



مصر للتأمين
الإدارة العامة للتسويق

شركة مصر للتأمين
٤٤ ش الدقى - الجيزة

اللائحة الإدارية

لنظام العاملين بالتسويق

صفحة

الباب الأول

في الوظائف والتعيين والترقية

٣	في الوظائف	الفصل الأول :
٥	في التعيين	الفصل الثاني :
١٠	في الترقية	الفصل الثالث :

الباب الثاني

في العلاوات وحوافز الانتاج

١١	في العلاوات	الفصل الأول :
١٣	في حوافز الانتاج	الفصل الثاني :

الباب الثالث

في بدلات السفر ومصروفات الانتقال ومصروفات النقل

١٥	في بدلات السفر	الفصل الأول :
١٩	في مصروفات الانتقال	الفصل الثاني :
٢١	في وسائل النقل درجة الانتقال ومصروفات النقل	الفصل الثالث :
٢٥	في الأحكام العامة	الفصل الرابع :

الباب الرابع

٢٧	في النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب
----	--

الباب الخامس

٢٩	في لجنة شئون العاملين بالتسويق والتقارير الدورية عنهم
----	---

الباب السادس

٣٥	في الأجازات
----	-------------

صفحة

الباب السابع

في واجبات العاملين بالتسويق وتأديبهم

- الفصل الأول:** في واجبات العاملين بالتسويق
الفصل الثاني: في التحقيق مع العاملين بالتسويق وتاديهم

الباب الثامن

في انتهاء الخدمة

الباب التاسع

في الرعاية الطبية والاجتماعية

الباب العاشر

في الأحكام الانتقالية والأحكام العامة

- | | | |
|----|-----------------------|----------------|
| ٥٦ | في الأحكام العامة | الفصل الأول : |
| ٥٧ | في الأحكام الانتقالية | الفصل الثاني : |

الجدول المراقبة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اللائحة الإدارية لنظام العاملين بالتسويق

* بعد الإطلاع على أحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون الإشراف والرقابة على التأمين في مصر ، ولائحة نظام العاملين الإداريين بالشركة الصادرة من مجلس الإدارة ،

قرر مجلس الإدارة إصدار اللائحة المرافقه لتسرى على العاملين بالجهاز التسويقى بالشركة

* تلغى لائحة العاملين بالجهاز التسويقى بالشركة الصادرة في ١٩٧٥/٣/١ وكافة
المنشورات والقرارات المكملة والمعدلة لها .

• تسرى أحكام هذه اللائحة اعتبارا من تاريخ اعتماد مجلس إدارة الشركة لها في ١١/٤/١٩٩٥ وتسرى اعتبارا من العام المالي ٩٥/٩٤ بالنسبة لمعاير قياس كفاية الأداء والجدوالي الخاص بها .

الباب الأول

في الوظائف والتعيين والترقية

الفصل الأول

في الوظائف

مادة ١ : تعبر الوظائف التسويقية بالشركة مجموعة نوعية متميزة بالنظر لطبيعة نشاط العاملين بها والموجهة أساساً لتسويق وثائق التأمين وأعمال الانتاج وتنميته ، ولا يجوز النقل منها إلى مجموعات الوظائف الأخرى بالشركة ويختضع الشاغلون لها فيما يختص بقواعد الاستخدام ومعدلات الأداء والعمولات والأجور وأسس الحاسبة المالية لأحكام هذه اللائحة والجدوال المرافق لها .

مادة ١ مكرر : يضع رئيس مجلس الادارة هيكلًا تنظيمياً للعاملين بالبهاذ التسويقي يعتمد من مجلس الادارة ،

مجلس إدارة
٩٦١٦١٠

مادة ٢ : يطبق على العاملين المعينين في مجموعة الوظائف التسويقية نظام العمل بالعمولة المعمول به بالشركة ويشتمل على الأجر المقرر لكل وظيفة طبقاً لهذه اللائحة ، ويجوز مجلس إدارة الشركة تعديل هذا النظام وفقاً للأسس الفنية لتكلفة الانتاج ووفقاً للقرارات التي تصدر من المجلس الأعلى للتأمين وأهيئة مصرية للرقابة على التأمين واتحاد التأمين وحالة السوق ولما يتطلبه صالح العمل بالشركة .

ماده ٢ مكرر : تضع الشركة جدولًا للوظائف للهيكل التنظيمي المعتمد يتضمن وصف كل
وظيفة وتحديد واجباتها ومسؤولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها
وترتيبها في إحدى المستويات الوظيفية المهنية بالجدول الأساسي للوظائف الملحق بهذه
اللائحة ، كما يجوز إعادة تقييم وظائف الشركة - ويعتمد جدول الوظائف واعادة
تقييمها وتوريتها بقرار من مجلس الادارة ،

ص ٥١٦١
٩٦١٦١٠

ماده ٣ : يحدد الجدول رقم (١) المرافق وتعريفاته مجموعة الوظائف التسويقية وفئات أجورها
وعلاوتها وتحديد التزاماتها الانتاجية والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها ،
وطرق شغلها وفقا للقواعد والاشتراطات الواردة في هذه اللائحة ،

ص ٥١٦١
٩٦١٦١٠

ماده ٣ مكرر: يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو الندب أو الإعارة وفقا
للقواعد الواردة في هذه اللائحة ، كما يجوز لأحد العاملين بالشركة التقدم لإحدى
الوظائف المعلن عنها إذا كان مستوفيا لشروط شغلها أيا كانت الوظيفة التي يشغلها ،

في التعيين

مادة ٤ : تعلن الشركة عن الوظائف التسويقية الحالية بها ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظائف وشروط شغلها وبحدد رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه الوظائف التي يكون شغلها بامتحان وتلك التي تشغلى بدون امتحان وطريقة الامتحان ووسيلة الإعلان .

مادة ٥ : استثناء من أحكام المادة (٤) يجوز للسلطة المختصة بالتعيين الإعفاء من شرط الإعلان أو الامتحان أو منهما معاً في الأحوال الآتية :

[أ] إذا توافرت في المتقدم للوظيفة مؤهلات معينة أو خبرات خاصة لا توافر بالقدر الكافي في غيره .

[ب] إذا كان شغل الوظيفة سيتم بطريق النقل من جهة لأخرى .

[ج] في حالة إعادة تعيين من كانت له مدة خدمة سابقة بالشركة في ذات وظيفته السابقة أو في وظيفة مماثلة .

[د] في حالة إعادة تعيين العامل الذي يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة كما يجوز للسلطة المختصة أن تعين مباشرة من بين المتوجين تحت التدريب أو المتدربي طبقاً لنظام التدريب على أعمال الانتاج وتسويق وثائق التأمين المعمول به بالشركة.

مادة ٦ : يكون التعيين في الوظائف التسويقية التي تشغلى بامتحان حسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً والأكبر تقديراً عند الحصول على المؤهل فالأقدم تخرجاً فان تساوايا تقدم الأكبر سناً وتسقط

حقوق من لم يدركه الدور في التعين بمضي سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان أو خلال المدة التي تحددها السلطة المختصة بالتعيين ، ويجوز في حالة الضرورة التي يقرها رئيس مجلس الادارة التعين من القوائم التي مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشح منها وذلك خلال السنة التالية لانقضاء السنة ويبكون التعيين في الوظائف التسويقية التي تشغله بدون امتحان على الوجه التالي :

[١] إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقاً للمؤهل الأعلى وعند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً .

[٢] إذا كانت الخبرة هي المطلوبة فإن التعيين يكون طبقاً لعدد الخبرة .

مادة ٧ : يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف التسويقية بالشركة ما يلى :

[١] أن يكون متعمقاً بالجنسية المصرية .

[٢] أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة .

[٣] ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قوانين العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره .

[٤] ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائى أو صدر قرار بشطب اسمه من سجل إحدى المهن التي تنظمها القوانين واللوائح لأمور تمس الأمانة والشرف مالم يمضى على صدور الحكم أو القرار ثمانية أعوام على الأقل .

[٥] ان يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة وفقاً للجدول رقم (١) المرافق وتعريفاته .

- [٦] ان تثبت لياقته صحيا بمعرفة الجهة الطبية المختصة ، ويجوز الاعفاء من هذا الشرط بقرار من رئيس مجلس الادارة .
- [٧] ان يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ان نص على شغلها بامتحان .
- [٨] الا يقل سنه عن ١٨ سنة ميلادية .
- [٩] ان يكون حاصلا على : -
- {أ} مؤهل عال .
أو
{ب} شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة أو الثانوية الفنية أو ما يعادلها .
أو
{ج} شهادة الإعدادية ودراسات في إحدى معاهد التأمين في جمهورية مصر العربية
لمدة لا تقل عن سنتين .
أو
{د} خبرة عملية في مجال التأمين لمدة لا تقل عن خمسة عشرة سنة على أن يكون
ملما بالقراءة و الكتابة ويستثنى من ذلك من سبق تسجيله ك وسيط تأمين
طبقا لأحكام القوانين السابقة .
- [١٠] ان يكون اسمه مقيدا في السجل المعهد لوسطاء التأمين باهيئة مصرية للرقابة على
التأمين طبقا للشروط والأوضاع المنصوص عليها في القانون رقم (١٠) لسنة
١٩٨١ بإصدار قانون الإشراف والرقابة على التأمين في مصر ولائحته
التنفيذية .

مادة ٨ : يوضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة لا تزيد عن ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل وتقرر صلاحيته خلال هذه المدة من عدمه وفقا للتقارير التي يضعها الرئيس
المباشر ويعتمدها رئيس القطاع المختص وتنتهي خدمة العامل إذا ثبت عدم صلاحيته
خلال فترة الاختبار وتدخل في فترة الاختبار المدة التي يقضيها العامل في التجنيد وفقا

لأحكام المقررة في هذا الشأن ولا تختص ضمن فترة الاختبار مدد الأجازات بمحفظتها
أنواعها التي يصرح بها للعامل ، وكذا الأيام التي ينقطع فيها عن العمل ولا يجوز وضع
العامل تحت الاختبار في ذات الوظيفة أكثر من مرة واحدة .

مادة ٩ : يكون التعيين بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه بناء على اقتراح لجنة
شئون العاملين بالتسويق ، وتعتبر الأقدمية في كل وظيفة من تاريخ التعيين فيها ، فإذا
اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلى :

[١] إذا كان التعيين متضمناً ترقية ، اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في
الوظيفة السابقة أو ما يعادلها من وظائف الشركة ،

[٢] إذا كان التعيين لأول مرة بالشركة اعتبرت الأقدمية بين المعينين وفقاً لماورد
بالمادة (٦) من هذه اللائحة ،

مادة ١٠ : يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الوظيفة التي يعين عليها طبقاً للجدول (١)
الموافق وتعريفاته ويستحق الأجر من تاريخ تسليمه العمل ما لم يكن مستدعاً
لل الاحتياط أو مستبقي بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه ، واسْتثناءً
من ذلك إذا تم تعيين العامل أو أعيد تعيينه ، احتفظ له بالأجر الذي كان يتقاضاه في
وظيفته السابقة إذا كان يزيد عن أجر الوظيفة المعاد تعيينه عليها .

