداول الوظائف المعتمدة	كل من يشغل وظيفة وارده في جداول الوظائف المعتمدة
العامل الترقى	كل من يعين بالشركة بعقد محدد المدة	-----
الاجر الاساسي	-----	ويشمل بداية ربط الدرجة الوظيفية المعين عليها العامل مضافا اليه العلاوات الخاصة المضمومة وعلاوات الخبرة والعلاوات الدورية والتشجيعية وعلاوات الترقى والتي تم ضمها الي الاجر الاساسي
الاجر الشامل	ويشمل الاجر الاساسي والعلاوات الخاصة والحوافز الدورية والبدلات والمزايا المقررة التي تصرف بصفة دورية شهريا	وهو عبارة عن الاجر الاساسي مضافا اليه حافز الانتاج الدوري وبديل كل من طبيعة العمل التمثيل التفرغ الانارة الورداء الغذاء العدوي بالاضافة الي منحة عيد العمال والعلاوة الاجتماعية والعلاوات الخاصة الغير منضمة
تعتبر وظائف كبير بصفة شخصية من ضمن الوظائف التنفيذية في حال عدم قيام شاغلها بالاشراف على احد التقسيمات التنظيمية		

- تستبدل بعبارة المادة (٣٢) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة العبارة الآتية  
لا يجوز ترقية العامل في الحالات الآتية:-  
**قبل التعديل**

أ- العائد من اجازة بدون مرتب أو اعادة لمدة تزيد علي ستة اشهر قبل مضي ستة اشهر من تاريخ عودته واستلامه العمل ما لم تكن الاعارة الي احدي جهات قطاع الكهرباء  
**بعد التعديل:-**

أ- العائد من الاجازة الخاصة بدون مرتب أو الاعارة خارج قطاع الكهرباء الا بعد استكمال المدة البيئية اللازمة للترقى ومرور ستة اشهر من تاريخ عودته واستلامه العمل ولا تدخل مدة الاجازة الخاصة بدون مرتب أو الاعارة خارج قطاع الكهرباء ضمن المدد البيئية اللازمة للترقى  
**قبل التعديل**

ب- العامل المنقول الي الشركة قبل مضي سنة علي تاريخ استلام العمل ما لم يكن النقل من احدي جهات قطاع الكهرباء  
**بعد التعديل**

ب - كما هي لا تعديل  
**قبل التعديل**

ج - المحال الي المحاكمة الجنائية أو الموقوف عن العمل وفقا احتياطيا طوال مدة الاحالة أو الوقف وفي هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فاذا استطلت المدة لاكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقع عليه جزاء الانذار أو الخصم من الاجر لمدة لا تزيد عن اربعة ايام أو الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز اربعة ايام وجب عند ترقيته احتساب اقدميته في الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الي المحاكمة الجنائية ويمنح اجرها من ذلك التاريخ  
**بعد التعديل**

ج - كما هي لا تعديل  
**قبل التعديل**

د - العامل الموقع عليه جزاء من الجزاءات التالية ما لم يتم محوه  
١- الخصم من الاجر الذي تزيد مدة علي اربعة ايام  
٢- الوقف عن العمل لمدة تزيد علي اربعة ايام  
٣- الحرمان من العلاوة كلياً أو جزئياً أو اي جزاء اخر اشد  
**بعد التعديل**

د - العامل الموقع عليه جزاء من الجزاءات التالية ما لم يتم محوه  
١- كما هي لا تعديل  
٢ - كما هي لا تعديل  
٣ - خفض علاوة أو جزء منها أو اي جزاء اخر اشد

- تستبدل بعبارة المادة (٣٦) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة العبارة الآتية

#### قبل التعديل

يحرم العامل الحاصل علي تقرير كفاية بمرتبة متوسط من نصف العلاوة الدورية المقررة ويحرم من كامل العلاوة الدورية من حصل علي تقرير كفاية بمرتبة ضعيف

#### بعد التعديل

فيما عدا العاملين الحاصلين علي تقرير كفاية بمرتبة متوسط أو ضعيف نتيجة لحصولهم علي جزء خفض الاجر بمقدار علاوة أو جزء منها يحرم العامل الحاصل علي تقرير كفاية بمرتبة متوسط من نصف العلاوة الدورية المقررة وفي حالة حصوله علي تقرير كفاية بمرتبة ضعيف يحرم من كامل العلاوة الدورية المقررة.

