



MISR UNIVERSITY  
FOR SCIENCE & TECHNOLOGY

Misr University for Science and Technology

Human Resources Department

## Pay Scale Equity Employment policy

### Description

Misr University for Science and Technology is committed to applying the principles of fairness and equality in all employment and compensation practices, in line with the provisions of Egyptian labor law, Article 35, which affirms equal opportunity and non-discrimination in wages.

The university believes that pay equity is essential for a transparent, healthy, motivating, and sustainable work environment. In line with this commitment, the university ensures that salaries and wages for faculty, staff, and employees not only meet but also exceed the minimum wage set by the Egyptian government, while keeping pace with inflation to support a decent standard of living.

### Scope

**This policy applies to all university employees, both academic and administrative, including:**

- Academic Staff.
- Administrative and technical staff.
- Temporary staff and contracted employees.
- All colleges, departments, and administrative units of the university.

### Objectives

- Ensure equality in wages and compensation for all employees.
- Eliminate systemic discrimination in salaries and benefits, whether financial or in-kind.
- Enhance transparency in recruitment, promotion decisions, and public announcements.
- Guarantee equal pay for women and men for equivalent work.

### Policy Statement

**The university commits to:**

- Paying fair wages above the government minimum wage.
- Developing a fair salary scale that reflects qualifications, scientific and professional competence.
- Preventing discrimination in pay based on:
  - Gender: No difference in pay between men and women.
  - Race or color: No impact on compensation or promotion.
  - Religion or belief: Not used as a factor in determining wages.
  - Disability: Needs are accommodated without affecting pay.
  - Marital or parental status: No impact on employment opportunities or bonuses.
  - Age: Experience is recognized without negative discrimination.

**“This policy applies to all forms of compensation: salaries, bonuses, insurance, leave, travel allowances, and all other benefits.”**



MISR UNIVERSITY  
FOR SCIENCE & TECHNOLOGY

Misr University for Science and Technology

Human Resources Department

## Procedures

**To ensure fairness in wages, the university shall:**

- Conduct periodic reviews of gender pay gaps.
- Publish review results transparently.
- Monitor the impact of measures according to diversity and inclusion policies.
- Provide training for managers in making fair pay decisions.
- Educate employees on their rights regarding compensation and benefits.

## Roles and Responsibilities

Entity	Key Responsibilities
Employees	Report any concerns regarding inequality – Participate in an open communication environment
Managers & Supervisors	Respect equality principles – Respond to complaints – Manage underperformance constructively
Human Resources	Ensure fair implementation – Review policies – Provide support and guidance – Raise staff awareness

## Performance and Salary Management

**In cases where poor performance is linked to salary-related claims, managers must:**

- Provide constructive feedback.
- Clearly identify areas of weakness.
- Propose a realistic improvement plan.
- Support the employee in developing skills.
- Apply the performance management policy.

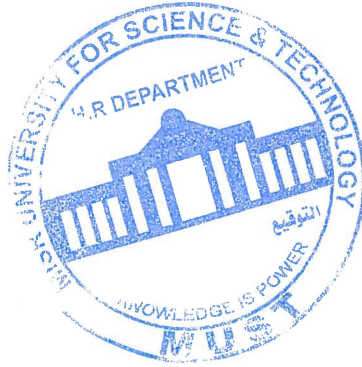


**MISR UNIVERSITY**  
FOR SCIENCE & TECHNOLOGY

**Misr University for Science and Technology**

**Human Resources Department**

<b>Policy title</b>	<b>Pay Scale Equity Employment policy</b>
<b>Issued Date</b>	<b>September 2023</b>
<b>Revised in</b>	<b>July 2025</b>
<b>Approving body</b>	<b>Human Resources Department</b>
<b>Version</b>	<b>2</b>
<b>Policy owner</b>	<b>Human Resources Department</b>
<b>Lead contact</b>	<b>Human Resources Department</b>
<b>Approval Signature</b>	<b>MR. Khaled Nabil – HR. Director</b>





