

١٣٢٠

الشركة القابضة لكهرباء مصر  
قطاع التدريب



لائحة التدريب

للشركة القابضة لكهرباء مصر والشركات التابعة

٢٠٠٨ نوفمبر

# المحتويات

## الصفحة

٣	: أحكام عامة	الباب الأول
٦	: لجان التدريب	الباب الثاني
٨	: خطة وبرامج التدريب	الباب الثالث
١٢	: المتدربون	الباب الرابع
١٥	: المدربون والمشرفون	الباب الخامس
١٨	: مكافآت التدريب	الباب السادس
٢١	: الدراسات العليا والمنح الدراسية والتدريبية	الباب السابع
٢٤	: المؤتمرات والندوات وورش العمل	الباب الثامن
٢٦	: متابعة وتقييم التدريب	الباب التاسع

## ملاحق

عدد (٢) نموذج تعهد

عدد (٣) نموذج تقييم

**الباب الأول**  
**أحكام عامة**

## **أحكام عامة**

### **مادة (١)**

- تسرى أحكام هذه اللائحة على العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر والشركات التابعة وبما لا يتعارض مع أحكام لائحة نظام العاملين واللائحة المالية ولائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال بها .
- مع مراعاة إعادة النظر في هذه اللائحة كل ثلاثة سنوات

### **مادة (٢)**

- يهدف التدريب إلى الارتقاء بمستوى أداء العاملين بالشركة وزيادة معلوماتهم وخبراتهم ورفع كفاءتهم الإنتاجية في مجالات عملهم وإعداد قيادات متميزة .

### **مادة (٣)**

- التدريب الذي يكلف به العامل هو أحد الواجبات الوظيفية التي يتحتم الالتزام بها ، ويعتبر تخلف العامل أو امتناعه أو انقطاعه عن التدريب الذي يكلف به بدون إذن أو غرر تقبله السلطة المختصة إخلالاً بواجباته الوظيفية يستوجب مسائلته تأديبياً .
- يتعين على الرئيس المختص للعامل المرشح للتدريب تمكينه من حضور التدريب والانتظام فيه .
- يعتبر نجاح العامل في الدورات التدريبية التي يكلف بحضورها أحد الشروط الازمة لترقيته ، وبالنسبة للعاملين الجدد يعتبر نجاح العامل في البرنامج التدريبي الذي تتيحه له الشركة أحد العناصر الازمة لثبوت صلاحيته خلال فترة الاختبار .

### **مادة (٤)**

- تشمل مجالات التدريب بصفة أساسية ما يلى :

#### **تدريب القيادات :**

لشاغلي الوظائف القيادية ( الممتازة - العالية - مدير عام ) أو المرشحين لشغل تلك الوظائف ،

#### **تدريب العاملين بالوظائف الإشرافية :**

لشاغلي الوظائف الإشرافية ( مدير إدارة - رئيس قسم ) أو المرشحين لشغل تلك الوظائف لزيادة

قدراتهم التنظيمية والتنفيذية وكفاءتهم الإدارية في قيادة مرؤوسيهم .

#### **تدريب المدرسين :**

لتنمية وتطوير المهارات التدريبية الأساسية المطلوب توافرها في المدرس ( تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدرب ، تحضير الدرس متضمنا المساعدات التدريبية الازمة ، القدرة على توصيل المعلومات ، ادارة

المناقشات ، القدرة على التقييم .... الخ )

## **تدريب إداري و عام**

لتنمية مهارات العاملين على أعمال الشئون الإدارية ، الحاسب الآلى واللغات الأجنبية .. الخ .

### **تدريب تخصصي :**

لتنمية المهارات التخصصية وذلك للتعرف على كيفية استخدام أحدث أساليب التكنولوجيا لمزاولة عمل تخصصي مثل أعمال السلامة والصحة المهنية والأمن الصناعي أو الأعمال الهندسية أو الكيميائية أو المالية أو الإدارية أو القانونية ... الخ.

### **تدريب العاملين الجدد :**

لتعریفہم بأهداف وأغراض العمل الرئيسية وطبيعتها ونظمها ولوائحها .

### **تدريب فني و حرفي**

لاكتساب او رفع المهارات والمعلومات التكنولوجية والفنية للعملة الفنية والحرفية .

### **تدريب تحويلي : ويهدف إلى :**

تأهيل العاملين المنقولين لوظائف أخرى ،  
تأهيل عمال الخدمات المعاونة على مهن مفيدة لمجال العمل

### **مادة (٥)**

- يتم التدريب عن طريق إعداد برامج تدريبية داخلية بالشركة أو إيفاد العاملين لبرامج تدريبية متخصصة داخل البلاد أو خارجها .

### **مادة (٦)**

- يقوم قطاع التدريب بوضع معايير قياسية لقياس وتقدير أداء التدريب ويقدم تقريرا ربع سنوي وآخر سنويا عن الأداء مقارنا بفترات سابقة على أن تشمل التقارير التكاليف ومقترحات لتطوير الأداء .

### **مادة (٧)**

- يبدأ العام التدريسي بالشركة في أول يوليه من كل عام وينتهي آخر يوليه في العام التالي .


 عـدـد سـمـر سـعـد

**الباب الثاني**

**لجان التدريب**

## لجان التدريب

### مادة (٨)

- تشكل بالشركة لجنة للتدريب بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

### مادة (٩)

- تختص لجنة التدريب بالشركة بالآتي :-

١. رسم سياسة التدريب ،
٢. اعتماد الخطط طويلة الأجل والخطط السنوية التي تلبى الاحتياجات التدريبية الفعلية ،
٣. بحث معوقات التدريب ومشاكله سواء منها ما يثار قبل تنفيذ البرامج أو ما ينشأ أثناء تنفيذها والعمل على إيجاد الحلول المناسبة ،
٤. تحديد الاعتمادات المالية السنوية اللازمة للتدريب بموازنة الشركة ،
٥. اعتماد قوائم المدربين غير المتفرغين ،
٦. اعتماد الدورات التدريبية اللازمة للترقى إلى الوظائف الأعلى ،
٧. اعتماد الشروط الواجب توافرها في المرشحين للتدريب سواء داخلياً أو خارجياً ،
٨. متابعة وتقييم التدريب وتطويره بما يتمشى مع التطور العلمي والتكنولوجي ،
٩. بحث ما يحال إليها من رئيس مجلس إدارة الشركة .

سهر عباس  
الدكتور محمد عباس

**الباب الثالث**  
**خطة وبرامجه التدريب**

## أولاً : خطة التدريب

### مادة (١٠)

- يجب أن تعكس الخطة السنوية للتدريب الاحتياجات التدريبية للشركة والتي يتم ترجمتها إلى برامج تدريبية يتم تنفيذها خلال العام التدريبي ، سواء داخل أو خارج الشركة وتنصخ خطة التدريب الآتي :
  ١. تحديد أسلوب تنفيذ البرامج ( محاضرات - تطبيق عملي - زيارات ميدانية تدريب في موقع العمل )
  ٢. تاريخ ومدة كل برنامج وعدد مرات تكراره خلال العام ،
  ٣. عدد المستهدف تدريبيهم وخصائصهم وشروط الالتحاق بالتدريب لكل برنامج على أن يكون العدد في حدود ٢٥ % من إجمالي عدد العاملين بالشركة سنويا ،
  ٤. تحديد التكاليف المالية و الإعتمادات اللازمة لتنفيذ الخطة ومصادر تمويلها سواء من موازنة الشركة أو من خلال المنح الخارجية أو في إطار التعاقدات والاتفاقات التي تبرمها الشركة مع الغير.

### مادة (١١)

- يقوم كل قطاع من قطاعات الشركة بتحديد احتياجاته التدريبية وترسل إلى قطاع التدريب الذي يتولى تجميعها واعدادها طبقا لنوعيتها وترتيبها حسب أولويتها على ضوء الأهداف المطلوب تحقيقها بصفة عامة ومن القطاع بصفة خاصة ومن تقييم الأداء للعاملين بالقطاع .

### مادة (١٢)

- تعد جهة التدريب المختصة الخطة السنوية للتدريب بناء على احتياجات قطاعات الشركة ويتم عرضها على لجنة التدريب لاعتمادها مصحوبة ببيان الإمكانيات وبرامج التدريب المتاحة و التكاليف المطلوبة للتدريب قبل بدء التنفيذ بثلاثة أشهر على الأقل .

١٢- سهر  
١١- ( )  
١٠- جعفر

## ثانياً : إعداد وتنفيذ برامج التدريب

### مادة (١٣)

- يراعى عند تصميم وإعداد البرامج التدريبية أن تتضمن العناصر الآتية :
  - مدة البرنامج والمادة العلمية وعدد الساعات الخاصة بكل برنامج .
  - أسلوب الدراسة في البرنامج ( محاضرات / تطبيق عملي / تجارب معملية / زيارات ميدانية .. الخ)
  - نظام الدراسة في البرنامج (تفريغ كامل / بعض الوقت / بعد مواعيد العمل الرسمية .. الخ)
  - عدد الدورات خلال العام ومكان وتاريخ تنفيذ كل دورة
  - عدد المستهدف تدريبيهم في كل برنامج والشروط الواجب توافرها في المرشحين
- يراعى تجهيز أماكن التدريب بمساعدات التدريب ( المادة العلمية ، الأجهزة والمعدات اللازمة لتنفيذ التدريب .. الخ ) وبما يكفل تغطية مطالب التدريب .