- تعديل المادة (٦٨) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة (٨٦) بلانحة نظام العاملين بالشركات التابعة

#### قبل التعديل

مع مراعاة احكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته يجب علي العامل:-

#### بعد التعديل

مع مراعاة احكام الفصل الاول من الباب الخامس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته يجب علي العامل:-

#### قبل التعديل

١- ان يؤدي العمل بنفسه تبعا لتوجيه و اشراف المسئول عن العمل وطبقا لما هو محدد ببطاقة وصف الوظيفة التي يشغلها وفقا لاحكام القانون وانظمة العمل وان يبذل ني تاديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد

#### بعد التعديل

١ - لا تعديل كما هي

#### قبل التعديل

٢ - ان ياتمر باوامر المسئول عن العمل والخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه والذي يدخل في عمله أو مهنته اذا لم يكن في هذه الاوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الاداب ولم يكن في اطاعتها ما يعرض للخطر

#### بعد التعديل

٢ - لا تعديل كماهي

#### قبل التعديل

٣ - المحافظة علي كرامة الوظيفة واتباع السلوك اللائق بها

#### بعد التعديل

٣ - لا تعديل كما هي

#### قبل التعديل

٤ - ان يحرص علي وسائل الانتاج وادوات العمل الموضوعه تحت تصرفه وان يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وان يقوم بجميع الاجراءات اللازمة لحفظها وسلامتها

بعد التعديل

٤ - لا تعديل كما هي

قبل التعديل

٥ - ان يحافظ علي اسرار العمل

بعد التعديل

٥ - المحافظة علي سرية المستندات والاوراق والمعلومات الهامة المتعلقة بالعمل وعدم نشرها والافصاح بها للغير

قبل التعديل

٦ - ان يعمل باستمرار علي تنمية مهاراته وخبراته مهنيا وثقافيا وفقا للنظم والاجراءات التي تحددها لوائح الشركة بالاشتراك مع المنظمات الثقافية المختصة في حدود الامكانيات المتاحة

بعد التعديل

٦ - لا تعديل كما هي

قبل التعديل

٧ - الا يستخدم ادوات العمل خارج مكان العمل الا بموافقة السلطات المختصة بالشركة وان يحفظ هذه الادوات في الاماكن المخصصة لذلك

بعد التعديل

٧ - لا تعديل كما هي

قبل التعديل

٨ - ان يلتزم بتنفيذ كافة تعليمات الامن والسلامة والصحة المهنية المقررة بالشركة سواء بمقتضى القوانين أو القرارات أو عقود العمل ونظم ولوائح العمل وتعليماته

بعد التعديل

٨ - لا تعديل كما هي

قبل التعديل

٩ - الالتزام بحسن معاملة الجمهور مع انجاز مصالحه في الوقت الامثل

بعد التعديل

٩ - لا تعديل كما هي

قبل التعديل

١٠ - تقديم اقرار موقع منه يبين فيه حالته الاجتماعية واسماء زوجته واولاده الذين يعولهم وسن كل منهم

بعد التعديل

١٠ - لا تعديل كما هي

قبل التعديل

١١ - اخطار جهة الادارة بكل تغيير يطرأ علي البيانات الخاصة به كتابة خلال مدة لا تتجاوز ثمانية ايام من تاريخ حصوله

بعد التعديل

١١ - لا تعديل كما هي

قبل التعديل

١٢ - ان يحمل بطاقته الصادرة عن الشركة ان وجدت ولا يسمح له بالدخول الا اذا كان حاملا لها

بعد التعديل

١٢ - لا تعديل كما هي

قبل التعديل

١٣ - ان يتواجد في مكان عمله المحدد لبدنه وليس له حق الانصراف قبل الموعد المحدد لانتهائه

بعد التعديل

١٣ - لا تعديل كما هي

قبل التعديل

١٤ - التعاون مع الزملاء في اداء الاعمال العاجلة اللازمة لتامين سلامة العمل

بعد التعديل

١٤ - لا تعديل كما هي

قبل التعديل

١٥ - اطاعة اوامر وتعليمات الرؤساء الخاصة بالعمل وتنفيذها بدقة وعليه اتباع التعليمات والاورامر التي تصدر من جهة الادارة في اي وقت

بعد التعديل

١٥ - لا تعديل كما هي

قبل التعديل

١٦ - ان يخصص ساعات العمل المقررة لتأدية العمل الموكل اليه

بعد التعديل

١٦ - لا تعديل كما هي

قبل التعديل

١٧ - ان يمتثل عند الدخول لموقع العمل والخروج منه لاجراءات الامن ونظام التفقيش المقرر ان وجد