مكتب الادارة

٩٦١٦١٦

مادة ١١ : يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين تعيين العامل الذي تزيد مدة خبرته العملية في
ذات تخصص الوظيفة عن المدة الكلية المطلوبة لشغلها على أساس أن يضاف إلى بداية
المربوط علاوة من علاوات الوظيفة عن كل سنة وحد أقصى عشر علاوات ويختص
له مدة خبرة معادلة للمدة التي منح عنها علاوات ، ويعتد بها عند الترقيات .
كما يضع رئيس مجلس الادارة القواعد الازمة لاحتساب مدة الخبرة المكتسبة عملياً .

مكتب الادارة

٩٦١٦١٦

مادة ١٢ : يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى تسويقية مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية ، وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها ، بشرط أن يكون آخر تقرير مقدم عنه بمرتبة متوسط على الأقل .

كما يجوز في حالة حصول العامل على مؤهل أعلى إعادة تعيينه في وظيفة أخرى في نفس درجة أخرى يتواافق فيه شروط شغلها ، مع إعفائه من قواعد التعيين المتعلقة بتقدير التخرج بشرط أن يكون آخر تقرير مقدم عنه بمرتبة متوسط على الأقل .

وتحسب أقدميته في هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه .

الفصل الثالث

في الترقية

مادة ١٣ : تكون الترقية لوظيفة حالية ويشترط استيفاء العامل اشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها بما في ذلك المدد الكلية والبيانية الواردة في الجدول الملحق بهذه اللائحة ويكون شغل الوظيفة عن طريق الترقية من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في الجدول الملحق بهذه اللائحة ويشترط أن يكون حاصلاً على تقدير جيد على الأقل في السنة الأخيرة .

مادة ١٤ : تكون الترقية بالاختيار وفقاً للنسبة الواردة بالجدول الملحق بهذه اللائحة ، وتكون مرتبة الكفاية في تقدير الأداء وما ورد بملف خدمة العامل وما يديه الرؤساء عنه من العناصر الأساسية للاختيار .

مادة ١٥ : تكون الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة من والي الوظائف التنفيذية ذات الالتزام الإنذاجي الشخصي إلى الوظائف الإشرافية طبقاً للقواعد والضوابط التي تضعها الشركة .

مادة ١٦ : يصدر قرار الترقية من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ويستحق العامل بداية ربط الدرجة المقررة للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاوة أيهما أكبر اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور القرار ، ولا يدخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية في موعدها .

الباب الثاني

في العلاوات وحوافر الإنتاج

الفصل الأول

في العلاوات

مادة ١٧ : يقرر مجلس الادارة في ختام كل سنة مالية استحقاق العاملين للعلاوة الدورية أو عدم استحقاقها وذلك في ضوء المركب المالي للشركة وما يتحقق من أهدافها وللمجلس بناء على تقييم الأداء ان يقرر استحقاق نسبة من العلاوة الدورية وفي هذه الحالة لا يجوز ان تزيد النسبة المستحقة من العلاوة في وظائف الدرجات الأعلى عنها في وظائف الدرجات الادنى.

مادة ١٨ : يمنح العامل علاوة دورية بنسبة ٧٪ من المرتب الأساسي الخاضع للتأمينات الإجتماعية ولو تجاوز المرتب مضافاً إليه العلاوة الممنوحة نهاية مربوط مجلس إدارة
٢٠٠٥ / ٦ / ١١
الدرجة وذلك في المواعيد الآتية :

[١] أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعينهم من العاملين دون فاصل زمني .

[٢] في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ الالتحاق بالخدمة لأول مرة كما يسرى هذا الحكم على من يعاد تعينه بفاصل زمني ويسرى العامل الحاصل على تقرير كفاية برتبة متوسط نصف العلاوة الدورية ويحرم العامل الحاصل على تقرير كفاية برتبة ضعيف من العلاوة الدورية ويصدر بمنح العلاوة الدورية قرار من رئيس مجلس الادارة .

جامعة بور سعيد
٩٩ / ١٠ / ٢٠

مادة ١٨ مكرر : كما يجوز لرئيس مجلس الادارة منح علاوة جداره (الحافظ العلمي) للعامل إذا كان حاصلًا على مؤهل أعلى من المؤهل الجامعي أو إذا حصل عليه أثناء الخدمة ولو تجاوز الأجر نهاية ربط الوظيفة ، كما يحتفظ بها عند بلوغه هذه النهاية أو عند ترقية إلى الدرجات التالية :

كما يستمر تطبيق ذات النظام ونظام المكافآت للحاصلين على المؤهلات الجامعية أو فوق المتوسطة أو المتوسطة المطبق على العاملين الإداريين .

الفصل الثاني

في حواجز الإنتاج

مادة ١٩ : تضع الشركة نظاماً للحواجز المادية والأدبية على اختلاف أنواعها بما يكفل تحقيق أهداف الشركة وتحقيق زيادة الإنتاج وجودته على أساس معدلات قياسية للأداء والإنتاج ويعتمد من رئيس مجلس الإدارة .

مادة ٢٠ : يتم صرف أية حواجز أو مكافآت جماعية لأعضاء الجهاز التسويقي المعينين على درجات مالية طبقاً لآخر تقرير كفاية أداء معتمد على أن يخصم من قيمة الحافز أو المكافأة فرق التكلفة المدين عن ذات العام والأعوام السابقة ، أما بالنسبة للمراقب أو رئيس المجموعة يخصم من قيمة الحافز أو المكافأة فرق التكلفة المدين الشخصى في حالة عدم تحقيق الهدف الصافى للمراقبة أو المجموعة و كما فرق التكلفة المدين عن الأعوام السابقة إن وجد ، وعلى أن تراعى الضوابط الآتية : -

(١) يصرف الحافز أو المكافأة كاملاً لمن أمضى خدمة فعلية بالشركة مدة الفترة الممنوح عنها الحافز أو المكافأة ويصرف نسبياً لمن لم يستكمل هذه الفترة ، ويعتبر في حساب مدة الخدمة الفعلية كسر الشهر شهراً كاملاً .

النقل خارجها وقت صدور القرار بالصرف .

(٤) يحرم من نسبة الحافر أو المكافأة العامل الذي يوقع عليه جزاءات تأديبية يتجاوز مجموعها خصم أجر أربعة أيام وذلك على النحو التالي : -

{أ} ٢٥٪ في حالة خصم أجر خمسة أيام وأقل من سبعة أيام .

{ب} ٥٠٪ في حالة خصم أجر سبعة أيام وأقل من عشرة أيام .

{ج} ٧٥٪ في حالة خصم أجر عشرة أيام .

* فإذا وقع جزاء تأديبي أشد مما تقدم يحرم العامل من الحافر أو من المكافأة بالكامل ،

(٥) يعامل العامل المعين حديثا ولم يعد عنه تقرير دوري سنوي معاملة الحاصل على جيد .

(٦) يتم الصرف للمعينين بعقود عمل تحت الاختبار طبقا للقواعد الواردة بقرار الصرف .

(٧) يجوز لرئيس مجلس الادارة إضافة ضوابط ومعايير أخرى بما يكفل تحقيق أهداف الشركة ورفع معدلات الأداء وذلك عند صرف أية حواجز أو مكافآت جماعية لأعضاء الجهاز التسويقي .

الباب الثالث

في بدلات السفر ومصروفات الانتقال ومصروفات النقل

الفصل الأول

في بدلات السفر

مادة ٢١ : بدل السفر هو المبلغ الذي يصرف للعامل مقابل أجور المبيت والوجبات الغذائية التي يتحملها بسبب تغيبه عن الجهة التي بها مقر عمله للقيام بمهمة تكلفه بها الشركة ، ولا يشمل هذا البدل مصروفات الانتقال .

مادة ٢٢ : يصرف بدل السفر للعامل الذي يوفد في مهمة بالداخل على النحو التالي : -

اولا : فنات البدل :

٣٦ جنية عن الليلة	شاغلوا وظائف مراقب تسويق أول أو رئيس مجموعة تسويق أول أو اخصائى تسويق أول أو مندوب تسويق أول .
٣٠ جنية عن الليلة	شاغلوا وظائف مراقب تسويق ثان أو رئيس مجموعة تسويق ثان أو اخصائى تسويق ثان أو مندوب تسويق ثان .
٤ جنية عن الليلة	شاغلوا وظائف مراقب تسويق ثالث أو رئيس مجموعة تسويق ثالث أو اخصائى تسويق ثالث أو مندوب تسويق ثالث .
١٨ جنية عن الليلة	شاغلوا وظائف رئيس مجموعة تسويق رابع أو مندوب تسويق رابع أو مندوب تسويق خامس

ثانيا : تزداد الفنات الموضحة في البند " اولا " بمقدار ٢٥٪ في المهام التي تقضى في القاهرة والإسكندرية وضواحيها ومنطقة قناة السويس ومحافظات مرسي مطروح وسيناء والبحر الأحمر والوادي الجديد وأسوان ومدينتي الجيزة والأقصر وأى جهة أخرى تضاف بقرار من رئيس مجلس الادارة .

ثالثا : العامل الذى يوفد فى مهمة الى غير الجهة التى بها مقر عمله دون أن يمضى الليلة بها يصرف له نصف البدل المقرر لدرجته الوظيفية ، بشرط أن تكون عودته بعد الساعة السادسة مساء .

رابعا : لا يجوز ان يوفد العامل فى مهمة فى الداخل يستحق عنها بدل سفر إلا بعد موافقة المدير العام المختص .

مادة ٢٣ : يصرف بدل سفر للعامل الذى يوفد فى مهمة الى إحدى الدول الأجنبية وفقاً لجدول فنات بدل السفر التالى :

جدول فنات بدل السفر للخارج

بالدولار الأمريكي

الدرجة	أسماء الدول	المجموعة
مراقب تسويق أول أو رئيس مجموعة تسويق أول أو اخصائى تسويق ثالث أو مندوب تسويق ثالث أو رئيس مجموعه ثان أو رئيس مجموعه تسويق ثان أو اخصائى تسويق ثان أو مندوب تسويق ثان + تسويق خامس		
١٣٥	١٥٠	الأولى دول أوربا الغربية و دول أمريكا الشمالية والجنوبية واليابان و دول الخليج العربي وال سعودية
١٠٠	١١٥	الثانية باقي الدول الآسيوية -الدول الأفريقية
٧٥	١٠٠	الثالثة دول أوربا الشرقية

وبحلمس الإداره أن يحدد فنات بدل السفر للبلاد الأجنبية التي لم ترد ضمن هذا الجدول ،
كما يجوز له تعديل الفنات الموضحة بالجدول كلما اقتضت الظروف ذلك .

ويزيد بدل السفر المقرر بمقدار ٢٥٪ للموفد في مؤتمرات أو اجتماعات أو ندوات أو حلقات
تشترك فيها اكثرب من دولتين ويكون سفر جميع العاملين بقرار من رئيس مجلس الإداره وسواء
أكانت المهمة بالداخل أو الخارج فلا يستحق العامل بدل السفر عن مدة الأجازات الاعتيادية أو
المرضية التي تتخللها إلا إذا أقرت جهة طيبة معتمدة ان الحالة الصحية للعامل لا تسمح بعودته
إلى مقر عمله الأصلي .