### مادة (١٤)

- يجوز للشركة أن تقوم بإعداد برامج تدريبية خاصة لكل من :
  ١. العاملين بالشركة القابضة والشركات التابعة ووزارة الكهرباء والطاقة، ويكون المقابل المادي للاشتراك في البرامج التدريبية وفقاً لما يقررها رئيس مجلس الإدارة
  ٢. طلبة الجامعات والمعاهد العليا ومعاهد إعداد الفنيين والمدارس الثانوية الصناعية .. وغيرها أثناء العطلات الصيفية بهدف التدريب العملي والزيارات الميدانية بما يتفق ودراستهم ويحدد رئيس مجلس الإدارة شروط الالتحاق وقيمة الاشتراك بالنسبة لطلبة الجامعات الخاصة والمعاهد الخاصة والمدارس الخاصة.
  ٣. جهات محلية أو دولية ويتولى قطاع التدريب بالشركة القابضة لكهرباء مصر التخطيط لعقد البرامج التدريبية للجهات الخارجية ومتابعة تنفيذ هذه البرامج بما في ذلك تحديد قيمة الاشتراك بالتنسيق مع الجهات المنفذة لهذه البرامج .

عبد سحر علاء

### ثالثا : تمويل التدريب

#### مادة (١٥)

• تعد الجهة المختصة بالتدريب بالشركة الموازنة السنوية للتدريب على أساس الخطة المعتمدة ويدخل في تقدير هذه الموازنة على الأخص البنود التالية:

١. مكافآت المدربين ،
٢. رسوم الالتحاق بالبرامج التدريبية الخارجية ،
٣. تكاليف بدل السفر ومصروفات الانتقال للمتدربين،
٤. تكاليف تجهيز أماكن التدريب وإمدادها بخامات التدريب ووسائل الإيضاح او المساعدات السمعية والبصرية ،
٥. تكاليف طبع أو نسخ أو تصوير المادة العلمية ،
٦. حواجز المتدربين .

\_\_\_\_\_

١١

جامعة سوهاج

**الباب الرابع**  
**المتدربون**

## **المتدربون**

### **مادة (١٦)**

- يتم إدراج المرشحين للتدريب من بين العاملين المستوفين لشروط الالتحاق لكل دورة تدريبية بمعرفة الجهة المختصة بالتدريب بالشركة وذلك بعد موافقة لجنة التدريب .

### **مادة (١٧)**

- يلتزم المتدرب بالانتظام في الدورة التدريبية وعدم الإخلال بالنظام أو الآداب العامة واحترام التعليمات ، وفي حالة إخلال المتدرب لهذه الالتزامات يتم إخبار الجهة التابع لها لمساعده تأديبيا .

### **مادة (١٨)**

- تقوم الشركة بتوفير الإقامة الكاملة للمتدربين مدة الدورة التدريبية - كلما أمكن ذلك - بالنسبة للبرامج التي تتطلب التفرغ الكامل والتي تقام خارج المدينة الكائن بها موقع عملهم ، ويطبق في هذا أحكام لائحة نظام العاملين ولائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الخاصة بالشركة.

### **مادة (١٩)**

- يحدد رئيس مجلس الإدارة مقابل مادي للإقامة في الاستراحات الملحقة بمرافق التدريب في ضوء الإمكانيات المتاحة والخدمات المتوفرة وذلك للمتدربين من خارج الشركة

### **مادة (٢٠)**

- في حالة اعتذار المتدرب عن البرنامج التدريبي، يتعين على الجهة التابع لها إخبار الجهة المختصة بالتدريب بخطاب رسمي قبل بدايته بأسبوع على الأقل وإلا تحملت مصاريف الدورة التدريبية.

### **مادة (٢١)**

- يحرم المتدرب من الامتحان النهائي للدورة التدريبية إذا زادت نسبة غيابه بدون عذر مقبول عن ٢٠٪ من مدة التدريب المقررة للدورة وتبلغ جهة عمله لاتخاذ الإجراءات اللازمة لمساعده

طبقاً لائحة الجزاءات المعمول بها في هذه الجهة ..

عمران سعيد على زكي الربيعي

مادة (٢٢)

- يعتبر ناجحا في التدريب كل من يحصل على ٦٠٪ على الأقل من المجموع الكلي للدرجات الخاصة بالبرنامج ، وتكون تقديرات النجاح على الوجه التالي :

ممتاز ،	% ٩٠	•
جيد جدا ،	% ٨٠ إلى ٩٠٪	•
جيد ،	% ٧٠ إلى ٨٠٪	•
مقبول ،	% ٦٠ إلى ٧٠٪	•

مادة (٢٣)

- يمنح الثلاثة الأوائل من المتدربين، الحاصلين على تقدير نجاح ممتاز بالدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن عشرة أيام ، حافز تفوق على النحو التالي :

البرامج الأخرى(جنيه)	البرامج القيادية (جنيه)	الترتيب
١٠٠	٢٠٠	الأول
٧٥	١٥٠	الثاني
٥٠	١٠٠	الثالث

مادة (٤٤)

- يمنع المتدرب حافز تدريب بشرط اجتيازه الدورة بنجاح ونسبة حضور لا تقل عن ٨٠٪ وذلك على النحو التالي :

مكان الدورة	قيمة حافز التدريب لكل يوم تدريب فعلي
<u>داخل موقع العمل</u>	
١. خلال مواعيد العمل الرسمية	خمسة جنيهات
٢. بعد مواعيد العمل الرسمية	ثمانية جنيهات
<u>خارج موقع العمل</u>	
١. خلال مواعيد العمل الرسمية	ثمانية جنيهات
٢. بعد مواعيد العمل الرسمية	عشرة جنيهات

- يحتفظ العامل المؤذن للتدريب سواء بالداخل أو الخارج بجميع المزايا التي يتمتع بها في وظيفته .

١٤

١٤

١٤

١٤

١٤

## **الباب الخامس**

## **المدربون والمشرفون**

## أولاً : المدربون

مادة (٢٥)

- تقوم جهة التدريب المختصة بالشركة بالاتصال بقطاعات الشركة المختلفة والجهات الخارجية لترشيح المحاضرين والمدربين غير المتفرغين الذين يمكن الاستفادة بخبراتهم في البرامج المعتمدة للعام التدريسي ويفضل الحاصل على مؤهلات تربوية في طرق التدريس والتدريب ، وبالنسبة للمدرب العملي يجب الا تقل خبرته العملية في مجال التخصص عن ثلاثة سنوات للمؤهل العالي وخمس سنوات للمؤهل فوق المتوسط وسبع سنوات للمؤهل المتوسط .
- يتم اختيار المحاضرين والمدربين المتفرغين بمعرفة جهة التدريب المختصة من وافقت عليهم لجنة التدريب بالشركة وذلك من العاملين ذوى الكفاءة العلمية والخبرة في مجال التدريب على الا يقل المؤهل الحاصل عليه المحاضر عن مؤهل عال ، أما بالنسبة للتدريب العملي فيجوز أن يكون المدرب حاصلاً على مؤهل متوسط أو فوق المتوسط .
- يجوز لشاغلي وظائف الإدارة العليا ومديري الإدارات القائمين بوظائف إشرافية أو إدارية بإحدى إدارات أو قطاعات الشركة القيام بالتدريب لبعض الوقت في بعض الموضوعات بما لا يتعارض مع واجباتهم الأصلية ويتم تكليفهم بالعمل بموافقة جهات عملهم .

مادة (٣٦)

- يتم إخبار المحاضرين والمدربين الذين تم اختيارهم ، عن طريق رئاستهم ، بالبرامج ومواعيد تنفيذها قبل بداية البرنامج بما لا يقل عن يومي عمل ولا يتجاوز عشرة أيام ، على ان يتزموا بجدول المواعيد المبلغ لهم .  
وفي حالة إخلال المحاضر أو المدرب غير المتفرغ بهذه المواعيد يحرم من الاشتراك في أي دورة تدريبية لمدة عام تدريسي ، أما المحاضر أو المدرب المتفرغ الذي يخل بمواعيد البرنامج يتم مساعده تأدبيا .

مادة (٣٧)

- يكون نصاب المدرب المتفرغ أسبوعيا كما يلى:  
(١٢) ساعة للتدريب النظري ،

أو (١٦) ساعة للتدريب العملي

عماد سحر ولد

## ثانياً : المشرفون

### مادة (٢٨)

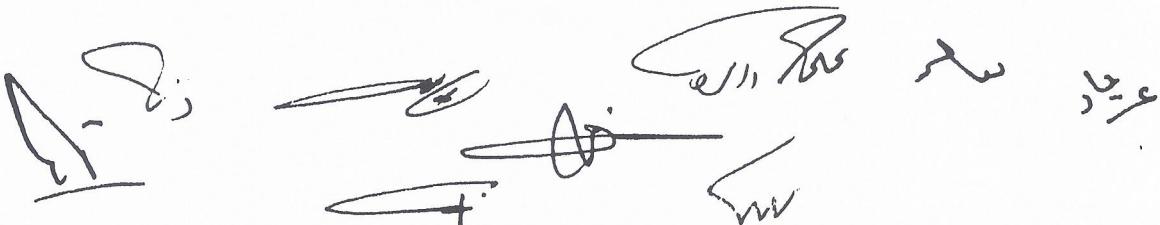
- يقوم مدير و الإدارات في المجالات التخصصية المختلفة بالإشراف الفني على تنفيذ البرامج التدريبية كل في تخصصه و يختص بما يلي :
  ١. الإشراف على تنفيذ البرنامج و التأكد من مدى الالتزام بتنفيذ محتواه ،
  ٢. ترتيب الزيارات الميدانية الخاصة بالبرنامج ،
  ٣. أتخاذ ما يراه من إجراءات لازمة لتحقيق أهداف الدورة ،
  ٤. استطلاع رأي المتدربين في إيجابيات وسلبيات البرنامج طبقاً للنموذج المعد لذلك ،
  ٥. الإشراف على وضع الأسئلة وإجراءات التصحيح والتوقع على نتائج الاختبارات .