قبل التعديل

١٨ - لا توجد

بعد التعديل (اضافة)

١٨ - الالتزام باستخدام شبكات البيانات والمعلومات المتاحة لاغراض العمل وتطوير القدرات والمهارات ذات العلاقة بطبيعة عمله وبما يصب في مصلحة العمل

- وتستبدل بعبارة المادة (٦٩) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة (٨٧) بلائحة نظام العاملين بالشركات التابعة يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة:-

#### قبل التعديل

- ١ - القيام باي عمل تجاري أو الاشتراك فيه الا بموافقة رئيس مجلس الادارة الذي له الحق في منح هذا التصريح أو رفضه أو الغائه بدون ابداء اسباب

#### بعد التعديل

- ١ - القيام باي عمل تجاري أو الاشتراك فيه الا بموافقة رئيس مجلس الادارة

#### قبل التعديل

- ٢ - الدخول في المناقصات والمزايدات أو غيرها من اوجه النشاط التي ترتبط أو تتصل بمهام وظيفته

#### بعد التعديل

- ٢- لا تعديل كما هي

#### قبل التعديل

- ٣ - افشاء المعلومات الخاصة بالعمل اذا كانت سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك ويظل هذا الالتزام قائما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية

#### بعد التعديل

- ٣- لا تعديل كما هي

#### قبل التعديل

- ٤ - ان يقبل من الغير هدايا أو مكافات بسبب الاعمال التي يؤديها بحكم وظيفته

#### بعد التعديل

- ٤- لا تعديل كما هي

#### قبل التعديل

- ٥ - العبث بالالات في حانة حدوث خلل بها أو محاولة اصلاحها

#### بعد التعديل

- ٥- لا تعديل كما هي

#### قبل التعديل

- ٦ - ان لا يبتعد عن مكان عمله مهما كانت الاسباب الا في فترات الراحة المخصصة له والا يضيع وقته في الامور التي لا تتصل بالعمل المكلف به

#### بعد التعديل

- ٦- لا تعديل كما هي

#### قبل التعديل

- ٧ - انتحال شخصية غير شخصيته وتقديم شهادات أو مستندات أو توقيعات مزورة

#### بعد التعديل

- ٧- كما هي لا تعديل

#### قبل التعديل

- ٨ - الاحتفاظ لنفسه باصل اية ورقة من اوراق العمل ولو كان مكلفا به شخصيا

#### بعد التعديل

- ٨- كما هي لا تعديل

#### قبل التعديل

- ٨ - الجمع بين عمله وبين اي عمل اخر اذا كان من شأنه الاخلال بواجباته الوظيفية أو كرامة الوظيفة ومقتضياتها

#### بعد التعديل

- ٩- كما هي لا تعديل

قبل التعديل

١٠- القيام باعمال للغير باجر أو بدون اجر حتي في غير اوقات العمل الرسمية الا بموافقة رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه ويستثنى من ذلك القيام باعمال القوامه والوصاية و الوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطه بهم صلة قرابة أو نسب حتي الدرجة الرابعة وكذلك القيام باعمال الحراسة علي الاموال التي يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قرابة أو نسب حتي الدرجة الرابعة وذلك بشرط ان يخطر الجهة الرئاسية التابع لها

بعد التعديل

١٠- كما هي لا تعديل

قبل التعديل

١١- الاشتراك في اوجه نشاط المشروعات أو المنشآت التي تمارس نشاطا مماثلا أو مرتبطا بالنشاط الذي تمارسه الشركة

بعد التعديل

١١- كما هي لا تعديل

قبل التعديل

١٢- شرب المسكرات أو تعاطي المخدرات أو لعب الميسر في مقر الشركة أو الاندية أو المحال العامة

بعد التعديل

١٢- كما هي لا تعديل

قبل التعديل

١٣- الإقراض أو الإقتراض ممن يتعاملون مع الشركة

بعد التعديل

١٣- كما هي لا تعديل

قبل التعديل

١٤- التصريح بمعلومات أو بيانات تتصل بعمل الشركة بغير تصريح سابق من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه

بعد التعديل

١٤- كما هي لا تعديل

قبل التعديل

١٥- القيام باي عمل أو اجراء يسبب الاضرار بالشركة أو بسمعتها

بعد التعديل

١٥- كما هي لا تعديل

قبل التعديل

١٦- الاتجار داخل اماكن العمل أو جمع نقود أو اعانات لاي فرد أو جهة أو لصق الاعلانات أو توزيع اوراق ومنشورات لاي غرض أو جمع توقيعات