كما لا يجوز ان تزيد مدة المهمة التي يصرف عنها بدل السفر في الداخل أو الخارج عن ثلاثة أشهر ، وفي حالة الضرورة القصوى يجوز تجاوز هذه المدة بقرار من رئيس مجلس الادارة مع تخفيض البدل المنوح عنها بمقدار الربع ٠

مادة ٤ : في حالة مبيت العامل في إحدى استراحات الشركة في الداخل أو نزوله في ضيافة إحدى الجهات في الداخل أو الخارج ينخفض بدل السفر بمقدار الربع ٠
ويجوز بقرار من رئيس مجلس الادارة لظروف يقدرها ، عدم خصم ربع البدل المشار إليه وبصرف البدل كاملا في حالة عدم توافر استراحة للشركة في الجهة الموفد إليها العامل أو في حالة عدم استخدام الاستراحة لأسباب يوافق عليها رئيس القطاع المختص ٠

الفصل الثاني

مصاروفات الانتقال

مادة ٢٥ : مصاروفات الانتقال هي ما يصرف للعامل نظير ما يتكلفه فعلاً من نفقات بسب القيام بالمهام الرسمية وتغطى أجور السفر والانتقال ونقل الأمتنة وحملها .

مادة ٢٦ : تستحق مصاروفات الانتقال عند تغيير محل الإقامة في الأحوال الآتية :

(أ) التعيين لأول مرة بالخدمة إذا كان محل العمل في مدينة غير تلك التي استقدمته منها

الشركة .

(ب) النقل من مدينة إلى مدينة .

(ج) الندب لغير الجهة التي بها محل العمل الأصلي .

(د) الانتقال لمقر الجهة الطبية الخارجية التي تعينها الشركة للحصول على أجازة مرضية بشرط أن يتقرر استحقاق العامل للأجازة .

(هـ) الانتقال إلى المستشفيات للعلاج على حساب الشركة .

(و) انتهاء الخدمة بغير الاستقالة أو إنهاء الخدمة أو الفصل بقرار تأديبي وذلك للعودة إلى محل الإقامة الذي استقدمته منه الشركة .

(ز) الإعادة إلى الخدمة بعد انتهائها متى كان محل العمل في مدينة غير تلك التي استقدمته منها الشركة .

مادة ٢٧ : إذا نقل العامل إلى مكان آخر أثناء قضائه أجازة داخل الجمهورية بعيداً عن مقر عمله المنقول منه ، وكان لا يرغب في العودة إلى هذا المقر ، يجوز له أن ينتقل مباشرة على نفقة الشركة من الجهة التي يقضى بها أجازته إلى مقر عمله الجديد وذلك في حدود ما كانت ستحمله الشركة مقابل نقله من مقر عمله المنقول منه إلى مقر عمله الجديد .

مادة ٢٨ : إذا ألغيت أجازة العامل أو قطعت بناء على طلب الشركة ، تكون عودته من المكان الذي كان يقضى فيه أجازته إلى مقر عمله على نفقه الشركة .

مادة ٢٩ : إذا كلف العامل أثناء وجوده بجازة لأداء مهمة للشركة استحق بدل سفر ومصروفات الانتقال عن قيمة بأداء تلك المهمة ، وذلك سواء كان العامل يقضي أجازته في الداخل أو في الخارج .

وفي حالة رغبة العامل في العودة من الجهة المكلف بأداء المهمة فيها إلى مقر عمله مباشرة تتحمل الشركة ما يزيد على ما كان يتكلفه العامل لو انتقل من المكان الذي كان يقضي به أجازته إلى مقر عمله الأصلي .

وفي حالة اضطرار العامل إلى العودة من الجهة المكلف بأداء المهمة فيها إلى مقر عمله مباشرة ولم تكن أجازته قد انتهت تتحمل الشركة مصاريف انتقاله إلى مقر عمله ثم عودته إلى المكان الذي يقضي فيه أجازته .

مادة ٣٠ : العامل الذي يسافر في مهمة داخل الجمهورية لا يحق له المطالبة بنفقات عودته لمقر عمله الأصلي في أيام العطلات والأعياد الرسمية التي تخلل مدة المهمة ، وذلك باستثناء عيدي الفطر والأضحى للمسلمين وعيدي الميلاد والالفصح للمسيحيين .

مادة ٣١ : إذا انتقل العامل مباشرة من محل إقامته المعتمد إلى محل عمل مؤقت ، استحق ما يزيد على ما كان ينفقه في ذهابه من محل إقامته المعتمد إلى مقر عمله الأصلي .

مادة ٣٢ : إذا كلف العامل بمهمة تستدعي انتقاله خارج محل عمله الأصلي أو المؤقت تصرف له مصاريف الانتقال إلى الجهة التي يؤدي فيها مهمته والعودة منها .

الفصل الثالث

في وسائل النقل ودرجة الانتقال ومصروفات النقل

أولاً : وسائل النقل

مادة ٣٣ : يكون السفر داخل البلاد بقطارات السكك الحديدية أو بخطوط السيارات المنتظمة ويجوز بموافقة رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه السفر بالطائرة في المهام العاجلة داخل البلاد .

ويكون السفر للخارج بالطائرات ويجوز استعمال الباخر عند السفر إلى الخارج إذا دعت إلى ذلك حالة العامل الصحية أو اقتضت الضرورة ذلك ويصرف نصف بدل السفر عن الليالي التي تقضى بالباخر إذا كانت تذكرة السفر تشمل الوجبات الغذائية ، أما إذا كانت لا تشمله فيصرف ثلاثة أرباع البدل .

ثانياً : درجة الانتقال

مادة ٣٤ : الدرجات التي يحق للعامل الركوب فيها في السكك الحديدية أو الطائرات أو الباخر البحرية عند انتقاله في المهام الرسمية هي :-

١ - الانتقال بالسكك الحديد

أ - الدرجة الثانية الممتازة المكيفه : شاغلوا وظائف مراقب أول أو رئيس مجموعة أول أو أخصائى أول أو مندوب أول أو مراقب ثان أو رئيس مجموعة ثان أو أخصائى ثان أو مندوب ثان أو مراقب ثالث أو رئيس مجموعة ثالث أو أخصائى ثالث أو مندوب ثالث .

ب - الدرجة الثانية العاديه : شاغلوا وظائف رئيس مجموعة رابع أو مندوب رابع أو مندوب خامس .

وفي حالة السفر داخل البلاد بخطوط السيارات المنتظمة إلى مدن أو قرى تتد لها خطوط السكك الحديدية يجب ألا تزيد أجرة السفر بالسيارة عن أجرة الدرجة التي يحق للعامل الركوب فيها بالسكك الحديدية .

وفي حالة الضرورة التي يقدرها رئيس القطاع المختص تصرف أجرة السفر الفعلية نتيجة لاستخدام خطوط السيارات المنتظمة مع تقديم المستندات المؤيدة للسفر بهذه الوسيلة .

٢ - الانتقال بالطائرات :

الدرجة السياحية **جميع العاملين**

٣ - الانتقال بالبواخر البحرية :

- (أ) الدرجة الأولى شاغلوا وظائف مراقب أول رئيس مجموعة أول أو اخصائى أول
أو مندوب أول أو مراقب ثان أو رئيس مجموعة ثان أو اخصائى ثان أو مندوب ثان .
- (ب) الدرجة الثانية شاغلوا وظائف مراقب ثالث أو رئيس مجموعة ثالث أو
اخصائى ثالث أو مندوب ثالث .
- (ج) الدرجة الثالثة شاغلوا وظائف رئيس مجموعة رابع أو مندوب رابع أو مندوب
خامس .

مادة ٣٥ : للعامل المرخص له باستعمال الدرجة الثانية الممتازة المكيفة في السكك الحديدية الحق في استعمال عربات النوم عند سفره في مهمة الى محافظات سوهاج وقنا وأسوان والواadi الجديد والصحراء الغربية والبحر الأحمر او اي جهة أخرى يقررها رئيس مجلس الادارة او من يفوضه ، مع صرف بدل السفر مخفضا بعقدر الرابع عن الليالي التي يقضيها في القطارات .

مادة ٣٦ : في حالة سفر أحد شاغلى وظائف الادارة العليا في مهمة رسمية في الداخل او الخارج يجوز بمعرفة رئيس مجلس الادارة سفر ممرافق او أكثر له من العاملين بالشركة بذات الدرجة المقررة له .

مادة ٣٧ : في حالة السفر للخارج او الداخل تقوم الشركة بالتأمين لصالح العامل او من يعينهم كمستفيدين وذلك وفقا للقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الادارة .

مادة ٣٨ : يجوز أن تتحمل الشركة نفقات زيادة وزن الأمتعة الشخصية للعامل المسافر في حدود ٥٠٪ من الوزن المسموح به في الطائرات وذلك بترخيص سابق .

ثالثاً : مصروفات النقل

مادة ٣٩ : يصرف مقابل مصروفات نقل للعامل الذى ينقل عائلته ومتاعه وذلك في الأحوال الآتية :-

(١) عند بدء تعيينه في الخدمة إذا كان محل العمل في بلد أو مدينة أخرى بخلاف محل إقامته التي استقدمته منه الشركة .

(٢) عند نقله من مدينة إلى أخرى .

(٣) عند انتهاء الخدمة لأسباب غير الاستقالة أو الفصل أو إنهاء الخدمة وذلك للعودة إلى محل إقامته الذي استقدمته منه الشركة .

مادة ٤٠ : للعامل في الحالات المنصوص عليها في المادة السابقة الحق في اقتضاء مقابل نقل أمتعته وأدواته المنزلية إذا تم النقل بالسُّكك الحديدية أو إحدى وسائل النقل .

مادة ٤١ : في حالة وفاة العامل خلال مدة الخدمة تتحمل الشركة مصروفات نقل الجثة من مكان الوفاة إلى الجهة التي ترغب أسرته دفنه فيها ويسرى الحكم السابق أيضاً إذا وقعت الوفاة أثناء وجود العامل في مهمة رسمية أو بعثة تدريبية خارج الجمهورية ، وفي هذه الحالة تتحمل الشركة أيضاً الرسوم الصحية وتكلفة التحنيط وثمن الصندوق وغير ذلك من المصروفات الالزامية لاتمام نقل الجثة من مكان الوفاة إلى الجهة التي ترغب أسرة العامل دفنه فيها .

مادة ٤٢ : لأفراد عائلة العامل المتوفى الذين كانوا يقيمون معه وكان يعولهم ، ويرغبون في العودة إلى محل الإقامة الذي استقدم منه العامل الحق في صرف مصروفات الانتقال ومقابل مصاريف النقل الذي كان يستحقه العامل عند انتهاء مدة خدمته .

الفصل الرابع

أحكام عامة

في شأن بدل السفر ومصروفات النقل

مادة ٤٣ : يجوز الترخيص للعاملين بالشركة من أهالي النوبة أو الممتعين بالجنسية السودانية ومن يعولونهم من أفراد عائلتهم بالسفر على نفقة الشركة من الجهات التي يعملون بها داخل الجمهورية إلى بلادهم الأصلية بالنوبة أو السودان مرة واحدة كل سنتين ، ويدخل في نفقات السفر أجور انتقالهم بين محطات السكك الحديدية وببلادهم البعيدة عن تلك الخطوط .

مادة ٤٤ : يجوز بموافقة رئيس مجلس الادارة أن يرد للعامل مصاريف انتقال من يعوله العامل من أفراد عائلته إلى غير الجهة المنقول إليها متى كانوا يعيشون معه عند نقله وذلك في حدود ما كانت تتكلفه الشركة لو تم انتقالهم إلى الجهة المنقول إليها . كما يجوز ذلك أيضاً وبذات الشروط بالنسبة لنقل من يعوله العامل من أفراد عائلته الذين يسافرون للحاق به من جهة غير التي نقل منها .