### مادة (٢٩)

- يقوم مدير إدارة الشئون المالية والإدارية بمراكز التدريب بالإشراف الإداري على البرامج التدريبية التي يتم تنفيذها بالمراكز و يختص بما يلي :
  ١. متابعة التزام المحاضرين والمدربين والمتدربين بالبرنامج التدريبي وانتظامهم ،
  ٢. الإشراف على كافة الإعمال الإدارية المطلوبة لإعداد وتنفيذ البرنامج ،
  ٣. الإشراف على كافة الأعمال المالية الخاصة بالبرنامج .

### مادة (٣٠)

- في حالة عدم وجود مدير و الإدارات في المجالات التخصصية المختلفة يكون لمدير إدارة الشئون المالية والإدارية اختصاصات مدير و الإدارات التخصصية المختلفة فيما عدا البند رقم (١، ٥) من المادة (٢٨) يقوم بهما مدير عام الإدارة المختص في جهة التدريب



**الباب السادس**  
**مكافآت التدريب**

## مكافآت التدريب

مادة (٣١)

- تحدد مكافأة المحاضر او المدرب عن كل ساعة تدريبية وبشرط ان يكون المحاضر او المدرب ملتزماً بالمواعيد المخصصة له بالدوره وان يقوم بتنفيذ المقرر المكلف به وبالكفاءة المطلوبة طبقاً لما يلي:

### أولاً : المحاضر أو المدرب المترغ

- تحدد مكافأة المحاضر او المدرب المترغ عن كل ساعة زائدة عن النصاب المقرر بالمادة (٢٧) من هذه اللائحة وبما لا يتجاوز راتب شهر أساسى خلال ثلاثة أيام على النحو التالي :

  ١. ( ٥% ) من قيمة الراتب الأساسي للدرس نظري
  ٢. ( ٣% ) من قيمة الراتب الأساسي للدرس عملي .

### ثانياً : المحاضر أو المدرب غير المترغ

- تكون مكافأة الساعة التدريبية وفقاً للجدول التالي او بالفئات التي يتعامل بها مع الجهات عمله الأصلية أيهم اكبر .

النوع فقه الساعه ( النظري ) بالجنيه	مستوى الوظيفة	ال Benson
١٠٠	شاغلو وظائف فقه الممتازة أو الأساتذة من هيئات التدريس بالجامعات ومرتكز البحث العلمي	١
٧٥	شاغلو وظائف الدرجة العالمية أو الأساتذة المساعدون من أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ومرتكز البحث العلمي	٢
٦٠	شاغلو وظائف الإدارات العليا التخصصية من فقه مدير عام	٣
٤٠	شاغلو وظائف كبير وميرو الإدارات أو من في مستواها أو المدرسو من أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ومرتكز البحث العلمي	٤
٢٥	شاغلو وظائف رئيس قسم أو من في مستواها أو المعينون والمدرسو المساعدون بالجامعات ومرتكز البحث العلمي	٥
٢٠	شاغلو باقي الوظائف التنفيذية	٦
القائمون بالتدريب الميداني في موقع العمل (٢٥) جنيه عن اليوم الواحد		٧
فقه الدرس العملي (٥٠%) من الدرس النظري		٨

- يعامل المحاضر من ذوى المعاشات وفقاً لآخر فئة وظيفية كان يشغلها قبل إحالته إلى المعاش .
- تزداد مكافأة التدريب بنسبة (٢٠٪) للحاصل على درجة الدكتوراه و(١٠٪) للحاصل على درجة الماجستير من غير أعضاء هيئة التدريس والمعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات ومرافق البحث العلمي .
- في حالة مشاركة (٢) اثنين من المدربين معاً في نفس الوقت يحتسب لكل منهما ٧٥٪ من مكافأة التدريب عن ساعات تواجدهما معاً .

#### مادة (٣٣)

- مكافأة تأليف أو إعداد أو أعمال الترجمة أو مراجعة المواد التدريبية يتم تحديد مكافآت تأليف أو تطوير أو إعداد أو أعمال الترجمة أو مراجعة المواد العلمية أو العملية للبرامج التدريبية التي تتم لأول مرة بناء على اقتراح لجنة يشكلها رئيس مجلس الإدارة .

الإمضاءات الموقعة على المstamp:

سماحة رئيس مجلس إدارة

وزير التعليم العالي

وزير التربية والتعليم

**الباب السابع  
الدراسات العليا  
والمتح الدراسية والتدريبية**

## **الدراسات العليا والمنح الدراسية والتدريبية**

### مادة (٣٣)

**يتم الالتحاق بالدراسات العليا وفقا للقواعد الآتية :-**

- يجوز للعاملين بالشركة الالتحاق بالدراسات العليا في أحد الموضوعات التي يتم تحديدها، على ان يتم اختيار موضوع البحث من المجالات التي تحددها لجنة مركبة يتم تشكيلها بقرار من رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر وعلى العامل التقدم بطلب مشفوعا برأي رئيس القطاع المختص إلى جهة التدريب المختصة بالشركة لاستكمال الإجراءات المطلوبة وللعرض على رئيس الشركة وعلى لجنة التدريب وذلك قبل الدراسة بشهرين على الأقل، على أن يذكر في الطلب نوع الدراسة ومدتها وقيمة تكاليف التسجيل ومصروفات الدراسة.

### مادة (٣٤)

- يجوز منح العامل الدارس خلال السنة الدراسية تفرغا لبعض الوقت وفقا لمتطلبات الدراسة، بناء على طلب العامل وبموافقة السلطة المختصة .
- يتم صرف جميع مستحقات العامل الدارس باعتباره موجودا في العمل حما خلال أيام التفرغ .

### مادة (٣٥)

- تحدد المدة التي تتحمل فيها الشركة المصارييف الدراسية والتسجيل من تاريخ موافقة الشركة على التسجيل على النحو التالي :
  ١. خمسة سنوات كحد أقصى لدراسة الدكتوراه أو ما يعادلها ،
  ٢. ثلاثة سنوات كحد أقصى لدراسة الماجستير ،
  ٣. عامان كحد أقصى لدبلوم الدراسات العليا المعادل للماجستير ،
  ٤. عام لدبلوم الدراسات العليا الذي مدتة عام واحد وبحد أقصى دبلومين للشخص الواحد .

وذلك بشرط نجاح الدارس وتقديم المستندات والشهادات الدالة على ذلك ، ويجوز في حالات الضرورة القصوى مد مدة الدراسة .
- يمنح العامل الدارس مكافأة الحصول على الدرجة العلمية ولمرة واحدة في كل منها ، على النحو التالي :

٣٠٠ جنية : -

١٥٠ جنية : -

٥٠ جنية : -

دكتوراه

ماجستير أو دبلوم سنتين

دبلوم (سنة واحدة)

وذلك بعد تقديم نسختين من الرسالة أو البحث ، إحداها ورقية والأخرى الكترونية ،  
لجهة التدريب المختصة بالشركة للاستفادة بها في مكتبات الشركة ، وكذلك عمل ندوة يتم فيها  
عرض الرسالة قبل التسجيل وبعد الحصول عليها .

- يتعهد الدارس بخدمة الشركة مدة تساوي مدة الدراسة .

#### مادة (٣٦)

• يجوز بموافقة رئيس مجلس الإدارة إيفاد العامل على منحة دراسية أو تدريبية مقدمة للشركة تتطلب طبيعتها التفرغ الكامل في الداخل أو الخارج بشرط أن يخدم موضوع الدراسة أو التدريب نوع وطبيعة العمل وفي هذه الحالة يستحق العامل صرف جميع ما يتقاده أثناء عمله من رواتب وأجور أخرى خلال مدة المنحة أو التدريب

#### مادة (٣٧)

• يجب على الموفد في منحة أو بعثة دراسية أو تدريبية مراعاة ما يلى :

١. الالتزام بموضوع المنحة أو البعثة التدريبية ومدتها والشروط الخاصة بها والقرار الصادر بسفره .
٢. تقديم تقرير عن موضوع المنحة أو البعثة التدريبية ومدى استفادته منها في مدة لا تتجاوز شهر من تاريخ العودة .
٣. التعهد بخدمة الشركة لمدة تساوى ثلاثة أمثال مدة الإيفاد وبعد أدنى سنة بالنسبة للموفد للتدريب بالداخل وستنان بالنسبة للموفد للتدريب بالخارج وبعد أقصى ثلاث سنوات في جميع الحالات وأن يكون التعهد موقعا منه ومن كفيل له بحيث يكون الكفيل ضامنا متضامنا معه .
٤. تقديم الإقرارات اللازمة بكل ما تقدم إلى جهة التدريب المختصة بالشركة على أن تكون ضمن المستندات اللازمة لتصدور قرار سفره وتحفظ نسخة منها بالشئون القانونية للشركة ونسخة أخرى بملف خدمته ، وخلال هذه المدة لا ينظر في منحة أية إجازة خاصة بدون مرتب وذلك فيما عدا الأجازات الوجوبية .

#### مادة (٣٨)

• في حالة إخلال الموفد في منحة أو بعثة دراسية أو تدريبية حسب الأحوال بالالتزامات المنصوص عليها بالمادة السابقة او تقديم استقالته او الانقطاع عن العمل ، تسترد الشركة منه ومن الكفيل جميع المصاريف التي تحملتها في سبيل إيفاده وتدريبه مضافا إليها ١٠ % مصاريف إدارية وذلك خصما من جميع مستحقاته لدى الشركة وكذلك الصناديق الداخلية وإذا لم تكفي يتم الرجوع عليه وعلى الكفيل في أموالهم الخاصة ، ويتم الاسترداد بكافة الطرق القانونية .