بعد التعديل

١٦- كما هي لا تعديل

قبل التعديل

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

بعد التعديل

١٧- كما هي لا تعديل

قبل التعديل

١٨- لا توجد

بعد التعديل (اضافة)

١٨- استخدام جهاز الحاسب الالي وشبكات البيانات والمعلومات لمحاولة الدخول والتسلل الي اجهزة أو شبكات اخري أو تنزيل النصوص والصور التي تحتوي علي مواد غير اخلاقية أو

عنصرية أو تحرض علي العنف والكرهية أو اي أنشطة غير قانونية وكذا ارسال أو اعادة ارسال الرسائل المحتوية علي النكات أو الصور أو ملفات الافلام

قبل التعديل

١٩- لا توجد

بعد التعديل (اضافة)

١٩- استخدام شبكات البيانات والمعلومات أو مواقع التواصل الاجتماعي لارسال مواد سرية غير مسموح بنشرها أو تحتوي علي اي تهديد أو مضايقات للآخرين

قبل التعديل

٢٠- لا توجد

بعد التعديل (اضافة)

٢٠- استخدام البريد الالكتروني أو مواقع التواصل الاجتماعي لنشر الرسائل التي تحتوي علي مواد دعائية أو شخصية أو لا اخلاقية أو تحريضية علي الاشخاص الطبيعية والاعتبارية أو الدولة أو معلومات ووثائق تتعلق بالعمل

• وتستبدل بعبارة المادة (٧٢) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة (٩٠) بلانحة نظام العاملين بالشركات التابعة

قبل التعديل

-لا يجوز توقيع جزاء علي العامل الا بعد التحقيق معه كتابة وسماع اقواله وتحقيق دفاعه ويجب ان يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا  
-ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاءات الانذار أو الخصم من الاجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة ايام ان يكون التحقيق فيها شفاهة علي ان يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء

بعد التعديل

-لا يجوز توقيع جزاء علي العامل الا بعد التحقيق معه كتابة وسماع اقواله وتحقيق دفاعه ويجب ان يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا  
-ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاءات الانذار أو الخصم من الاجر لمدة لا تتجاوز يوم ان يكون التحقيق فيها شفاهة علي ان يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء

• وتستبدل بعبارة المادة (٧٣) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة (٩١) بلانحة نظام العاملين بالشركات التابعة

قبل التعديل

الجزاءات التي يجوز توقيعها علي العاملين من غير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة هي  
١-الانذار

٢-الخصم من الاجر بما لا يجاوز شهرين في السنة ولا يجوز ان يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع الاجر شهريا بعد الربع الجائز الحجز عليه اوالتنازل عنه قانونا

٣-الوقف عن العمل مع صرف نصف الاجر لمدة لا تتجاوز ستة اشهر في السنة

٤-الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها

٥-الانذار الكتابي بالفصل

٦-الفصل من الخدمة

اما بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة فتكون الجزاءات التي يجوز توقيعها عليهم هي

١-التنبيه

٢-اللوم

٣-الانذار الكتابي بالفصل

٤-الفصل من الخدمة



بعد التعديل

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

١-الانذار

٢-الخصم من الاجر

٣-خفض الاجر بمقدار علاوة أو جزء منها

٤-الفصل من الخدمة

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

١-التنبيه

٢- اللوم

٣-الانذار الكتابي بالفصل

٤- الفصل من الخدمة

• وتستبدل بعبارة المادة (٧٤) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة (٩٢) بلانحة

نظام العاملين بالشركات التابعة

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

قبل التعديل

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

١-الانذار ٢-الخصم من الاجر بما لا يجاوز اجر ثلاثة ايام عن المخالفة الواحدة

٣-الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة ايام عن المخالفة الواحدة

ويكون التظلم من هذه الجزاءات لرئيس القطاعات المختص خلال خمسة عشر يوما من تاريخ

علم العامل به وتختص الشئون القانونية ببيحة

ب- لرئيس القطاعات المختص توقيع الجزاءات التالية علي العاملين من غير شاغلي

الوظائف القيادية والنظيرة وهي:-

١-الخصم من الاجر لمدة لا تجاوز خمسة ايام عن المخالفة الواحدة

٢-الوقف عن العمل مع صرف نصف الاجر لمدة لا تجاوز خمسة ايام عن المخالفة الواحدة

ج- لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيع جميع الجزاءات علي العاملين من غير شاغلي