مادة ٤٥ : مع مراعاة أحكام المادة (٢٤) من اللائحة يصرف للموفدين في مهمات تدريبية في الداخل أو الخارج بدل السفر المقرر للموفد في مهمة رسمية على ألا تتجاوز مدة المهمة ثلاثة أشهر ، ويغفل البدل بنسبة الربع عن المدة التي تزيد عن ذلك .

مادة ٤٦ : استثناء من الأحكام المتعلقة بتحديد بدل السفر في الداخل أو الخارج يجوز لرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه الموافقة على أن يصرف للعامل الموفد في مهمة رسمية في

الداخل أو إلى الخارج أجور المبيت الفعلية بالإضافة إلى ثلثي بدل السفر أو تكاليف الإقامة الكاملة الفعلية بالإضافة إلى ثلث بدل السفر وفقاً للفوائير الفعلية ، وعلى أن تكون الإقامة في فنادق الدرجة الثانية (٣ نجوم) لشاغلي جميع الدرجات الوظيفية .
وفي حالة الوفود تكون إقامة الوفد في الخارج في الفندق المقرر لرئيس الوفد .

مادة ٤٧ : يصرف للعامل الموفد في مهمة في الداخل أو الخارج مبلغ تحت حساب بدل السفر ومصاريف الانتقال والإقامة ، وتسوى عند انتهاء المهمة وفقاً لأحكام هذه اللائحة .

مادة ٤٨ : يصرف بدل السفر ومصاريف الانتقال للعامل الذي يكلف بالحضور أمام جهات التحقيق والتأديب بسبب أداء وظيفته .

الباب الرابع
في النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب

مادة ٤٩ : يكون نقل العامل من وإلى الشركة بناء على طلبه وبموافقة السلطة المختصة في الجهازين ويكون النقل داخل المنطقة لذات الوظيفة أو من وظيفة إلى وظيفة أخرى في نفس مستواها تتوافر للعامل شروط شغلها بقرار من رئيس القطاع المختص .

وفي حالة النقل من منطقة إلى منطقة أخرى يشترط موافقة رئيس القطاع المنقول منه وإليه واعتماد رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .

مادة ٥٠ : يجوز لدعايي العمل أو للصالح العام ندب العامل إلى وظيفة أخرى في نفس مستواها أو في وظيفة تعلوها مباشرة بقرار من رئيس القطاع المختص ويحدد القرار مدة الندب ويجوز تجديدها إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك .

مادة ٥١ : يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة إعارة العامل من خارج الشركة للعمل بالتسويق بعد موافقة العامل وجهته و لمدة أقصاها سنتين ، و يحصل العامل المعاشر للشركة للعمل في مجموعة الوظائف التسويقية على مرتبات و مزايا الوظيفة المعاشر إليها بشرط أن تتوافر فيه شروط شغلها .

مادة ٥٢ : تلغى المادة (قرار الهيئة العامة للرقابة المالية رقم ٤١٠ لسنة ٢٠٠٩) .

يضعها رئيس مجلس الادارة في هذا الشأن ،

مادة ٤٥ : يكون إيفاد العاملين بالتسويق في مأموريات تدريبية أو دراسية أو اجازات دراسية
في الداخل أو في الخارج بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه وفقا للقواعد
المعتمدة من رئيس مجلس الادارة في هذا الشأن .

مجلس الادارة
٩٧١٦١٠

الباب الخامس

في لجنة شئون العاملين بالتسويق والتقارير الدورية عنهم

مادة ٥٥ : يصدر رئيس مجلس إدارة الشركة قراراً بتشكيل لجنة مركزية لشئون العاملين بالتسويق وتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل بخلاف الرئيس على أن يكون بينهم واحداً من أعضاء اللجنة النقابية يختاره مجلس إدارتها وتحجّم بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس الإدارة ، وتكون قراراً لها بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرجع الجانب الذي منه الرئيس *

* ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجنة مدير إدارة شئون العاملين بالتسويق مركزي أو من يحل محله دون أن يكون له صوت معدود في المداولات *

مادة ٥٦ : تختص اللجنة المنصوص عليها في المادة السابقة بالنظر في تعيين وترقية العاملين بالتسويق ومنحهم العلاوات وتقدير كفايتهم ونقلهم من وإلى الشركة ، علاوة على ما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من موضوعات *

مادة ٥٧ : ترسل اللجنة اقتراحاتها إلى رئيس مجلس الإدارة لاعتمادها فإذا لم يعتمدها ولم يبد اعتراضها عليها خلال شهر من تاريخ وصوتها اعتبرت نافذة ، أما إذا اعترض على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن يبدي كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيد ما اعترض عليه إلى اللجنة للنظر فيه على ضوء الأسباب وحدد لها أجلاً للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدي اللجنة رأيها أعتبر رأيه نافذاً أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترسل اقتراحاتها إلى رئيس مجلس الإدارة لاتخاذ ما يراه بشأنها ، ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائياً *

مادة ٥٨ : يتم قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه لجميع العاملين بالتسويق الشاغلين لوظائف المجموعة التسويقية مرة واحدة في السنة وذلك في نهاية السنة المالية وت تكون معايير قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلي الوظائف التنفيذية ذات الالتزام الانساجي الشخصي من أربعة عناصر على الوجه التالي :-

٣٥ درجة	{أ} الانتاج ويخصص له
٣٥ درجة	{ب} تغطية تكلفة المروت ويخصص له
٢٠ درجة	{ج} الإلغاء ومعدلات التحصيل
١٠ درجة	{د} السلوك والمواظبة

المجموع ١٠٠ درجة

=====

وبالنسبة لشاغلي الوظائف الإشرافية فتشكون معايير قياس كفاية الأداء من خمسة عناصر على الوجه التالي :-

٩٦/٦/٢٠١٥

٤٠ درجة	[أ] الانتاج ويخصص له
٥ درجة	[ب] زيادة عدد العاملين بالتسويق ويخصص له
٣٠ درجة	[ج] تغطية تكلفة المرتبات ويخصص لها
١٥ درجة	[د] الإلغاءات
١٠ درجة	[هـ] السلوك والمواظبة

المجموع ١٠٠ درجة

=====

وتقدر الدرجات في كل عنصر بالنسبة لشاغلى الوظائف التنفيذية وبالنسبة لشاغلى الوظائف الإشرافية على التوالي طبقاً لجدول أسس قياس كفاية الأداء المراقبة ، ويكون تقرير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جداً أو جيد أو متوسط أو ضعيف وفقاً للدرجات التالية:-

ممتاز	١٠٠	إلى	من	٩١
جيد جداً	٩٠	إلى	من	٨١
جيد	٨٠	إلى	من	٦٦
متوسط	٦٥	إلى	من	٥١
ضعيف	٥٠	فأقل	من	

ويجوز تعديل مرتبة تقرير كفاية الأداء إلى مرتبة جيد لمراقبي التسويق الحاصلين على مرتبة أقل من جيد ووفقاً للضوابط التي يقررها ويعتمدتها رئيس مجلس الإدارة بناءً على المقترنات المقدمة من رئيس قطاع المنطقة المختص ورئيس قطاع التسويق .

- يقصد بنسبة الرسوم التي تحت التحصيل في التأمينات العامة الرسوم التي تحت التحصيل في آخر السنة المالية منسوبة إلى مجموع الرسوم الخصبة خلال السنة المالية والرسوم تحت التحصيل في آخر السنة المالية على أن يستبعد رسوم التأمينات العامة طويلة الأجل المتوجدة تسهيلات منفذة (رسوم لم يحصل معياد تحصيلها) من الرسوم التي تحت التحصيل في آخر السنة المالية ، وكذلك تستبعد رسوم الوثائق المخولة للشئون القانونية التي مضى على تحويلها سنة كاملة من الرسوم التي تحت التحصيل في نهاية السنة المالية الجاري اعداد حساباتها .

- عند اعداد تقارير كفاية الأداء لأعضاء الجهاز التسويقي من شاغلى الوظائف التنفيذية يراعى الآتي :

أ - تحقيق نسبة لائق عن ٥٠ % من الالتزام الإنتاجي المقابل لأجر الوظيفة لعضو الجهاز التسويقي من شاغلي الوظائف التنفيذية إنتاجا ساريا في تأميمات الحياة الفردية العادية .

ب - تخفيض درجة عنصر الإنتاج السارى في تأميمات الحياة الفردية العادية (نسبة تحقيق الالتزام) بتقرير كفاية الأداء للوظائف التنفيذية في حالة عدم تحقيق ٥٠ % من الالتزام الإنتاجي المقابل لأجر الوظيفة لعضو الجهاز التسويقي من شاغلي الوظائف التنفيذية إنتاجا ساريا في تأميمات الحياة الفردية العادية ووفقا للنسب التالية ودون تقرير :

الدرجة	النسبة
٣.٦	أقل من ٥٠ % وحتى ٤٠ %
٧.٢	أقل من ٤٠ % وحتى ٣٠ %
١٠.٨	أقل من ٣٠ % وحتى ٢٠ %
١٤.٤	أقل من ٢٠ % وحتى ١٠ %
١٨	أقل من ١٠ %

مادة ٥٩ : يخضع العاملون لنظام تقارير الكفاية المنصوص عليها بال المادة السابقة ويستثنى من ذلك الحالات الآتية :

(١) العامل المعار أو المتدب أو المنقول من أو إلى مجموعة الوظائف التسويقية يعتد في معاملته بتقرير الكفاية الصادر من الجهة التي قضى فيها المدة الأكبر من السنة الموضوع عنها التقرير ويؤخذ متوسط التقريرين إذا تساوت المدة في كل منهما .

(٢) العامل المجندي أو المستدعى للاحياط تقدر كفایته بمرتبة جيد جدا حكما فإذا كانت كفایته في العام السابق بمترتبة ممتاز تقدر بهذه المرتبة حكما .

(٣) أعضاء المنظمات النقابية وأعضاء مجلس الادارة المستحبين تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة تقدير كفايتهم في السنة السابقة على انتخابهم بالمنظمات النقابية .

(٤) العامل المصرح له بجازة خاصة لمدة تزيد عن ستة أشهر تقدر كفايته بذات مرتبة كفايته في التقرير السابق للاجازة الخاصة فإذا لم يكن قد وضع له تقرير سابق اعتبرت مرتبة كفايته جيد حكما .

(٥) العامل الممنوح له اجازة مرضية لمدة تزيد عن ثمانية أشهر خلال السنة الموضوع عنها التقرير تقدر كفايته بمربطة جيد حكما إلا إذا كانت مرتبة كفايته في العام السابق بمربطة أعلى فتقدر مرتبة كفايته بنفس المرتبة حكما .

(٦) حالات المعاش والوفاة والعجز المنهى للخدمة يكون آخر تقرير لهم بمربطة جيد على الأقل .

(٧) أعضاء مجلس الشعب ومجلس الشورى من العاملين بالشركة تقدر كفايتهم بمربطة ممتاز حكما طوال فترة عضويتهم .

ماده ٦٠ :
(١) إذا زادت مدة مرض العامل من شاغلي إحدى الوظائف التنفيذية عن شهر متصل حتى ثمانية أشهر ينخفض التزام العامل الإنتاجي السنوى الشخصى بمقدار الالتزام النسبي عن فترة المرض عند حساب درجة الانتاج السنوى الخاص به ، وتسرى نفس القواعد على اجازة الوضع .