**الباب الثامن**  
**المؤتمرات والندوات وورش العمل**

## **المؤتمرات والندوات وورش العمل**

### **مادة (٢٩)**

- يجوز بموافقة رئيس مجلس إدارة الشركة إيفاد بعض العاملين لحضور ندوات أو مؤتمرات او ورش عمل يتغدر تنظيم مثلها في الشركة .

### **مادة (٤٠)**

- يجوز قيام الشركة بمفردها أو بالاشتراك مع بعض الجهات الدولية أو المحلية بتظيم مؤتمرات أو ندوات أو ورش عمل تتطلبه طبيعة العمل مع تحمل الشركة بكامل التكاليف أو جزء منها وفقاً لطبيعة النشاط ووفقاً للقرارات السارية في هذا الشأن.

*سهر علاء الدين*

**الباب التاسع**  
**متابعة وتقييم التدريب**

مادة (٤١)

- تتولى جهة التدريب المختصة بالشركة التنسيق بين الجهات المنفذة للبرامج التدريبية ومتابعة تنفيذها للتأكد من تطابقها للخطة الزمنية وفي حدود الجدول الموضوع لكل منها كما يتم إعداد تقارير دورية بنتيجة المتابعة لرفعها للجنة التدريب متضمنة ملاحظاتها وتوصيتها .

مادة (٤٢)

- تنشئ جهة التدريب المختصة بالشركة سجلات لمتابعة التدريب تتضمن كحد أدنى البيانات التالية :
  - البرامج التدريبية ،
  - المتدربين ،
  - المادة العلمية المقدمة ،
  - مساعدات التدريب ،
  - مصروفات وتكاليف وإيرادات البرامج التدريبية .

مادة (٤٣)

- تقوم جهة التدريب المختصة بالشركة في نهاية كل برنامج بتقييم نتيجة وإسهام المتدربين والمدربيين وكفاءة المادة العلمية وذلك لقياس كفاءة العمل التدريبي ومقدار ما تم تحقيقه في إطار أهداف خطة التدريب السنوية وإبراز ما حققه كل برنامج من فائدة بالمقارنة بما تكلفه من نفقات مالية ومن وقت وجهد وكذلك إبراز نواحي الضعف والقصور ان وجدت وأوجه علاجها او تصحيحها وتطويرها وعرضها على لجنة التدريب .

مادة (٤٤)

- يتم تقييم كل برنامج تدريبي على أساس العناصر الآتية:
  - تقييم مادي للبرنامج ويشمل المدربيين ، الجدول الزمني و موضوعاته وتوقعاته،
  - تقييم موضوعي للبرنامج ويشمل ما حققه من أهداف الخطة التدريبية،
  - تقييم اقتصادي للبرنامج ويشمل الجدوى الاقتصادية ومقارنة تكاليفه بإيراداته،
  - تقييم شخصي للمتدربين في البرنامج وما حققه لهم من فائدة في العمل.

مادة (٤٥)

- على جهة التدريب المختصة بالشركة إعداد نماذج وبطاقات استطلاع الرأي تستوفى بعد ستة أشهر من نهاية كل برنامج تدريبي عن المتدرب من جهة عمله وذلك كما يلي:
  - ١) تقرير من المتدرب برأيه في الدورة التدريبية ومدى الاستفادة منها.
  - ٢) تعليق الرئيس المباشر للمتدرب عن تقييمه لأداء المتدرب بعد حصوله على التدريب معتمدا من رئاسته ومن الإدارة العليا .

٢٧

تعهد

الموقع أدناه بالآتي :

أتعهد أنا

وفي حالة الإخلال بهذا التعهد

(١) خدمة الشركة مدة

سوف أرد للشركة جميع المصروفات التي تحملتها في سبيل إيفادي وتدريبني  
مضافاً إليها ١٠٪ مصاريف إدارية وذلك طبقاً للمادتين ٣٧ ، ٣٨ من لائحة التدريب .

(٢) أن التزم بموضوع المنحة / البعثة التدريبية ومدتها والشروط الخاصة بها .

(٣) أقدم تقرير عن موضوع المنحة / البعثة ومدى الاستفادة منها في مدة

لا تتجاوز شهر من تاريخ العودة .

الكفيلالمتعهد

الاسم :

الاسم :

جهة العمل :

جهة العمل :

الرقم القومي :

الرقم القومي :

التوقيع :

التوقيع :

التاريخ :

التاريخ :

- يسْتَوِي هَذَا التَّعْهُد بِالجَهَةِ المُخْتَصَةِ بِالْتَّدْرِيبِ بِالشَّرْكَةِ فِي حَالَةِ الإِيْفَادَةِ فِي بَعْثَةٍ أَوْ مِنْحَةٍ تَدْرِيبِيَّةٍ أَوْ دراسية داخل أو خارج مصر .
- يحفظ نسخة من التعهد في قطاع التدريب ونسخة في قطاع الشئون القانونية ونسخة بملف خدمة المتعهد .

وزارة الكهرباء والطاقة  
شركة

تعهد  
للدراسات العليا

بخدمة الشركة

أتعهد أنا الموقع أدناه  
مدة عام وذلك طبقاً للمادة (٣٥) من لائحة التدريب .

: نوع الدراسة

: مجال الدراسة

: تاريخ بدء الدراسة

: مدة الدراسة

: الاسم

: التوقيع

: التاريخ

تنص المادة (٣٥) من لائحة التدريب  
يعتهد الدارس بخدمة الشركة مدة تساوى مدة الدراسة

الشركة القابضة لكهرباء مصر  
ادارة العامة للتنظيم وشئون الافراد

٢٠٠٨

السيد المحاسب / رئيس قطاع مركز اعداد القيادة

تحية طيبة ،،، وبعد

ايماء الى موافقة مجلس ادارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته الرابعة عشر بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٤ على اعتماد لائحة التدريب بالشركة القابضة والشركات التابعة والمعمول بها اعتبارا من صدور قرار رئيس مجلس الادارة رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٨ بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٢٥.

نترى بأن نرفق طيبة صورة من لائحة التدريب المعتمدة.

وتفضلا بقبول فائق الاحترام.

مدير عام التنظيم وشئون الافراد

ساهر

"وفاء محمد موسى"

٢٠٠٨

السيد مهند سعيد سليمان  
لسنة ، لا طرابع ، كفرنون

أمين الصندوق / العامل العام

٢٠٠٨

٢٠٠٨



قرار رئيس مجلس الادارة رقم (٢٠٠) لسنة ٢٠٠٨

صادر بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٢٠

رئيس مجلس الادارة

- بعد الاطلاع على القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر الى شركة مساهمة مصرية.
- وعلى القرار الوزارى رقم ٥٤٦ لسنة ٢٠٠١ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر .
- وعلى موافقة مجلس ادارة الشركة بجلسته الرابعة عشر لسنة ٢٠٠٨ بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٤ على اعتماد لائحة التدريب بالشركة القابضة لكهرباء مصر والشركات التابعة.
- وعلى مذكرة عضو مجلس الادارة المتفرغ للشئون المالية والادارية المؤرخة / ٢٠٠٨ .

**قرر**

- مادة (١) : اعتبارا من تاريخ صدور هذا القرار يعمل بلائحة التدريب للعاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر
- مادة (٢) : تسرى هذه اللائحة على العاملين بالشركات التابعة.
- مادة (٣) : يعاد النظر في اللائحة كل ثلاث سنوات.
- مادة (٤) : ينشر هذا القرار وعلى جميع المختصين تنفيذه.

**رئيس مجلس الادارة**

**دكتور مهندس محمد محمد عوض**

الشركة القابضة لكهرباء مصر  
ادارة العامة للتنظيم وشئون الافراد

٢٠٠٨

السيد المحاسب / رئيس قطاع مركز اعداد القيادة

تحية طيبة ،،، وبعد

ايام الى موافقة مجلس ادارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بجلسته الرابعة عشر بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٤ على اعتماد لائحة التدريب بالشركة القابضة والشركات التابعة والمعمول بها اعتبارا من صدور قرار رئيس مجلس الادارة رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٨ بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٢٥.

نتشرف بأن نرفق طيه صورة من لائحة التدريب المعتمدة.

وتفضلا بقبول فائق الاحترام.

مدير عام التنظيم وشئون الافراد

مع راضي مينا

سحر

"وفاء محمد موسى"

٢٠٠٨

السيد مهند سعيد سليمان  
لسنة ، لاظاه ، حزيران

السيد مهند سعيد سليمان

٢٠٠٨

٢٠٠٨



قرار رئيس مجلس الادارة رقم (٢٠٠) لسنة ٢٠٠٨

صادر بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٢٠

رئيس مجلس الادارة

- بعد الاطلاع على القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر الى شركة مساهمة مصرية.
- وعلى القرار الوزارى رقم ٥٤٦ لسنة ٢٠٠١ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر.
- وعلى موافقة مجلس ادارة الشركة بجلسته الرابعة عشر لسنة ٢٠٠٨ بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٤ على اعتماد لائحة التدريب بالشركة القابضة لكهرباء مصر والشركات التابعة.
- وعلى مذكرة عضو مجلس الادارة المترغب للشئون المالية والادارية المؤرخة / ٢٠٠٨ / .