الوظائف القيادية والنظيرة وهي

١-الخصم من الاجر بما لا يجاوز شهرين في السنة

٢-الوقف عن العمل مع صرف نصف الاجر لمدة لا تجاوز ستة اشهر في السنة

٣- الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها

٤- الانذار الكتابي بالفصل

٥-الفصل من الخدمة

١٠  
ويكون التظلم من الجزاءات المنصوص عليها في (ب و 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 علي ان يكون من بينها عضو قانوني وممثل عن اللجنة النقابية للعاملين  
د- لمجلس ادارة الشركة سلطة توقيع الجزاءات الاتيه علي شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة وهي:-

١- التنبيه ٢- اللوم ٣- الانذار الكتابي بالفصل ٤- الفصل من الخدمة  
وله سلطة توقيع الجزاءات الواردة بالمادة (٩١) من هذه اللائحة فيما عدا جزاءاي الوقف عن العمل أو الفصل من الخدمة علي 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 عضو اللجنة النقابية عن العمل احتياطيا أو تاديبيا كما يكون لها توقيع جزاء الفصل عليه

#### بعد التعديل

تكون سلطة توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة كالاتي:-  
أ- لشاغلي الوظائف القيادية كل في حدود اختصاصه سلطة توقيع الجزاءات التالية :-  
١- الانذار ٢- الخصم من الاجر بما لا يجاوز اجر ثلاثة ايام عن المخالفة الواحدة  
ويكون التظلم من هذه الجزاءات امام السلطة المختصة أو من ينوب عنها أو من تفوضه خلال ثلاثون يوما من تاريخ علم العامل بها  
وتختص ادارة التظلمات بالشئون القانونية ببحث التظلم  
ب - للسلطة المختصة أو من ينوب عنها أو من تفوضه سلطة توقيع جميع الجزاءات علي غير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة  
ويكون التظلم في هذه الجزاءات للسلطة المختصة خلال ثلاثون يوما من تاريخ علم العامل بها وتختص ببحثه لجنة التظلمات علي ان يكون من بينها عضو قانوني وممثل عن اللجنة النقابية للعاملين

ج- لمجلس ادارة الشركة سلطة توقيع اي من الجزاءات الواردة باللائحة مع مراعاة الضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس ادارة المنظمات النقابية  
وله توقيع الجزاءات الآتية علي شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة  
(التنبيه - اللوم - الانذار الكتابي بالفصل - الفصل من الخدمة)  
-ويكون التظلم من هذه الجزاءات علي الوجه التالي:-

اولا :- بالنسبة لجزاءات (التنبيه-اللوم-الانذار الكتابي بالفصل) يكون التظلم منها امام لجنة مشكلة من اعضاء مجلس الادارة لهذا الغرض وتشكل بموجب قرار من المجلس ذاته بمشاركة  
١٠

عضو قانوني . ويقدم التظلم خلال ثلاثون يوما من تاريخ علم العامل بالجزاء. ويكون البت فيه خلال ستون يوما علي الاكثر من تقديم التظلم ويعتبر مرور تلك المدة دون البت في التظلم بمثابة رفضه. ويكون للعامل الطعن بالغاء قرار الجزاء امام المحكمة العمالية المختصة ويصدر مجلس الادارة قرار بتشكيل اللجنة وآلية عملها

ثانيا:-

بالنسبة لجزاء(الفصل من الخدمة) يكون الطعن عليه امام الجهة القضائية المختصة

• وتستبدل بعبارة المادة (٧٥) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة (٩٣) بلائحة نظام العاملين بالشركات التابعة  
 تحمي الجزاءات التأديبية التي توقع علي العاملين بانقضاء الفترات الآتية:-  
قبل التعديل

- ١- سنة في حالة الانذار أو التنبيه أو الخصم من الاجر أو الوقف عن العمل .
  - ٢- سنتان في حالة الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها
  - ٣- ثلاث سنوات في حالة الجزاءات الاخرى عدا جزاء الفصل
- ويتم المحو بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه بعد العرض علي لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة وذلك اذا تبين ان سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان ومن واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يديه الرؤساء عنه ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة بقرار من مجلس الادارة  
 ويترتب علي محو الجزاء باعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر علي الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له .