(٢) إذا زادت مدة مرض العامل من شاغلي إحدى الوظائف الإشرافية (مراقب - رئيس مجموعة) عن شهر متصل حتى ثمانية أشهر ينخفض هدفه السنوى بمقدار الهدف النسبي عن فترة المرض عند حساب درجة الانتاج في تقريره السنوى الخاص به ، وتسرى نفس القواعد على اجازة الوضع .

(٣) يجوز لرئيس مجلس الادارة تخفيض الالتزام السنوي لأحد العاملين بالجهاز التسويقي قبل بداية أية سنة مالية وفقاً للمبررات التي يقترحها رئيس القطاع المختص ويقدرها رئيس مجلس الادارة ، على ان تعرض كل حالة على حدة وفقاً للضوابط والمعايير التي يضعها رئيس مجلس الادارة في هذا الخصوص .

مادة ٦١ : يخطر العامل الذي قدرت كفایته بدرجة متوسط فأقل بمرتبة الكفاية وواجه قصوره ويجوز له ان يتظلم من هذا التقرير كتابة خلال شهر من إخطاره به إلى رئيس مجلس الادارة على ان يفصل في التظلم لجنة يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الادارة في ميعاد لا يتجاوز شهراً آخر ويكون قرارها فيه نهائياً بعد اعتماده من رئيس مجلس الادارة
ولا يعتبر التقرير نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه .

مادة ٦٢ : يعرض أمر العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين بالتسويق ، فإذا تبين للجنة من فحص حالته ان تقرير السنة الثانية كان لأسباب طارئة خارجة عن الإرادة يتم توضيحيها بمعرفة مراقب التسويق وموافقة المدير العام المختص واعتماد رئيس قطاع المنطقة المختص جاز للجنة ان تمنحه فرصة أخرى لمدة عام (سنة ثالثة) ، أما إذا تبين للجنة عدم صلاحيته للعمل اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة وترفع اللجنة تقريرها لرئيس مجلس الادارة لاعتماده فإذا كان التقرير التالي (السنة الثالثة) بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة في اليوم التالي لاعتباره نهائياً مع حفظ حقه في المعاش او المكافأة .

الباب السادس

في الأجازات

مادة ٦٣ : لا يجوز للعامل بالتسويق ان ينقطع عن عمله إلا لاجازة منوحة له في حدود الأجازات المقررة بالمواد التالية .

مادة ٦٤ : للعامل بالتسويق الحق في اجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تحددها السلطة المختصة .

مادة ٦٥ : يمنح العامل بالتسويق أجازة عارضة مدة لا تتجاوز سبعة أيام في السنة ويشترط ألا تتجاوز يومان في المرة الواحدة وذلك لأسباب طارئة لا يستطيع العامل فيها إبلاغ الجهة مقدما ولا يجوز ان تتصل الإجازة العارضة بعطلة رسمية أو بجازة من أي نوع آخر.

مادة ٦٦ : يمنح العامل بالتسويق أجازة سنوية بأجر كامل على الوجه الآتي : -

- [١] ٤٥ يوماً لمن بلغ سن الخمسين من عمره.
- [٢] ٣٠ يوماً لمن أمضى في الخدمة عشر سنوات فأكثر.
- [٣] ٢١ يوماً لباقي العاملين بالتسويق الذين أمضوا في الخدمة مدة سنة على الأقل.

[٤] ١٥ يوما في السنة الأولى من خدمة العامل بالتسويق ولا تمنح إلا بعد ستة أشهر على الأقل من تاريخ استلامه العمل .

ولا يدخل في حساب الإجازة السنوية أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية وتحدد مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تأجيلها أو تقصيرها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية قدرها خمسة أيام متصلة ، ويجوز استدعاء العامل بالتسويق من الإجازة السنوية لحاجة العمل ، وعلى العامل بالتسويق أن يعود لعمله في التاريخ المحدد له في خطاب الاستدعاء وتحمّل الجهة نفقات عودته إلى مقر عمله إذا كان الاستدعاء مؤقتا فإذا عاد لاستكمال أجازته تصرف له نفقات العودة .

يعين على العامل أن يستهلك أجازاته السنوية خلال السنة ولا يحق له طلب ترحيل إجازاته السنوية إلى عام تالي .

مادة ٦٧ : لا يجوز للعامل بالتسويق أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال أجازته السنوية ، وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة أن تحرومها من أجره عن مدة الإجازة أو ان تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي .

مادة ٦٨ : تكون للعامل بالتسويق كل ثلاثة سنوات تقضى بالخدمة أجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية المختصة بالشركة وذلك في الحدود الآتية :

[١] ثلاثة أشهر بأجر كامل ، والثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسي ما لم يقرر رئيس مجلس الإدارة صرف الأجر كاملا إذا استدعت حالة المريض ذلك ، على أن يصدر قرار في كل حالة على حدة

[٢] ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره الأساسي وللعامل بالتسويق الحق في اجازة مرضية لمدة ثلاثة أشهر أخرى بما يعادل ٥٪ من الأجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

ويجوز مجلس الادارة منح العامل بالتسويق اجازة مرضية لمدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل بالتسويق مصاباً بمرض يحتاج إلى مدة علاج طويل ويرجع في تحديد هذه الأمراض إلى الجهة الطبية المختصة وللعامل بالتسويق الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر منخفض إلى إجازة سنوية إذا كان له وفر منها ، وعلى العامل بالتسويق المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل مالم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية ، ويحرم العامل بالتسويق التماس من أجره عن مدة التماس وذلك دون الإخلال بتوقيع الجزاء التأديبي عليه .

مادة ٦٩ : يسرى على العاملين بالتسويق الخاضعين لأحكام هذه اللائحة أحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن الأمراض المزمنة والقرارات المعدلة له .

مادة ٧٠ : تستحق العاملة بالتسويق إذا ما قضت في خدمة الشركة ثلاث سنوات على الأقل إجازة بدون أجر بناء على طلبها لرعاية طفلها وذلك بعد أقصى عامين في المرة الواحدة ولمرتين فقط طوال حياتها الوظيفية وبشرط ألا يتجاوز سن الطفل السابعة .

مجلس إدارة
٩٦٦٦١٦

مادة ٧١ : تمنح إجازة خاصة بأجر كامل في الحالات الآتية :

[١] لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس وتكون لمدة شهر لمرة واحدة طوال الخدمة .

[٢] للعاملة بالتسويق في حالة الوضع وتكون مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع وذلك لمرتين طوال مدة حياتها الوظيفية .

[٣] للعامل بالتسويق المخالط لمريض عرض معد وترى الجهة الطبية المختصة بالشركة منهعه من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها .

[٤] للعامل بالتسويق الذى يصاب بجروح أو مرض بسبب تأدية وظيفته أو أثناء الذهاب أو العودة من العمل وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة لعلاجه إلى ان يتقرر شفاؤه أو عجزه مع مراعاة القانون ٧٩ لسنة ٧٥ ولا تتحسب الأجازة في الحالات المتقدمة من الأجازات السنوية أو المرضية .
ويجوز لرئيس مجلس الادارة منح العامل بالتسويق أجازة بأجر أو بدون أجر لأداء الامتحان .

مادة ٧٢ : لا يستحق الجندي والمستبدي والمستدعي للاحتياط أجازة من أي نوع مما سبق عن مدة وجوده بالقوات المسلحة .

مادة ٧٣ : كل عامل بالتسويق لا يعود الى عمله بعد انتهاء أجازته مباشرة يحرم من أجره عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الاجازة مع عدم الإخلال بالمسؤولية التأديبية ومع ذلك يجوز لرئيس مجلس الادارة ان يقرر حساب مدة الانقطاع من اجازاته السنوية ومنحه أجره عنها إذا كان له رصيد منها يسمح له بذلك ولم يتجاوز غيابه عشرة أيام وقدم العامل بالتسويق عذرًا مقبولًا لهذا الغياب .

مادة ٧٤ : يجوز لرئيس مجلس الادارة بناء على طلب العامل الذى أمضى في خدمة الشركة سلسلة إدارية
خمس سنوات منح اجازة خاصة بدون أجر للمدة التي يحددها بما لا يقل عن ستة ٩٦/٦/٠٠

أشهر ولا يجاوز أربع سنوات في حالة إذا ما رخص للزوج أو الزوجة العاملين بالقطاع العام أو الحكومة بالسفر للخارج ولا يجوز أن تتجاوز الأجازة مدة بقاء الزوج أو الزوجة في الخارج ، كما لا يجوز أن تتصل هذه الأجازة بإعارة إلى الخارج ،

مادة ٧٤ مكرر : يجوز لرئيس مجلس الادارة بناء على طلب العامل الذي قضى بخدمة الشركة خمس سنوات على الأقل منح العامل اجازة خاصة بدون مرتب بما لا يقل عن ستة أشهر ولا يجاوز أربع سنوات للأسباب التي يديها العامل ويقدرها رئيس مجلس الادارة ،

مادة ٧٥ : تتحدد السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الأجازات التي تمنح للعاملين بالتسويق ،

الباب السابع

ف واجبات العاملين بالتسويق وتأديبهم

الفصل الأول

ف واجبات العاملين بالتسويق

مادة ٧٦ : يجب على العامل بالتسويق مراعاة أحكام هذه اللائحة والقرارات والتعليمات
المتممة لها وتنفيذها وعليه :-

[١] ان يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي
لأداء واجبات وظيفته .

[٢] ان يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته
مسلكاً يتفق واحترام الواجب وان يحافظ على مظهره بما يكفل واجهة مناسبة
 أمام المتعاملين مع الشركة .

[٣] أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة الالازمة لتأمين حسن سير
العمل .

[٤] أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت المناسب .

[٥] ان يحافظ على مواعيد العمل واتباع الإجراءات المنفذة بالشركة في حالة
التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد .

[٦] ان يحافظ على ممتلكات وأموال الشركة ومراعاة صيانتها .

[٧] ان يبلغ الشركة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليها خلال
شهر على الأكثـر من تاريخ التغيـر .

[٨] ان ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها.

ويتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر منه ، كما يكون مستولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته .

مادة ٧٧ : يحظر على العامل بالتسويق :

[١] مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها بالشركة .

[٢] إفشاء الأمور التي يطلع عليها بمحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الالتزام قائما ولو بعد ترك العامل الخدمة .

[٣] الاحتفاظ لنفسه بأصل أو صورة أي ورقة من الأوراق الرسمية ولو كانت خاصة بعمل مكلف به شخصيا إلا بموافقة الرئيس المختص .

[٤] مع عدم الإخلال بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يقصر تعيين أي شخص على وظيفة واحدة ولا يجوز أن يجمع بين وظيفته بالشركة وبين أي وظيفة أخرى يؤديها بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها .

[٥] أن يؤدى أعمالا للغير بأجر أو مكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من رئيس مجلس الإدارة ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بالتسويق بأجر أو مكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المشموم بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائي من يربطهم به صلة قرابة أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك كله بشرط إخطار الجهة الرئيسية التابع لها بذلك .

- [٦] مزاولة الأعمال التجارية بوجه عام وكذلك الدخول في المناقصات والمزایدات وغيرها من أوجه النشاط التي تتصل بمهام وظيفه .
- [٧] شراء أو استئجار عقار أو منقول مما تطرحه الجهات القضائية أو الإدارية للبيع أو للإيجار إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته .
- [٨] الإقراض أو الاقراض من وكلاء الشركة والمعتمدين لديها .
- [٩] مخالفة إجراءات الأمن التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الادارة .
- [١٠] جمع نقود لأى فرد أو هيئة أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل إلا إذا كان ذلك كله بموافقة الجهة التي يحددها رئيس مجلس الادارة ، ومع مراعاة أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العامة والقوانين المعدلة والمكملة له .