**قرار**

- مادة (١) : اعتبارا من تاريخ صدور هذا القرار يعمل بلائحة التدريب للعاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر
- مادة (٢) : تسرى هذه اللائحة على العاملين بالشركات التابعة.
- مادة (٣) : يعاد النظر في اللائحة كل ثلاث سنوات.
- مادة (٤) : ينشر هذا القرار وعلى جميع المختصين تنفيذه.

رئيس مجلس الادارة

”دكتور مهندس محمد محمد عوض“  
٢٠٠٨/١١/٢٠

## نموذج استطلاع رأي متدرج

اسم البرنامج التدريبي :

تاريخ تنفيذ البرنامج :

اسم مركز التدريب :

أجب على الأسئلة الآتية :

١. هل استطعت من خلال البرنامج التدريبي أن تزيد من معلوماتك في مجال عملك

 لا نعم

٢. إلى أي مدى تقييمك للبرنامج من حيث :

 مقبول جيد جيد جداً ممتاز

▪ محتوى المادة العلمية

▪ تنظيم البرنامج التدريبي

▪ تقييم الموضوعات

▪ الوسائل المستخدمة في التدريب

▪ جودة وتنسيق الطباعة

▪ المساعدات السمعية والبصرية

٣- هل تتوافق المادة التدريبية مع عملك والمهارات المطلوبة لأداءه

 لا نعم

ما تعليقك :

٤ - هل كان زمن البرنامج التدريسي كافياً؟

لا

نعم

٥ - أنكر الموضوعات التي تقترح إضافتها على البرنامج للاستفادة منها مستقبلاً

٦ - ما هي الموضوعات التي تقتصر استبعادها أو اختصارها من البرنامج التدريسي؟

٧ - ما هي مقتراحاتك لتطوير البرنامج ليكون بصورة أفضل؟

٨ - ما رأيك في الأماكن والتجهيزات الخاصة بالتدريب

مقبول

جيد

جيد جداً

معتاز

▪ حجرة التدريب

▪ المعدات والأجهزة

▪ مساعدات التدريب السمعية والبصرية

٩ - تقييمك لأداء المدرب من حيث :

 مقبول

 جيد

 جيد جداً

 ممتاز





▪ شرح المادة العلمية





▪ توصيل المعلومات





▪ الحوار والمناقشة





▪ مدى الاستفادة من الدورة

١٠ - هل ترغب في المشاركة في دورات متقدمة في نفس المجال ؟

 لا

 نعم

١١ - هل لديك مقتراحات أو ملاحظات أخرى ؟

## نموذج متابعة مترب بعد عودته إلى العمل

اسم المترب :

اسم البرنامج التدريبي :

مكان تنفيذ البرنامج :

الوظيفة السابقة :

الوظيفة الحالية :

١. هل تم ترشيحك للبرنامج التدريبي :

لا	نعم
لا	نعم
لا	نعم

▪ برغبة شخصية منك :

▪ برغبة من جهة عملك :

▪ الاثنين معاً :

٢. هل كان ترشيحك للبرنامج بهدف :

لا	نعم	
لا	نعم	
لا	نعم	
ضعيفة	متوسط	كبيرة

▪ نقلك إلى وظيفة أخرى :

▪ التعرف أكثر على عملك :

▪ اكتساب خبرات و مهارات :

٣. ما مدى استفادتك من البرنامج ؟

٤. هل ساعد حضورك البرنامج في :

لا	نعم

▪ رفع كفايتك الانتاجية

▪ تحسين طريقة أداءك للعمل

▪ حل مشاكل العمل

▪ تبسيط الإجراءات لحل مشاكل العمل

لا نعم

٥. هل تقدمت بمقترنات أو أفكار جديدة تساعد على تطوير العمل ؟

► ما هي المقترنات ؟

 لا نعم

٦. هل أخذت الجهة بهذه المقترنات أو بعضها ؟

 لا نعم

٧. هل أسلست إليك واجبات أو أعمال جديدة نتيجة التدريب ؟

► ما هي هذه الأعمال ؟

 لا نعم

٨. هل عملك أصبح موضع تقدير من رؤسائك بعد عودتك من التدريب ؟

 لا نعم

٩. هل ترى ضرورة التحاق باقى زملائك بالبرنامج ؟

 لا نعم

١٠. هل عملك الحالى يتعلق بالتدريب الذى حصلت عليه ؟

 لا نعم

١١. هل صادفك مشاكل في العمل بعد عودتك من التدريب ؟

 لا نعم

١٢. هل أسهمت المواد التدريبية في حل هذه المشاكل ؟

 لا نعم

١٣. هل ترى انك في حاجة الى دورات تدريبية أخرى ؟

 لا نعم

١٤. هل لديك مقترنات أخرى يمكن الاستفادة بها في المستقبل ؟

(في حالة نعم ذكر ما هي )

**نموذج متابعة مترب بعد عودته للعمل  
عن طريق رئيسه المباشر**

الوظيفة

اسم الرئيس المباشر :

جهة العمل :

اسم البرنامج :

١- حدد مستوى الأداء للمتدرب بعد رجوعه من البرنامج التدريبي لعمله

ضعيف	متوسط	جيد	جيد جداً	ممتاز

 ضعيف       متوسط       كبير

٢- نتيجة لحضور المرشح للبرنامج ما مدي :

استيعابه معلومات جديدة عن العمل

استيعابه معلومات عن قوانين العمل وإجراءاته

استيعابه معلومات عن سياسات الشركة وأهدافها

استيعابه معلومات لتطوير وتحسين العمل

استيعابه معلومات لحل المشاكل المتعلقة بالعمل

تقليل نسبة أخطائه في العمل

تطوير مستوى أدائه للعمل

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

- تقليل الوقت المستغرق في العمل
- التواهي الفنية والإدارية لإنجاز العمل
- تنمية القدرة على التطوير والابتكار والتحليل
- سرعة إنجازه للعمل
- تقديم مقترحات جديدة
- تنمية القدرة على اتخاذ القرار

متوسط	جيد	ممتاز
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

٣ - ما مدى إكسابه أنماط السلوك التي تساعدة على أداء العمل ومنها :

- تعامله مع الرؤساء
- تعاونه مع الزملاء
- الانتظام في العمل
- تحمل المسؤولية وتجنب السلبية
- القدرة على التصرف
- ولاءه وانتمائه لعمله

أخرى تذكر

٤ - ما هي الاقتراحات الجديدة والإضافات التي قدمها المتدرب لتطوير عمله بعد مشاركته في البرنامج ؟

.....

## قرار

لـ: إنعامي، يوسف شركات التأمين  
في تاريخ: ٢٠١٤/٩/٣

تقرير شركة الكهرباء والتوزيع لبيانات الخطوط  
الإلكترونية بالشركة بحسب تقرير الشركة عن مدة عملها  
وذلك في خاتمة مستحقاتها على مدة عملها بحسب تقرير الشركة  
الخاص ببيانات الخطوط المترتبة على مدة عملها بحسب تقرير الشركة.

تقرير الشركة مبني على مدة عملها بالشركة  
التي يذكرها في تقريرها المتضمن  
بيانات الخطوط المترتبة على مدة العمل  
بالشركة بعدم صدورها في الفترة الأخيرة  
من المدة (٧٧) من لائحة نفاذ المعايير  
والخاصة بتحديث البطلان الذي تم صدوره  
الأجزاء الن Cassidy درج شهرياً.

### ما يستجد من أعمال:

التزام جميع شركات الكهرباء المتبع بمتغيرات ومن حيث بيانات الخطوط  
السالى بكل دقة واعتمادها من رئيس مجلس إدارة الشركة قبل إرسالها  
للشركة القابضة، وبمراده ملاحظات الشركة القابضة التي عرضت  
باحتياجية التجاوز.

- نتائج مراجعة بيانات التخطيط المالي  
للشركات.

التزام جميع شركات الكهرباء التالية بتنفيذ الدورات التدريبية للعاملين  
المرشحين لشغل وظائف الادارة العليا برisk اعتماد القيادة بالشركة  
القابضة للكهرباء مصر وذلك في إطار تفعيل دور المذكور في تدريب  
وتطوير وتنمية الموارد البشرية بقطاع الكهرباء.

- تنفيذ الدورات التدريبية للعاملين  
بالشركات التابعة المرشحين لشغل  
وظائف الادارة العليا بمراكز اعداد  
القيادة بالشركة القابضة للكهرباء  
معظم.

التزام جميع شركات الكهرباء التالية ببيانات خطوط الإدارية  
العليا الشاغرة إلا بعد الانتهاء من موعد صدور قرار لجنة  
اختيار القيادات بالشركة وذلك في إطار تعيين هذه الوظائف.

- شغل وظائف الادارة العليا بشركات  
الكهرباء.

تقديم شركات الكهرباء التالية ببيانات خطوط الإدارية  
ويحتوى على إمكانية الاستئناف وذلك في إطار تفعيل  
بيانات خطوط الإدارية وذلك في إطار التقارير المذكورة

- مذكرة السيد المستشار العنكبي  
لمشرعين للمجلس لمزيد وبيان  
المرفق بها تقرير عن تجربة الشركة  
للسعودية للكهرباء في مجال تطوير  
وتصنيع موفرات الطاقة.