#### بعد التعديل

- ١- سنة في حالة الانذار أو التنبيه أو الخصم من الاجر بما لا يجاوز ثلاثة ايام
  - ٢- سنتان في حالة الخصم من الاجر بما جاوز ثلاثة ايام أو اللوم أو خفض الاجر بمقدار علاوة أو جزء منها
  - ٣- ثلاث سنوات في حالة جزاء الانذار الكتابي بالفصل
- ويتم المحو بقرار من السلطة المختصة أو من ينوب عنها أو من تفوضه بعد العرض علي لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة  
 ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية والنظيرة بقرار من مجلس الادارة  
 ويترتب علي محو الجزاء باعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر علي الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له  
 وتحسب فترات المحو اعتبارا من تاريخ صدور قرار الجزاء • ويكون المحو بناء علي عرض الموارد البشرية بالشركة علي لجنة شئون العاملين دون الحاجة الي تقديم طلب من العامل بمجرد استيفاء المدة المقررة للمحو .

- وتستبدل بعبارة المادة (٧٨) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة (٩٦) بلائحة نظام العاملين بالشركات التابعة

### قبل التعديل

كل عامل يحبس احتياطيا أو يحبس تنفيذًا لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطيا أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذًا لحكم نهائي ، وذلك كله بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه وعند عودة العامل الي عمله يعرض امره علي رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه ليقرر ما يتبع في شأن مساءلته ، فاذا اتضح عدم مسنوليته يصرف له النصف الموقوف صرفه من الأجر

### بعد التعديل

كل عامل يحبس احتياطيا يوقف مؤقتًا بقوة القانون عن عمله مع ايقاف صرف نصف أجره طوال مدة الحبس وذلك بقرار من السلطة المختصة ، وعند عودة العامل الي عمله يعرض امره عليها لتقرر ما يتبع في شأن مساءلته تاديبيا فاذا اتضح عدم مسنوليته يصرف له نصف أجره الموقوف صرفه

كل عامل يحبس تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي يوقف مؤقتًا بقوة القانون عن عمله مع ايقاف صرف كامل أجره طوال مدة الحبس وذلك بقرار من السلطة المختصة ، وتنتهي خدمته في حالة صدور حكم نهائي بعقوبه جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل ودون اخلال باحكام قانون العقوبات ومع ذلك اذا كان قد حكم عليه لأول مرة لا يكون انتهاء خدمته الا بعد العرض علي لجن شئون العاملين واذا قررت اللجنة انتهاء خدمته يكون ذلك بقرار مسيب من واقع اسباب الحكم وظروف الواقعة وان بقاؤه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل اما اذا رأت اللجنة عودة العامل الي عمله تقرر ما يتبع في شأن مساءلته تاديبيا

- ويستبدل الجدول رقم (١) المرفق بلانحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة بالآتي:-

## جدول (١) اجور

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

- ١- تسري احكام القوانين الصادرة بشأن تقرير علاوات خاصة للعاملين اعتبارا من قانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ وحتى القانون رقم ٧٨ لسنة ٢٠١٣
- ٢- تعتبر الاحكام الواردة بالقوانين السابق الاشارة اليها بالاضافة الي قرار مجلس ادارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بتاريخ ٢٠١٧/٧/١٢ بمنح علاوة استثنائية جزءا لا يتجزأ من هذا الجدول
- ٣- تسري أحكام قرارى رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٤٢ لسنة ٢٠١٤ . القانون رقم ٩٩ لسنة ٢٠١٥ بمنح علاوات خاصة للعاملين . وقرار مجلس ادارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بتاريخ ٢٠١٨/٧/٤ بمنح العاملين علاوة استثنائية بفئات مالية مقطوعة . كما تسري احكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨ بتقرير منحة شهرية قدرها عشرة جنيهات كبديل عن منحة عيد العمال ولا تعتبر جميعها جزءا من هذا الجدول
- ٤- النظر في زيادة الاجور مستقبلا طبقا لما يقرره مجلس ادارة الشركة القابضة لكهرباء مصر وذلك في ضوء المركز المالي وما تم تحقيقه من اهداف علي ان يتم اقرارها من الجمعية العامة العادية في اول اجتماع لها

## مادة (٢)

يتم عرض التعديلات علي مجالس ادارات شركات الكهرباء التابعة ويعمل بها اعتبارا من تاريخ اعتماده من السيد الوزير

## مادة (٣)

ينشر هذا القرار وعلي جميع المختصين تنفيذه