الفصل الثاني

في التحقيق مع العاملين بالتسويق وتأديبهم

مادة ٧٨ : كل عامل بالتسويق يخالف الواجبات التي وردت في القواعد العامة أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بعده من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو العمومية عند الاقتضاء ولا يعفى العامل بالتسويق من العقوبة استناداً لأمر رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبئه كتابة إلى المخالف ، وفي هذه الحالة تكون المسئولة على مصدر الأمر وحده ولا يسأل العامل بالتسويق مدنياً إلا عن خطئه الشخصي .
وتكون إحالة العامل بالتسويق للتحقيق من اختصاص رئيس القطاع أو المدير العام المختص .
رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه اتخاذ قرار حفظ التحقيق مع العامل .

مذكرة
٩٧/١٤٠

مادة ٧٩ : لا يجوز توقيع عقوبة على العامل بالتسويق إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً .
ومع ذلك يجوز بالنسبة لعقوبة الإنذار والخصم لمدة لا تتجاوز خمسة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت في مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء .

أنواع الجزاءات

مادة ٨٠ :

[١] الإنذار

[٢] الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر في السنة ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع الأجر شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .

[٣] تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

[٤] الحرمان من العلاوة .

[٥] الوقف عن العمل مع وقف صرف نصف الأجر لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .

[٦] تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

[٧] خفض الأجر في حدود العلاوة .

[٨] الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .

[٩] الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية .

[١٠] الإحالة إلى المعاش .

[١١] الفصل من الخدمة .

مادة ٨١ : يضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق والجهة المختصة بالتحقيق مع العاملين بالتسويق مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكم التأديبية والقوانين المعدلة له .

وللتحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجري معه التحقيق الاستماع إلى الشهود والاطلاع على السجلات والأوراق التي يرى فائدتها في التحقيق وإجراء المعاينة .

مادة ٨٢ : يكون الاختصاص في توقيع العقوبات التأديبية كما يلى :

[١] لشاغلى وظائف الادارة العليا في حدود اختصاصهم توقيع جراء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام في السنة بحيث لا تزيد مدة في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما وذلك على شاغلى وظائف مراقب تسويق أول أو رئيس مجموعة تسويق أول أو اخصائى تسويق أول أو مندوب تسويق أول فيما دونها .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس مجلس الادارة وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقعا عليه .

[٢] لرئيس مجلس الادارة حق توقيع الجزاءات الواردة في المادة (٨٠) على النحو التالي :-

(أ) على شاغلى وظائف مراقب تسويق ثالث او رئيس مجموعة تسويق ثالث او اخصائى تسويق ثالث أو مندوب تسويق ثالث فيما دونها من البند (١ : ٨)

(ب) على شاغلى وظائف مراقب تسويق أول او رئيس مجموعة تسويق أول او اخصائى تسويق أول أو مندوب تسويق أول أو مراقب تسويق ثان أو رئيس
مجموعة تسويق ثان أو اخصائى تسويق ثان أو مندوب تسويق ثان من البند

(١ : ٥) ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات إلى رئيس مجلس الإداره
خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقعا عليه .

[٣] بمجلس الإداره حق توقيع الجزاءات الواردة في المادة (٨٠) على النحو التالي :

- على شاغلى وظائف مراقب تسويق أول او رئيس مجموعة تسويق أول او اخصائى
تسويق اول أو مندوب تسويق اول أو مراقب تسويق ثان أو رئيس مجموعة تسويق ثان
أو اخصائى تسويق ثان او مندوب تسويق ثان من البند (٦ : ٨) ويكون التظلم من
توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثة أيام يوما من تاريخ إخطار
العامل بالجزاء الموقعا عليه .

[٤] للمحكمة التأديبية بالنسبة للجزاءات الواردة في البند من (١١: ٩) ويكون التظلم
من هذه الجزاءات أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثة أيام يوما من إخطار العامل
بالتسييق بالجزاء الموقعا عليه .

[٥] لرئيس الجمعية العمومية حق توقيع الجزاءات الواردة في المادة (٨٠) على
النحو التالي :-

على أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية في البود من (١ : ٨) عدا جزاء الوقف فيكون بناء على حكم من السلطة القضائية المختصة .

ويكون النظم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقعة عليه وفي جميع الحالات السابقة تكون القرارات والأحكام الصادرة بالبت في النظم نهائية .

[٦] للمحكمة التأديبية المختصة بالنسبة لاعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية توقيع جزاء الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة ،

ويكون النظم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثة أيام من تاريخ إعلان العامل بالحكم ،

مادة ٨٣ : إذا رأى رئيس مجلس الإدارة أن المخالفات التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة تعين قبل إحالة العامل إلى المحكمة التأديبية ، عرض الأمر على مجلس الإدارة ،

مادة ٨٤ : لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ويجوز مدتها لفترات على مدة ستة شهور بقرار من مجلس الإدارة ، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمرة التي تحددها ، ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف ،

ويجب عرض الأمر على المحكمة التأديبية المختصة لتقدير صرف أو عدم صرفباقي من أجره فإذا لم يعرض عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف يجب صرف الأجر كاملاً حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه ،

مادة ٨٥ : كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً حكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً حكم

جنايى غير نهائى ، ويحرم من كل أجره فى حالة حبسه تنفيذا حكم جنائى نهائى
ويعرض الأمر عند عودته الى عمله على رئيس مجلس الادارة ليقرر ما يتبع فى شأن
مسئولية العامل بالتسويق التأديبية ، وإذا اتضح عدم إدانته يصرف له نصف اجره
الموقوف صرفه .

مادة ٨٦ : تسقط الدعوى التأديبية بمضي سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفات أو
ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أيهما اقرب ، وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من
إجراءات التحقيق والاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء
وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليها انقطاعها بالنسبة
للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة ،
ومع ذلك إذا كان الفعل يكون جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبة إلا
بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٨٧ : لا يمنع ترك العامل للخدمة لأى سبب من الأسباب من الاستمرار في المحاكمة التأديبية ،
إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته ، ويجوز في المخالفات المالية التي
يترب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة إقامة الدعوى التأديبة ولو لم
يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ
انتهائها ، والعقوبة التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة يسرى في شأنها القانون
رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ في شأن النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية .

مادة ٨٨ : لا يجوز النظر في ترقية عامل وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة
فيما يلى الا بعد انقضاء الفترات الآتية :

- [١] ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف لمدة خمسة أيام إلى عشرة أيام .
- [٢] ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف لمدة ١١ يوماً إلى ١٥ يوماً .
- [٣] سنة في حالة الخصم من الأجر أو الوقف لمدة تزيد عن خمسة عشر يوماً .
- [٤] ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو درجة الوظيفة .
- [٥] مدة التأجيل أو الحرمان في حالة توقيع عقوبة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت في فترة أخرى متربة على عقوبة سابقة .

مادة ٨٩ : لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تُحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة ، فإذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانته أو وقعت عليه عقوبة الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فاقل وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها ويعتبر أجرها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحال إلى المحكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية .

ويعتبر العامل محالاً للمحاكمه التأديبية من تاريخ طلب الشركة من اليابسة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية .

مادة ٩٠ : يجوز محسوبي العقوبات التأديبية التي وقعت على العامل بانقضاء الفترات التالية :

- [١] ثلاثة أشهر في حالة الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام .
- [٢] ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر عن مدة تزيد على خمسة أيام .
- [٣] سنة في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

[٤] سنتان بالنسبة إلى العقوبات الأخرى عدا الفصل والإحالة إلى المعاش بمحكم أو قرار تأديبي .

ويتم الخو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالتسويق إذا تبين لها ان سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضي وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه وذلك بالنسبة لشاغلي وظائف مراقب ثان أو رئيس مجموعة ثان أو أخصائي تسويق ثان أو مندوب تسويق ثان فما دونها .

وبقرار من رئيس مجلس الادارة بالنسبة لشاغلي وظائف مراقب تسويق اول أو رئيس مجموعة تسويق اول أو أخصائي تسويق اول أو مندوب تسويق اول .

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كان لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر ذلك على الأوضاع التي ترتب عليه .

مادة ٩١ : تحفظ الشركة في حساب خاص بمحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويكون الصرف من هذه المحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو النقاية أو الرياضية طبقاً للشروط والأوضاع التي يحددها رئيس مجلس الادارة بالاشتراك مع اللجنة النقابية .

الباب الثامن

في انتهاء الخدمة

مادة ٩٢ : تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :-

[١] بلوغ السن المقررة لترك الخدمة طبقاً لاحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدهله له .

[٢] عدم اللياقة للخدمة صحياً .

[٣] الاستقالة .

[٤] الفصل أو الإحالة إلى المعاش بحكم تأديبي .

[٥] فقد الجنسية أو انقضاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول العربية .

[٦] الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون .

[٧] شطب اسمه من سجل وسطاء التأمين بالهيئة المصرية للرقابة على التأمين .

[٨] الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ويكون الفصل جوازياً لرئيس مجلس الادارة إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

[٩] الوفاة .

{ ١٠ } إلغاء الوظيفة المؤقتة أو انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضي .

محله بـ ١٠
٩٦١٦١٠

مادة ٩٣ : للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ، ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة و يجب البت في الطلب خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون مالم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط أو مقتضى يقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل

إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته على طلبه ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك . فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش . وعلى العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول استقالته أو إلى أن ينقضى الميعاد المنصوص عليه في الفقرة الأولى .

مادة ٩٤ : يعتبر العامل مفصولاً من عمله في الحالات الآتية :-

[١] إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من ١٠ أيام متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص لها بما مالم يقدم خلال العشرة أيام التالية مما يثبت ان انقطاعه كان بعدر مقبول وفي هذه الحالة يجوز لرئيس مجلس الادارة ان يقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الأجازات يسمح بذلك والا حرم من اجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

[٢] إذا انقطع عن عمله بغير إذن قبله جهة الادارة أكثر من ٢٠ يوما غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتتمال هذه المدة .

وفي الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة ٥ أيام في الحالة الأولى و ١٠ أيام في الحالة الثانية .

[٣] إذا التحق بخدمة أي جهة أجنبية بغير ترخيص تعتبر خدمته منتهية من تاريخ التحاقه بها ولا يجوز اعتبار العامل مفصولا في جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي للانقطاع عن العمل أو التحاقه بالخدمة في جهة أجنبية .

مادة ٩٥ : يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالسادسة (٩٢) على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملاً أو منقوصاً حسب الأحوال لغاية استفادته أجازاته المرضية أو إحالته إلى المعاش بناء على طلبه وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة.

مادة ٩٦ : إذا حكم على العامل بالفصل أو بالإحالة إلى المعاش انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفاً عن العمل.
ولا يجوز أن يسترد من العامل الذي أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من أجره إذا حكم عليه بالفصل أو بالإحالة إلى المعاش.