### العنوان المترافق

بيان شركات الانتاج والنقل والموزعين

"قرار الائحة"

"موفرات الطاقة / فرزية ابو زعبل"

٢٠١٤/٩/٣

بيان شركات الادارة  
العليا

**قرارات  
لجنة التنسيق بين شركات الكهرباء  
بجلستها بتاريخ ٢٠٠٧/١٠/١٨**

م	الموضوع	القرار
أولاً	متابعة قرارات لجنة التنسيق بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٧/٧/٥	<p>التوكيد على التزام جميع شركات الكهرباء التابعة بسرعة اتارد عن ملاحظات الجهاز ومراعاة المتابعة المستمرة والتعاون مع المراقبين الماليين التابعين للجهاز والمتواجدين بالشركات على مدار السنة المالية لثلاثي ملاحظات الجهاز أولاً باول حرصاً على عدم تراكمها في نهاية العام المالي.</p> <p>التزام جميع شركات التوزيع بتضمين تقرير الميزانية جداول تتضمن مؤشرات جودة التغذية الكهربائية عن العام المالي ٢٠٠٦/٢٠٠٦ ، وكذلك البرنامج الزمني لتركيب المكثفات بالشبكة لتحسين معامل القدرة وذلك طبقاً للنماذج التي تم توزيعها بالجلسة .</p>
ثانياً	شكل مجموعة عمل من القطاعات التجارية بشركات التوزيع بالاشتراك مع السيد الأستاذ / رئيس قطاع الشئون القانونية بالشركة القابضة لدراسة الأسلوب الأمثل لمحاسبة المباني المخالفة المقامة في حرم خطوط الكهرباء عن استهلاكاتها من التيار الكهربائي .	
ثالثاً	موقف الإصدار والتحصيل النقدي من المحافظات والجهاز الإداري والهيئات الخدمية ، واستخدام قرار اللجنة	<p>الوزارية رقم ٦٠٦/٧/١١ بتاريخ ٦٠٦/٧/١٧ الصادر بمجلس الوزراء بقطع التيار الكهربائي عن المباني الإدارية التابعة لهذه الجهات في حالة عدم التزامها بسداد قيمة استهلاكاتها من التيار الكهربائي .</p>
رابعاً	موقف السداد من شركات التوزيع لشركات الانتاج والنقل والشركة	<p>القابضة عن الفترة يوليو - سبتمبر ٢٠٠٧ .</p> <p>تقوم شركة جنوب القاهرة بإعداد مذكرة للعرض على السيد الدكتور مهندس / رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة للكهرباء مصر بموقف السداد من محافظة الجيزة تمهدًا للعرض على السيد الدكتور / وزير الكهرباء والطاقة .</p>
خامساً	مذكرة السيدة المهندسة / العضو المتفرغ لشئون شركات الانتاج والنقل والتوزيع بشان التعديل	<p>الشهري المتطرق إليها حتى تتمكن هذه الشركات من الوفاء بالتزاماتها تجاه قطاع البترول وبنك الاستثمار القومي وتمويل المشروعات الجديدة .</p>
	المذكرة المقترن بشان تعديل المذكرة المقترن بشان التعديل على المادة (٢٤) من اللائحة التجارية وموافقة السيدة	<p>التعديل المقترن على المادة (٢٤) من اللائحة التجارية وموافقة السيدة المهندسة / العضو المقترن بشان تعديل المذكرة المقترن بشان تعديل على المادة (٢٤) من اللائحة التجارية لشركات التوزيع الخاصة بحالة "إذا حل منفع محل آخر" .</p>
	مذكرة السيد المحاسب / العضو المتفرغ لشئون المالية والإدارية بشان قيام مركز إعداد القيادة بتنفيذ	<p>الالتزام شركات الكهرباء التابعة بترشيح أكاديمياً العناصر لديها لحضور دورات إعداد القيادة ، مع مراعاة أن تكون الأفضلية في الترقية للوظائف القيادية والنظيرة لمن اجتاز هذه الدورة .</p>

الأستاذ/ حسن الباري

محامي



السيد المحاسب/ العضو المترعرغ  
للشئون المالية والإدارية

تحية طيبة ... وبعد ...

أتشرف بأن أرفق لسيادتكم صورة قرارات لجنة التنسيق بين شركات الكهرباء  
التابعة الصادرة بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٦

يرجاء التفضل بالإحاطة والتنبيه نحو تنفيذ ما جاء بها وموافقتنا بالوقف  
التنفيذي لهذه القرارات

وتفضلاً بقبول فائق الاحترام ..

العضو المترعرغ  
لشئون شركات الانتاج والنقل والتوزيع

د. زبور

"مهندسة / فوزية أبو نعمة"

٢٨ / ٢١ / ١٩

لـ سـارـة رـزـقـلـهـانـيـهـ  
كلـ حـسـنـاـ يـضـبـهـ  
٢٨ / ٢١

وارد  
٢٠١١٢٠٧

الإسماعيلية - شارع المحطة - ١٢٥٢  
الإسكندرية - مصر - مدار الفلك

قرارات  
لجنة التنسيق بين شركات الكهرباء  
بجلستها بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٦

م	الموضوع	القرار
أولاً	متابعة قرارات لجنة التنسيق بجلساتها المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٨/٧/٣	<p>- تلتزم شركات التوزيع بمعالجة الثلاث حالات التي أسف عنها التطبيق العملي لقواعد توصيل التغذية الكهربائية للمنشآت السكنية على النحو التالي:-</p> <p><b>الحالة الأولى :</b> مزاولة أنشطة استثمارية في منشآت سكنية تمت المحاسبة طبقاً لقواعد الواردة بدليل المستثمرين على أساس ٣٥٠ جنيه / ك. ف. أ.</p> <p><b>الحالة الثانية :</b> زيادة القدرة المركبة في المحلات التجارية في المنشآت السكنية عن القدرة التصميمية تمت المحاسبة عن فرق القدرة بواقع ٢٥٠ جنيه/ك. ف. أ. من الأحمال الزائدة.</p> <p><b>الحالة الثالثة :</b> تعديل النشاط من تجاري إلى استثماري تمت المحاسبة على أحمال النشاط الاستثماري بواقع ٣٥٠ جنيه / ك. ف. أ. جنيه يخصم منها قيمة المعايرة السابقة سدادها على أساس النشاط التجاري.</p> <p>ويراعى عدم مطالبة المشترك باى تكلفة فى حالة إذا ما كان توصيل التيار قد سبق وان تم بالتكلفة الفعلية.</p>
ثانياً	كتاب السيد المهندس / وكيل أول الوزارة بشأن طلب العرض على اللجنة لتقييم تجربة شركات التوزيع في عمليات التطوير التي تمت بالهندسات ومراكز الخدمة .	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التزام شركات التوزيع بما يلى :-</li> <li>▪ تنظيم دورات تدريبية للعاملين بالإدارات ذات الاتصال المباشر بالجماهير لتطوير سلوكياتهم في التعامل مع الجماهير وتنمية مهارة الاتصال لديهم وتعزيز ثقافة الانتقاء لشركتهم بما يضمن تقديم خدمة متميزة لعملاء الشركة وإرضائهم من خلال المعاملة الحسنة .</li> <li>▪ نشر وتعزيز ثقافة التميز في مراكز الخدمة من خلال اختيار الأمثل لمجموعة الكوادر المتعاملة مع الجماهير والتي تتسم بالاستقامة والمرونة في التصرف وسرعة الاستجابة وحسن المظهر والقدرة على تقديم خدمة مميزة لعملاء الشركة .</li> <li>▪ تخصيص إدارة بكل شركة تتبع رئيس مجلس الإدارة مباشرة لدراسة مشاكل ومشكلات المشتركين من خلال الاتصال المباشر بهم لوضع الحلول السريعة لهذه المشاكل ، مع تفعيل نشاط إدارات التفتيش الفني والتجاري بالشركة .</li> <li>▪ الاهتمام بالمرور المفاجئ من قيادات الشركة بصفة دورية على مراكز الخدمة للتأكد من جودة الخدمة وحسن معاملة المواطنين ، مع تخصيص جائزة شهرية لأفضل ثلاثة مراكز خدمة على مستوى الشركة تشجيع العاملين بها علىبذل مزيد من الجهد لإرضاء العملاء .</li> <li>▪ مراجعة العلاقة بين الإدارات الفنية والتجارية بمراكز الخدمة تحقيق التنسيق والتكميل بين هذه الإدارات بما يضمن تقديم خدمة أفضل للمواطنين .</li> </ul>

قرار ا.

لجنة التنسيق بين شركات الكهرباء  
بجلستها بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٦