مادة ٩٧ : إذا توفي العامل وهو بالخدمة يصرف لعائلته ما يعادل مرتب ثلاثة أشهر من الأجر الخاضع لاشتراكات التأمينات الاجتماعية لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره ٥٠٠ جنيه (خمسمائة جنيه) .

في الرعاية الطبية والاجتماعية

مادة ٩٨ : تلتزم الشركة بتوفير الخدمات الطبية للعاملين بها وتشمل هذه الخدمات الكشف الطبي والفحوص الطبية والأشعة وتكليف العلاج والعمليات الجراحية والإقامة بالمستشفيات والنظارات الطبية وتكليف الأجهزة التعويضية.
وتعد لائحة بنظام العلاج الطبي بالاشتراك مع اللجنة النقابية يصدر بما قرار من مجلس إدارة الشركة مع مراعاة ما يلى :-

- [١] ان يتم العلاج على نفقة الشركة في حدود القواعد التي تتضمنها هذه اللائحة.
- [٢] تلتزم الشركة بعلاج جميع الأمراض عدا الحالات الآتية :-
 - { أ } العقم.
 - { ب } الأمراض النسالية فيما عدا الحالات التي تقرر الجهة الطبية المختصة علاجها منها.
 - { ج } الإجهاض أو مضاعفاته عدا الإجهاض الخصي.
 - { د } الأمراض المنوية للخدمة واصابات العمل المؤمن علاجها لدى هيئة التأمين الصحي.
 - { هـ } عمليات التجميل الخلقية.
- [٣] تلتزم الشركة بسداد نفقات الولادة (المستشفى والأدوية وأنواع الطيب) للعاملات بها في حدود مرتين طوال مدة خدمة العاملة وفق لائحة أجور العلاج ويشترط ان تكون العاملة في خدمة الشركة طوال الوقت وان يكون قد مضى على خدمتها الفعلية ثلاثة سنوات على الأقل.
- [٤] الحالات المرضية التي تستلزم إجراء جراحة أو علاج بالمستشفى أو للولادة تتحمل الشركة تكاليف العلاج في المستشفى التي تعامل معها وفقا للدرجات الآتية :-

(أ) الدرجة الأولى العادية
 لشاغلي وظائف مراقب تسويق أول
 وثان ورئيس مجموعة تسويق أول وثان
 وأخصائي تسويق أول وثان ومندوب
 تسويق أول وثان .

(ب) الدرجة الثانية الممتازة
 لشاغلي وظائف مراقب تسويق ثالث
 ورئيس مجموعة تسويق ثالث
 وأخصائي تسويق ثالث ومندوب تسويق
 ثالث .

(ج) الدرجة الثانية العادية
 باقى الوظائف .

ويجوز للجهة الطبية المختصة تحديد درجة إقامة أعلى إذا استدعت الحالة المرضية ذلك ،

مادة ٩٩ : يجوز للعامل استرداد تكاليف إجراء العمليات الجراحية بالمستشفيات إذا أجريت
 خارج الجهات الطبية المتعاقد عليها ، وفي حدود الأسعار المتفق عليها بين
 الشركة والجهات الطبية المتعاقد معها وبعد موافقة الجهة الطبية بالشركة.

مادة ١٠٠ : يتم العلاج بالخارج على نفقة الشركة للعاملين المثبتين بخدمتها بقرار من مجلس
 الادارة وتحمّل الشركة بنيفقات علاج العامل المريض طبقاً للفوائر والمستدمات
 الفعلية ، وتصرف للعامل المريض مصاريف السفر بالطائرة ذهاباً وإياباً وبدل السفر
 عن الليالي التي تقضى خارج المستشفيات ودور العلاج على أساس تكاليف الإقامة
 الكاملة الفعلية وفقاً للفوائر الفعلية بالإضافة إلى ثلث بدل السفر وتكون الإقامة
 بفنادق الدرجة الثانية (٣ نجوم) وإذا قررت الجهة الطبية للشركة ضرورة اصطحاب
 مرافق تتحمل الشركة بمصاريف السفر بالطائرة ذهاباً وإياباً وتتكاليف الإقامة الكاملة
 الفعلية فقط بصحبة المريض .

مادة ١٠١ : تضع الشركة بالاشتراك مع اللجنة النقابية نظاماً للخدمات الاجتماعية
للعاملين وأسرهم بما يكفل زيادة الترابط بينهم وبين الشركة يصدر بها قرار من
مجلس الادارة .

مادة ١٠١ مكرر : يجوز لرئيس مجلس الادارة منح العامل في حالات الكوارث منحة لا تزيد في
المرة الواحدة عن ٥٠٠ جنيه على ألا تزيد عن ١٠٠٠ جنيه (ألف جنيه) في مدة
الخدمة كلها .

مجلس الادارة
٩٣٦/٢٠

الباب العاشر

في الأحكام العامة والأحكام الانتقالية

الفصل الأول - في الأحكام العامة

مادة ١٠٢ : تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالتسويق بالشركة اعتبارا من تاريخ اعتماد مجلس إدارة الشركة لها في ١١/٤/١٩٩٥ وتسرى اعتبارا من العام المالي ٩٤/٩٥ بالنسبة لمعايير قياس كفاية الأداء والجدوّل الخاصة بها .
ولا تسري هذه الأحكام على وسطاء التأمين (السماسرة) أو المتدربين على أعمال التسويق .

مادة ١٠٣ : يحدد مجلس الإدارة أيام العمل في الأسبوع وساعاته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة .

مادة ١٠٤ : يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذه اللائحة بالقويم الميلادي .

مادة ١٠٥ : تعلن القرارات التي تصدر في شئون العاملين بالتسويق في نشرة دورية يصدر بتنظيم توزيعها وتعليقها في لوحة الإعلانات قرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .

وتعتبر نشر النشرات والتعليمات والقرارات بلوحة الإعلانات أو بمكان ظاهر بحفل العمل قرينة قانونية على علم جميع العاملين بالتسويق بها وهذا مع عدم الإخلال بتوزيع القرارات الصادرة على إدارات الشركة .

مادة ١٠٦ : تسرى أحكام قانون نظام العاملين بالقطاع العام فيما لم يرد به نص خاص في هذه اللائحة .

الفصل الثاني

في الأحكام الانتقالية

مادة ١٠٧ : في تاريخ نفاذ هذه اللائحة ينقل العاملون بالتسويق بالشركة الى الدرجات الوظيفية
بجدول مجموعة الوظائف التسويقية رقم (١) المرافق مع احتفاظهم بأقدميتهم الحالية
وطبقاً لجدول التسريح المرفق .

م. إ.

الجدول رقم (١)

الحد الأدنى لمدة الخبرة الكلية الازمة للترقية				الحد الأدنى لمدة البقاء في المراحلة	نسبة الاختيار في الترقية	مقدار علاوة الترقية	بداية الربط الشهري	الوظائف الإشرافية	الوظائف التنفيذية	درجة الوظيفة
بدون مؤهل	أقل من المتوسط	مؤهلات فوق متوسطة ومتوسطة	مؤهلات عليا							
-	-	٤٠	١٤	-	% ١٠٠	١٦	٥٠٠ - ١٣٠	مراقب تسويق اول رئيس مجموعة تسويق اول مندوب تسويق اول	اخصائي تسويق اول مندوب تسويق اول	الأولى
٢٤	٢٠	١٤	٨	٦	% ٧٥	١٤	٤٠٠ - ١٠٠	مراقب تسويق ثان رئيس مجموعة تسويق ثان مندوب تسويق ثان	اخصائي تسويق ثان مندوب تسويق ثان	الثانية
١٦	١٢	٦	٤	٣	% ٥٠	١٢	٣٠٠ - ٧٠	مراقب تسويق ثالث رئيس مجموعة تسويق ثالث مندوب تسويق ثالث	اخصائي تسويق ثالث مندوب تسويق ثالث	الثالثة
٩٢	٨	٣	٢	-	% ٢٥	١٠	٢٥٠ - ٥٥	رئيس مجموعة تسويق رابع مندوب تسويق رابع	مندوب تسويق رابع	الرابعة
--	-	-	-	٤	--	٩	٢٠٠ - ٥٠	---	مندوب تسويق خامس	الخامسة

- تحسب للحاصلين على مؤهلات فوق المتوسطة مدتها سنتين مدة خدمة اعتبارية ضمن المدة الكلية قدرها سنتان وزيادة ٤ جنيه (أربعة جنيهات) في الأجر الشهري .
- تحسب للحاصلين على مؤهلات فوق المتوسطة مدتها سنة واحدة مدة خدمة اعتبارية ضمن المدة الكلية قدرها سنة وزيادة ٢ جنيه (جنيهان) في الأجر الشهري .
- يستحق العامل العلاوة الدورية ويستمر في استحقاقها ولو تجاوز المرتب مضافاً إليه العلاوة المنوحة نهاية مربوط الدرجة .



ش.ت.م.م

ادارة استحقاقات العاملين بالتسويق

جدول الأجر المقترن لأعضاء الجهاز التسويقي

بيان						
جيد جداً	جيد	متنازع				
إجمالي عدد الشهور	إجمالي عدد الشهور	طريقة الحساب	إجمالي عدد الشهور	طريقة الحساب	إجمالي عدد الشهور	طريقة الحساب
الأجر الأساسي	١٢	شهري	١٢	شهري	١٢	شهري
الأجر المتغير	٢٤	شهري $\times 2$	٢٤	شهري $\times 2$	٢٤	شهري $\times 2$
مجموع ما يصرف شهرياً	٣٦		٣٦		٣٦	
حافر إنتاج	٢٠,٠٦٨	ستوى	١٤,٥	ستوى	١٠,٠٤٥	ستوى
إجمالي	٥٦,٠٦٨		٥٠,٥		٣٦,٠٩٥	

المستحقات المتبقية لصرفها آخر العام

بيان	عدد الشهور
الأرباح	١٢ شهر من الأجر الأساسي والحاافر العلمي إن وجد كحد أقصى في حالة استحقاقها

عادل كيدلارس ناصر عبد السيد احمد خطااج
 د/مارسل سركس

رئيس المكتب المقايسة
 همايل كرار سليمان

مذكرة حرض
 هيكل الأجر

تابع الجدول رقم (١)
تحديث الالتزامات السنوية

أ - الوظائف الإشرافية

تحدد الأهداف السنوية للوظائف الإشرافية بقرار من رئيس القطاع المختص في ضوء الأهداف
المحددة لمنطقة .

ب - الوظائف التنفيذية :

٢٠٠٩/٦/٨ - يقصد بالأجر الشهري الذي يحدد على أساسه الالتزامات السنوية كل ما يتضمنه
مطلب اداره عضو الجهاز التسويقي من أجر أساسى وكذلك الحافر العلمي والأجر الإضافي والحاافر
الشهري ان وجد .

- يتحدد الالتزام الإنتاجي السنوى على أساس ان كل جنيه أجر شهري يقابل له التزام
إنتاجي سنوى ساري في تأميات الحياة الفردية العادلة مقداره ٢٠٠٠ جنيه للمعينين
المثبتين والمعينين بعقود عمل تحت الاختبار والعامل الادارى المتدب للعمل بالتسويق
- يدخل الجزء المضاف نتيجة زيادة مبلغ التأمين ضمن الاتساع السارى .

* تحول التأمينات العامة لعضو الجهاز التسويفي عند انداد التقارير الدورية وفقا

لما يلى :

- كل ١٠٠٠ جنيه (ألف جنيه) رسوم محصلة في التأمينات العامة قطاع حاصن تعادل ٤٠٠٠ جنيه مبالغ تأمين حياة فردية عادية سارية المفعول .
- كل ١٠٠٠ جنيه (ألف جنيه) رسوم محصلة في التأمينات العامة قطاع عام تعادل ١٠٠٠ جنيه مبالغ تأمين حياة فردية عادية سارية المفعول وبحد أقصى ١٠٩٠٩ جنيه .
- كل ١٠٠٠ جنيه (ألف جنيه) رسوم محصلة في التأمينات العامة قطاع أعمال تعادل ١٠٠٠ جنيه مبالغ تأمين حياة فردية عادية سارية المفعول .
- * تحدد الالتزامات السنوية طبقا للأجر الشهري حسب ما هو موضح بعاليه في ٧/١ من كل عام .

تقرير الكفاية لعضو الجهاز التسوقي

المنطقة رئيس قطاع نخض لتقدير ومواطبة درجات سلوكي	الرسوم تحت التحصيل				٣٥ درجة عنصر تكلفة المرتب				٣٥ درجة عنصر الاتساح السارى فى تأمينات الحياة الفردية العادلة (نسبة تحقيق الالتزام)	
	جدول نسبة الرسوم تحت التحصيل ٢٠ درجة		جدول نسبة إلغاءات الحياة ٢٠ درجة		٣٥ درجة عنصر تكلفة المرتب					
	الدرجة	النسبة	الدرجة	النسبة	الدرجة	النسبة	الدرجة	النسبة	الدرجة	النسبة
	٢٠	٥٪ فأقل	٢٠	١٥٪ فأقل	٣٥	١٥٪	٣٥	١٥٪		
	١٨	٦٪	١٩	١٦٪	٣٤	١٤٪	٣٤	١٤٪		
	١٦	٧٪	١٨	١٧٪	٣٣	١٣٪	٣٣	١٣٪		
	١٤	٨٪	١٢	١٨٪	٣٢	١٢٪	٣٢	١٢٪		
	١٢	٩٪	١٦	١٩٪	٣١	١١٪	٣١	١١٪		
	١٠	١٠٪	١٥	٢٠٪	٣٠	١٠٪	٣٠	١٠٪		
	٨	١١٪	١٤	٢١٪	٢٩	٩٪	٢٩	٩٪		
	٦	١٢٪	١٣	٢٢٪	٢٨	٨٪	٢٨	٨٪		
	٤	١٣٪	١٢	٢٣٪	٢٧	٧٪	٢٧	٧٪		
	٢	١٤٪	١١	٢٤٪	٢٦	٦٪	٢٦	٦٪		
صفر	١٥٪	١٠	٢٥٪	٢٥	٥٪	٢٥	٥٪	٥٪		
		٩	٢٦٪	٢٤	٤٪	٢٤	٤٪	٤٪		
		٨	٢٧٪	٢٣	٣٪	٢٣	٣٪	٣٪		
		٧	٢٨٪	٢٢	٢٪	٢٢	٢٪	٢٪		
		٦	٢٩٪	٢١	١٪	٢١	١٪	١٪		
		٥	٣٠٪	٢٠	٠٪	٢٠	٠٪	٠٪		
		٤	٣١٪	١٩	٠٪	١٩	٠٪	٠٪		
		٣	٣٢٪	١٨	٠٪	١٨	٠٪	٠٪		
		٢	٣٣٪	١٧	٠٪	١٧	٠٪	٠٪		
		١	٣٤٪	١٦	٠٪	١٦	٠٪	٠٪		
		صفر	٣٥٪	١٥	٠٪	١٥	٠٪	٠٪		
				١٤	٤٪	١٤	٤٪	٤٪		
				١٣	٤٪	١٣	٤٪	٤٪		
				١٢	٣٪	١٢	٣٪	٣٪		
				١١	٣٪	١١	٣٪	٣٪		
				١٠	٢٪	١٠	٢٪	٢٪		
				٧	٢٪	٧	٢٪	٢٪		
				٤	١٪	٤	١٪	١٪		
				١	١٪	١	١٪	١٪		
			أيًّها أكبر	صفر	أقل من	صفر	أقل من	٪١٠		

يتحدد الجدول الذى يستخدم طبقاً لنسبة
الانتاج السارى فى تأمينات الحياة الى
الالتزام السنوى أو طبقاً لنسبة الرسوم
المحصلة فى التأمينات العامة قطاع خاص -
قطاع عام المترجمة الى الالتزام السنوى
أيًّها أكبر .

تقرير الكفاية لمراقب التسويق

٤٠ درجة لنسبة تحقيق الهدف الصافي في تأمينات الحياة الفردية العادلة السارية (الهدف الصافي ٢٠٪ من الهدف السنوي)			٣٠ درجة لنسبة العجز في تعطيله تكلفة المرتب			١٥ درجة لنسبة الإلغاءات في تأمينات الحياة			٥ درجات لزيادة عدد العاملين المعينين			١٠ درجات للسلوك والمواصلة تخضع لتقدير رئيس القطاع				
درجة تعيين العمالة			الدرجة			الدرجة			الدرجة			الدرجة				
١	٢	العدد	١٥	% ٣٠ فأقل	٣٠	% ١٥	٤٠	% ١٠٠	٣٩	% ٩٥	٣٨	% ٩٠	٣٧	% ٨٥	٣٦	% ٨٠
٣	٥	الدرجة	١٤	% ٣١	٢٩	% ١٨	٣٩		٣٨		٣٧		٣٦		٣٥	
			١٣	% ٣٢	٢٨	% ٢١			٣٧		٣٦		٣٥		٣٤	
			١٢	% ٣٣	٢٧	% ٢٤			٣٦		٣٥		٣٤		٣٣	
			١١	% ٣٤	٢٦	% ٢٢			٣٥		٣٤		٣٣		٣٢	
			١٠	% ٣٥	٢٥	% ٢١			٣٤		٣٣		٣٢		٣١	
			٩	% ٣٦	٢٤	% ٣٥			٣٣		٣٢		٣١		٣٠	
			٧	% ٣٧	٢٣	% ٣٩			٣٢		٣٠		٣٠		٣٠	
			٥	% ٣٨	٢١	% ٤٤			٣٠		٢٨		٢٨		٢٧	
			٣	% ٣٩	١٨	% ٤٩			٢٨		٢٦		٢٦		٢٥	
			١	% ٤٠	١٥	% ٥٤			٢٦		٢٤		٢٤		٢٤	
		صفر	أكثر من		١٢	% ٥٩			٢٤		٢٢		٢٢		٢٢	
			% ٤٠		٨	% ٦٤			٢٢		٢٠		٢٠		٢٠	
			٤		٤	% ٦٩			٢٠		١٧		١٧		١٧	
			صفر		أكثر من		% ٦٩		١٤		١١		٨		٧.٢٠	
									٥		٥		٧.١٠			
			أقل من ١٠٪		صفر											

ملحوظة : تتحسب نسبة العجز في تعطيله تكلفة المرتب على أساس مجموع فروق تكلفة المرتب المدينة له وللعاملين بالمراقبة عن السنة الى مجموع الأجر الممنصرفة له عن نفس السنة له ولمراقبته المحاسب على أساسها فرق التكلفة .

تقرير الكفاية لرئيس المجموعة التسويقية

٤٠ درجة لنسبة تحقيق الهدف
الصافي في تأمينات الحياة
الفردية العادلة السارية
(الهدف الصافي ٢٠٪ من
الهدف السنوي)

١٠ درجات للسلوك والمواظبة تخضع لتقدير رئيس القطاع		٥ درجات لزيادة عدد العاملين المعينين	١٥ درجة لنسبة الإلغاءات في تأمينات الحياة	٣٠ درجة لنسبة العجز في تعطيل تكلفة المرتب	٤٠ درجة لنسبة تحقيق الهدف الصافي في تأمينات الحياة الفردية العادلة السارية (الهدف الصافي ٢٠٪ من الهدف السنوي)	
درجة تعيين العمالة	العدد	الدرجة	النسبة	الدرجة	النسبة	النسبة
—	١	١٥	% ٢٥ فاصل	٣٠	% ١٠	٤٠
—	٥	١٤	% ٢٨	٢٩	% ١٢	٣٩
		١٣	% ٣٠	٢٨	% ١٤	٣٨
		١٢	% ٣١	٢٧	% ١٧	٣٧
		١١	% ٣٢	٢٦	% ٢٠	٣٦
		١٠	% ٣٣	٢٥	% ٢٣	٣٥
		٩	% ٣٤	٢٤	% ٢٧	٣٤
		٨	% ٣٥	٢٣	% ٣١	٣٣
		٧	% ٣٦	٢٢	% ٣٥	٣٠
		٦	% ٣٧	٢١	% ٣٩	٢٨
		٥	% ٣٨	٢٠	% ٤٣	٢٦
		٤	% ٣٩	١٨	% ٤٧	٢٤
		٣	% ٤٠	١٦	% ٥٢	٢٢
		صفر	أكثر من % ٤٠	١٣	% ٥٢	٢٠
				١٠	% ٦٢	١٢
				٦	% ٦٧	١٤
				٢	% ٧٢	١١
		صفر	أكثر من % ٢٢			٨
						٥
						١٠٪ صفر أقل من

ملحوظة : تتحسب نسبة العجز في تعطيل تكلفة المرتب على أساس مجموع فروق تكلفة المرتب المدينة له وللعاملين بمجموعته عن السنة الى مجموع الأجر المنصرف له عن نفس السنة له ولمجموعته المحاسب على أساسها فرق التكلفة .

إسم الوظيفة : مراقب تسويق :

نطاق الإشراف :

أ - يخضع شاغل هذه الوظيفة لإشراف مدير عام الفروع والتسويق
المختص

ب - يشرف شاغل هذه الوظيفة على رؤساء المجموعات التسويقية
والعاملين بالجهاز التسويقي التابعين له .

الواجبات :

- تحقيق الأهداف المحددة للمراقبة .

- الإشراف على العاملين بالمراقبة وتوجيههم .

- تنمية الجهاز التسويقي التابع له وعلى الأخص من حيث :
= زيادة عدد العاملين .

= رفع الكفاءة الإنتاجية .

= تنمية المهارات التسويقية .

= الإشتراك في تدريب العاملين الجدد والمتدربين على أعمال
تسويق التأمين وحل مشاكلهم التسويقية .

= اقتراح تشكيل المجموعات التسويقية بمراقبته .

اسم الوظيفة : رئيس مجموعة تسويقية :

نطاق الإشراف :

أ - يخضع شاغل هذه الوظيفة لمراقب التسويق المختص .

ب - يشرف شاغل هذه الوظيفة على أخصائيو التسويق ، مندوبي
التسويق ، والمتدربين التابعين للمجموعة .

الواجبات :

- تحقيق الأهداف المحددة للمجموعة .
- الإشراف على العاملين بالمجموعة وتوجيههم .
- تنمية الجهاز التسويقي التابع له وعلى الأخص من حيث :
 - زيادة عدد العاملين .
 - رفع الكفاءة الإنتاجية .
 - تنمية المهارات التسويقية .
- تدريب العاملين الجدد والمتدربيين على أعمال تسويق التأمين وحل مشاكلهم .

اسم الوظيفة : أخصائي تسويق - مندوب تسويق

نطاق الإشراف :

يخضع شاغل هذه الوظيفة لإشراف المراقب أو رئيس المجموعة حسب الأحوال .

الواجبات :

- تحقيق التزام الوظيفة الإنتاجي .
- المحافظة على سريان عملياته .