الموضوع	م
القرار	
<p>- التزام جميع شركات التوزيع ببذل المزيد من الجهد لتنسيط تحصيل مستحقاتها من المشتركين ، مع التأكيد على المحصلين بالالتزام بتوريد إيرادات الشركة يومياً أو لا بأول ، واعطاء الأولوية في السداد لشركات الإنتاج والنقل حتى تتمكن هذه الشركات من الوفاء بالتزاماتها تجاه قطاع البترول وبنك الاستثمار القومي وتمويل المشروعات الجديدة .</p> <p>- التزام شركات التوزيع بمعدلات السداد الشهري الجديدة لشركات الإنتاج والنقل وكذا الشركة القابضة اعتباراً من ٢٠٠٨/١١/١ على النحو الذي تم عرضه تفصيلاً باللجنة مع الالتزام بسداد المتأخرات المستحقة عليها حتى شهر أكتوبر ٢٠٠٨ .</p>	<p> موقف السداد من شركات التوزيع لشركات الإنتاج والنقل والشركة القابضة عن الفترة من يونيو ٢٠٠٨ حتى أكتوبر ٢٠٠٨ ، ومعدلات السداد التي ستطبق من ٢٠٠٨/١١/١ .</p>
<p>- التوصية بتعديل تكلفة توصيل التغذية الكهربائية من شبكة التوزيع للمشروعات الاستثمارية من ٣٥٠ جنيه / ك. ف. إ إلى ٤٥٠ جنيه / ك. ف. إ وبمراجعة تطبيق هذه الزيادة على مرحلتين في ٢٠٠٩/١١/١ ٢٠١٠/١١ ، ويتم العرض بمذكرة على السيد الدكتور الوزير للموافقة على العرض على مجلس إدارة جهاز تنظيم مرفق الكهرباء .</p>	<p> مذكرة السيدة المهندسة / العضو المقرر لشئون شركات الإنتاج والنقل والتوزيع بشأن نتائج دراسة المقارنة بين التكلفة الحالية والسابقة لتوريد المهام المستخدمة في توصيل التيار الكهربائي للمشروعات الاستثمارية .</p>
<p>- التوصية بتعديل تكلفة توصيل التغذية الكهربائية للمشروعات الاستثمارية على الجهدين الفائق والعلوي لتكون على النحو التالي :-</p> <p>* <u>الجهد الفائق :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ إذا كان ربط محطة محولات المستثمر بالشبكة الموحدة عن طريق خط هوائي مزدوج الدائرة تكون التكلفة بواقع ٢,٥ مليون جنيه / كم من طول المسار شاملة خلبي التوصيل من نوع AIS .</li> <li>■ إذا كان ربط محطة محولات المستثمر بالشبكة الموحدة عن طريق خط هوائي مزدوج الدائرة تكون التكلفة بواقع ٢,٧ مليون جنيه / كم من طول المسار شاملة خلبي التوصيل من نوع GIS .</li> <li>■ إذا كان ربط محطة محولات المستثمر بالشبكة الموحدة عن طريق كابل مزدوج الدائرة تكون التكلفة بواقع ١٥ مليون جنيه / كم من طول المسار قطاع ١٢٠٠ × ١٢٠٠ مم شاملة خلبي التوصيل .</li> </ul>	<p> مذكرة السيدة المهندسة / العضو المقرر لشئون شركات الإنتاج والنقل والتوزيع بشأن اقتراح الشركة المصرية لنقل الكهرباء تعديل تكلفة توصيل التيار الكهربائي للمشروعات الاستثمارية على الجهدين الفائق والعلوي .</p>
<p>* <u>الجهد العالى :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ إذا كان ربط محطة محولات المستثمر بالشبكة الموحدة عن طريق خط هوائي مزدوج الدائرة تكون التكلفة بواقع ١,١ مليون جنيه / كم من طول المسار شاملة خلبي التوصيل .</li> <li>■ إذا كان ربط محطة محولات المستثمر بالشبكة الموحدة عن طريق كابل مزدوج الدائرة تكون التكلفة بواقع ٥,٤ مليون جنيه / كم من طول المسار قطاع ٦٣٠ × ١٢٠٠ مم شاملة خلبي التوصيل .</li> </ul>	<p> مذكرة السيدة المهندسة / العضو المقرر لشئون شركات الإنتاج والنقل والتوزيع بشأن اقتراح الشركة المصرية لنقل الكهرباء تعديل تكلفة توصيل التيار الكهربائي للمشروعات الاستثمارية على الجهد العالى .</p>
<p>- في حالة قيام المستثمر بتنفيذ توصيلية التغذية الكهربائية بمعرفته ، وطلب توريد خلايا التوصيل من الشركة يتم محاسبته عليها بالتكلفة الفعلية بالأسعار السارية وقت التنفيذ ، بالإضافة إلى سداد نسبة ٥% من قيمة المهام مقابل التصميمات ووضع المواصفات والفحوص والاختبار داخل البلاد والإشراف على التنفيذ ، أما الفحص والاختبار والتفتيش والتدريب خارج البلاد فيتم محاسبة المستثمر عليه بالتكلفة الفعلية .</p> <p>ويراعى تضييق هذه الزيادة على مرحلتين في ٢٠٠٩/١١ و ٢٠١٠/١١ ، بعد العرض بمذكرة على السيد الدكتور الوزير للموافقة على العرض على مجلس إدارة جهاز تنظيم مرفق الكهرباء .</p>	<p> مذكرة السيدة المهندسة / العضو المقرر لشئون شركات الإنتاج والنقل والتوزيع بشأن اقتراح الشركة المصرية لنقل الكهرباء تعديل تكلفة توصيل التيار الكهربائي للمشروعات الاستثمارية على الجهد العالى .</p>

قرارات

لجنة التنسيق بين شركات الكهرباء  
بجلستها بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٦

الموضوع	م
القرار	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تلتزم كل شركة من شركات التوزيع بمتابعة نسبة الفقد على مستوى كل قطاع وكل هندسة وكل حى ويلتزم كل رئيس قطاع ورئيس هندسة بوضع خطة لتخفيض نسبة الفقد وربط حواجز المسؤولين (رئيس القطاع ، رئيس الهندسة) بمعدل التحسن في نسبة الفقد .</li> <li>- التزام كل شركة من شركات التوزيع بموافقة الإدارة العامة للمعلومات ومراقبة الأداء التابعة للعضو المترغع لشئون شركات الإنتاج والنقل والتوزيع بخطتها في تخفيض نسبة الفقد ، وكافة البيانات الخاصة بالفقد بصفة دورية شهرية .</li> </ul>	<p>بيان عن التغير في نسبة الفقد في شركات التوزيع وشركة النقل عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨ مقارنة بعام ٢٠٠٦/٢٠٠٧ .</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التزام الشركة القابضة وجميع شركات الكهرباء التابعة بحساب وصرف المقابل النقدي لرصيد الأجزاء للعامل على أساس متوسط الأجر الشامل طبقاً للتعريف الوارد بالمادة الثانية من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة والشركات التابعة وذلك في إطار تحقيق المساواة في المزايا بين جميع العاملين بالشركة القابضة والشركات التابعة .</li> </ul>	<p>مذكرة السيدة المهندسة / العضو المترغع لشئون شركات الإنتاج والنقل والتوزيع بشأن توحيد مفهوم الأجر الشامل الذي يتم على أساسه حساب وصرف المقابل النقدي لرصيد الأجزاء عند انتهاء الخدمة .</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يقوم السيد المحاسب / العضو المترغع لشئون المالية والإدارية بالاشتراك مع السيد الأستاذ / المستشار القانوني للشركة القابضة بإعداد مشروع خطاب لمصلحة الضرائب بتوقيع السيد الدكتور مهندس / رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لاستطلاع رأيها في مدى خصوص العلاوات الخاصة المحسوبة ضمن المكافآت والحوافز والأجور الإضافية وغيرها للضريبة ، وكتاب السيد الأستاذ / المستشار القانوني للشركة القابضة في هذا الشأن .</li> </ul>	<p>كتاب السيد المهندس / رئيس مجلس إدارة شركة غرب الدلتا لإنتاج الكهرباء بشأن طلب وضع مفهوم موحد لتطبيق المنشور الصادر من مصلحة الضرائب رقم (١) لسنة ٢٠٠٨ بخصوص مدى خصوص العلاوات الخاصة المحسوبة ضمن المكافآت والحوافز والأجور الإضافية وغيرها للضريبة ، وكتاب السيد الأستاذ / المستشار القانوني للشركة القابضة في هذا الشأن .</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الموافقة على توحيد تمثيل الإداره الطبية بالهيكل التنظيمى على مستوى جميع شركات الإنتاج والتوزيع لتكون بدرجة مدير عام فيما عدا شركة النقل فيكون مستوى تمثيل الإداره الطبية بدرجة رئيس قطاع .</li> <li>- بالنسبة لشركات الإنتاج الممثلة فيها الإداره الطبية بالهيكل التنظيمى بمستوى درجة رئيس قطاع فيتم الغاء هذه الدرجة الوظيفية من الهيكل فور احالة شاغلها إلى المعاش .</li> </ul>	<p>مذكرة السيدة المهندسة / العضو المترغع لشئون شركات الإنتاج والنقل والتوزيع بشأن توحيد الهيكل التنظيمية للإدارات الطبية بشركات الكهرباء التابعة ذات النشاط الواحد وعدد العاملين المترغب .</p>

قرارات

لجنة التنسيق بين شركات الكهرباء  
بجلستها بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٦

الموضوع	م	القرار
ما يستجد من أعمال :-	عاشرًا	- الموافقة على قيام الشركة القابضة وشركات الكهرباء التابعة بمنح قرض حسن للعامل قدره عشرة آلاف جنيه يقسّط على خمسين شهر أو تاريخ الإحالة للمعاش أيهما أقرب وذلك في حالة أدائه فريضة الحج لأول مرة فقط بموجب تأشيرة السفر وتذكرة الطائرة .
كتاب السيد المهندس / وزير النقل للسيد الدكتور / وزير الكهرباء والطاقة بشأن عدم تحمل وزارة النقل لدعم اشتراكات السكك الحديدية للعاملين بها ويستثنى من ذلك حالة المأموريات الرسمية والحالات الخاصة التي تتطلبها حاجة العمل .	٢٠٠٩/١١	- الموافقة على عدم تحمل الشركة القابضة وشركات الكهرباء التابعة لدعم اشتراكات السكك الحديدية للعاملين بها ويستثنى من ذلك حالة المأموريات الرسمية وال الحالات الخاصة التي تتطلبها حاجة العمل .

العضو المتردغ  
لشئون شركات الإنتاج والنقل والتوزيع  
"مقرر اللجنة"

زنزانة  
مهندسة / فوزية أبو نعمة  
٢٠٠٩/١١/٢٣

رئيس مجلس الإدارة

"رئيس اللجنة"

دكتور مهندس / محمد عوض  
٢٣

قرارات اللجنة

العلب للتدریب

## بيان الكشوف بين شركات الكهرباء

بيان الكشوف بتاريخ ٢٠١٣/٨/٤

الموضوع	القرار	الموضوع	القرار
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التزام شركات الكهرباء التابعة بتطبيق أحكام المادة (٧٧) من لائحة نظام العاملين بالشركات وذلك فيما يتعلق بصرف مقابل نقدى عن رسيد الأجزاء الاختلافية المستحقة عن مدة خدمته بعد اقصى اربع أشهر على اسas متوسط الاجر الشامل عن السنة الأخيرة قبل انتهاء خدمته .</li> </ul>	<p>تأثراً</p> <p>كتاب شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء المرفق به صورة من حكم المحكمة الدستورية بعدم اختصاصها بنظر الدعوة المقامة من أحد العاملين بالشركة بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (٧٧) من لائحة نظام العاملين والخاصة بتحديد البديل للنقدى لرصيد الأجزاء النقدي باربع شهور .</p>	ما يستجد من أعمال :	تصدي
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التزام جميع شركات الكهرباء التابعة بتحديث ومراجعة بيانات التخطيط المطلى بكل دقة واعتمادها من رئيس مجلس إدارة الشركة قبل إرتفاعها للشركة القابضة ، ومراجعة ملاحظات الشركة القابضة التي عرضت بالاجتماع للاجنة .</li> </ul>	<p>عشراً</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نتائج مراجعة بيانات التخطيط المطلى للشركات :</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التزام جميع شركات الكهرباء التابعة بتنفيذ الدورات التدريبية للعاملين المرشحين لشغل وظائف الإدارة العليا بمركز إعداد القادة بالشركة القابضة للكهرباء مصر وذلك في إطار تعيين دور المركز في تدريب وتطوير وتنمية الموارد البشرية بقطاع الكهرباء .</li> </ul>	<p>عشراً</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ الدورات التدريبية للعاملين بالشركات التابعة المرشحين لشغل وظائف الإدارة العليا بمركز إعداد القادة بالشركة القابضة للكهرباء مصر .</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التزام جميع شركات الكهرباء التابعة بحضور التدريب على وظائف الإدارة العليا الشاغرة إلا بعد الإعلان عن هذه الوظائف وصدور قرار لجنة اختيار القيادات بالشركة باعتماد الترشيحات لشغل هذه الوظائف .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- شغل وظائف الإدارة العليا بشركات الكهرباء .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقوم شركات الكهرباء التابعة برئاسة ما ورثة بطل تقرير بالمرفق بالمحكرة ويبحث مدى إمكانية الاستفادة منه ، وموافقة الشركة القابضة للكهرباء مصر بنتائج هذه الدراسة وملاحظاتها في هذا الشأن .</li> </ul>	<p>من ذكر السيد المحاسب / العضو المتفرغ للشئون المالية والإدارية للفرع، بها تقرير عن تجربة الشركة السعودية للكهرباء في مجال تربية وتطوير مواردها البشرية .</p>

**العضو المتفرغ**  
**لشنون شركات الاتصال والتل والعزف والتذكرة**  
**"مطرد للجنة"**  
**مهندس / فوزية أبو نعمة"**  
**٢٤/٢/٢٠١٣**

رئيس مجلس الإدارة  
رئيس اللجنة

دكتور مهندس / محمد محمد عوض



**بيان بأسعار الدورات التدريبية للمتدرب الواحد ( داخل وخارج قطاع الكهرباء ) :**

الدور ( بالجنيه المصري ) للمتدرب	خارج قطاع الكهرباء	داخل قطاع الكهرباء	اسم الدورة	م
٨٢٠	٨٢٠		الدورات المالية والتجارية والإدارية والقيادية والفنية ( بدون استخدام خامات )	١
١٢٢٥	١٢٢٥		دورات فنية باستخدام ( الآلات - أجهزة - خامات - لحام أكسجين - لحام وصلات الجهد المنخفض )	٢
١٦٠٠	١٦٠٠		دورات الوقاية المتقدمة ( P2 - P3 - P4 )	٣
٧٠٠	٧٠٠		دورات الحاسب الآلي واللغات	٤
٢٨٢٠	٢٨٢٠		دورات اللحام والوصلات الأرضية ( الجهد المتوسط )	٥
٣٣٢٠	٣٣٢٠		دورات اللحام والوصلات الأرضية والخطوط الهوائية ( الجهد العالى )	٦
٣٥٧٠	٣٥٧٠		دورات اللحام والوصلات الأرضية والخطوط الهوائية ( الجهد الفائق )	٧

**ملحوظة هامة:**

- تم تقريب أسعار الدورات التدريبية لسهولة إجراء الحسابات.
- الأسعار موحدة للمتدربين داخل قطاع الكهرباء وخارجه ، على لا يقل عدد المتدربين عن ( ٨ ) متدربين داخل قطاع الكهرباء وعدد ( ١٢ ) متدرب خارج قطاع الكهرباء.
- يجوز بعد موافقة رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه تخفيض أسعار الدورات التدريبية بنسبة ( ٢٠ % ) على الإجمالي في حالة زيادة العدد عن ( ١٦ متدرب ).

الإعتماد  
Chairman

عبد

## قرارات

لجنة التنسيق بين شركات الكهرباء التابعة

بجلستها بتاريخ ٢٠١٥/٣/٣١

القرار	الموضوع	مسلسل
<p>التأكيد على استمرار تحسين الأداء التجارى بشركات التوزيع والنقل بصفه عامة وشركات مصر العليا ، جنوب القاهرة ، جنوب الدلتا لتوزيع الكهرباء بصفه خاصه لرفع نسب التحصيل من المشتركين خاصة مشتركي المنازل والتجارى والقطاع الخاص والإستثمارى مما سينعكس مباشرة على مستوى السيولة النقدية المتاحة حتى يتم الوفاء بالإلتزامات المستحقة على شركات انتاج الكهرباء .</p>	<p>موقف الاصدار والتحصيل من ٢٠١٤/٧/١ حتى ٢٠١٤/١٢/٣١ و موقف السداد لمشتريات الطاقة .</p>	<u>أولاً</u>
<p>تلزم الشركة القابضة للكهرباء مصر وشركات الكهرباء التابعة عند منح العاملين اجازة خاصة بدون مرتب بالضوابط والقواعد الآتية :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(١) أن يكون منح الأجازة جوازياً وفقاً لحاجة العمل ومتطلباته للأسباب التي يبيدها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقاً للقواعد التي تتبعها .</li> <li>(٢) أن يكون مضى على إسلام العامل للعمل بالشركة مدة سبع سنوات على الأقل ولا يسرى ذلك على العاملين الحاصلين على اجازة بدون مرتب قبل صدور هذه القواعد .</li> <li>(٣) أن تكون الأجازة بحد أقصى أربعة سنوات فقط متصلة أو منفصلة خلال خدمة العامل غير قابلة للزيادة ، وبالنسبة للعاملين الحاصلين على اجازة بدون مرتب قبل صدور هذه القواعد يتم حساب مدة الأربع سنوات من تاريخ أول تجديد بعد صدور هذه القواعد .</li> <li>(٤) لا تكون الأجازة بدون مرتب للعمل بالداخل . وبمراجعة إلا تسرى هذه القواعد على الأجازة الخاصة بدون مرتب لرعاية الطفل .</li> </ol>	<p>المقترحات الواردة من الشركات والخاصة بوضع ضوابط لحصول العاملين على اجازة بدون مرتب بالداخل والخارج .</p>	<u>ثانياً</u>
<p>التزام الشركة القابضة للكهرباء مصر وشركات الكهرباء التابعة بخاصم الإجازة السنوية الاعتيادية المقرره للعامل بقدر ايام العمل الأسبوعية حتى في حال امتناع العامل عن طلبها أو عدم قيامه بها فعلياً .</p>	<p>طلب شركة وسط الدلتا الإفادة بالرأي القانوني من عدم جواز قيام جهة العمل بخصم الإجازة السنوية الإعتيادية بقدر ايام العمل المقررة في الأسبوع دون قيام العامل بها فعلياً وطلبه ذلك .</p>	<u>ثالثاً</u>

الالتزام الشركات التابعة بما جاء بقرار لجنة التنسيق بين الشركات الصادر عن الجلسة المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٨/٣/٩ ( مرفق ) والذي يقضى بضرورة حصول المرشحين لشغل وظائف الإدارية العليا بها على دورات الترقى بمركز اعداد القيادة .

الالتزام جميع مراكز التدريب بالشركات التابعة بالتركيز على التخصصات الفنية التي انشئت من أجلها بما يتيح الفرصة لمركز اعداد القيادة للقيام بالدور المنوط به في تنمية المهارات القيادية والادارية نظراً للتخصص في ذلك مع امكان التنفيذ بالمركز او بمقار الشركات وذلك بالإستعانة بالمدربين من المركز والشركات التابعة الذين تم اعدادهم لهذا الغرض .

المذكورة المعروضة من السيد الدكتور العضو المترفع للموارد البشرية والتدريب والشئون الادارية بشأن انخفاض اعداد المتدربين وايرادات مركز اعداد القيادة .

الالتزام الشركة القابضة للكهرباء مصر وشركات الكهرباء التابعة بعدم ترحيل او ضم الأجزاء السنوية التي لم يقم بها العامل خلال السنة الى رصيد اجزاته في السنوات اللاحقة وذلك اعتباراً من ٢٠١٥/١/١ .

وضع آلية لصرف مقابل رصيد الأجزاء .

رئيس مجلس الادارة  
٢٠١٥  
المهندس / جابر دسوقي مصطفى