MISR UNIVERSITY  
FOR SCIENCE & TECHNOLOGY

Misr University for Science and Technology

Human Resources Department

## سياسة العدالة في سُلّم الرواتب والتوظيف

### المقدمة

تلتزم جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا بتطبيق مبدأ العدالة والمساواة في جميع ممارسات التوظيف والتعويض، بما يتماشى مع أحكام قانون العمل المصري، والمادة ٣٥ والتي تنص على تكافؤ الفرص وعدم التمييز في الأجور. تؤمن الجامعة بأن العدالة في الرواتب هي أساس بيئة عمل صحية، محفزة، ومستدامة وتسعى جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا إلى ترسيخ ثقافة العدالة والشفافية في بيئة العمل، وتؤمن بأن المساواة في الرواتب ليست فقط التزامًا قانونيًا، بل هي ركيزة أساسية للتميز المؤسسي والاستدامة. تلتزم الجامعة بدفع رواتب عادلة للعاملين بها بما يتماشى مع معدلات التضخم ويحفظ حياة كريمة لموظفيها ويتجاوز الحد الأدنى للأجور الذي تحدده الحكومة المصرية ووزارة التضامن الاجتماعي.

### نطاق السياسة

تطبق هذه السياسة على جميع العاملين في الجامعة، سواء الجهاز الأكاديمي والإداري، وتشمل:

- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- الموظفين الإداريين والفنيين.
- العاملين المؤقتين والمتعاقدين من جهات خارجيه.
- جميع الكليات والإدارات والأقسام التابعة للجامعة.

### الهدف

- ضمان المساواة في الأجور والتعويضات لجميع العاملين.
- القضاء على جميع اشكال التمييز في الرواتب والمزايا المادية والعينية .
- تعزيز ثقافة الشفافية والعدالة في التوظيف والترقية والاعلان عنها.
- ضمان المساواة بين الجنسين في الحصول على تعويض مالي عن الأعمال المتكافئة.

### بيان السياسة

تلتزم الجامعة بما يلي:

- دفع رواتب عادلة تتجاوز الحد الأدنى للأجور الحكومي.
- تطوير سُلّم رواتب عدل يتناسب مع المؤهلات والكفاءة العلمية والمهنية.



MISR UNIVERSITY  
FOR SCIENCE & TECHNOLOGY

## Misr University for Science and Technology

### Human Resources Department

➤ منع التمييز في الأجور على أساس:

- الجنس: لا فرق بين الذكور والإناث في الأجر.
- العرق أو اللون: لا يؤثر على التعويض أو الترقية.
- الدين أو المعتقد: لا يُستخدم كعامل في تحديد الأجور.
- الإعاقة: تُراعى الاحتياجات دون تأثير على الأجر.
- الحالة الاجتماعية: لا تؤثر على فرص التوظيف أو المكافآت.
- العمر: يُراعى الخبرة دون تمييز سلبي.

"تطبق هذه السياسة على جميع أنواع التعويضات: الرواتب، المكافآت، التأمينات، الإجازات، تعويضات السفر، وجميع المزايا الأخرى"

### الإجراءات

لضمان العدالة في الرواتب، تلتزم الجامعة بـ:

- إجراء مراجعة دورية للتأكد من تطبيق مبدأ تكافؤ الرواتب بين الجنسين دون أي تمييز.
- نشر نتائج المراجعات بشفافية.
- مراقبة تأثير الإجراءات وفقاً لسياسات التنوع والشمول.
- تقديم التدريب للمديرين حول اتخاذ قرارات للتطبيق الامثل لعدالة الرواتب.
- تثقيف الموظفين حول حقوقهم في التعويض والمزايا.

### الأدوار والمسؤوليات

المسؤوليات الرئيسية	الجهة المعنية
الإبلاغ عن أي شكوى تتعلق بعدم المساواة – المشاركة في توفير بيئة عمل وتطبيق سياسة الباب المفتوح من خلال القنوات الشرعية	الموظفون
احترام مبدأ المساواة – الاستجابة للشكاوى – إدارة الأداء الضعيف بأسلوب بناء يساهم في تحسين الأداء.	المديرون والمشرفون
ضمان التطبيق العادل – مراجعة السياسات – تقديم الدعم والتوجيه – توعية الموظفين	إدارة الموارد البشرية



MISR UNIVERSITY  
FOR SCIENCE & TECHNOLOGY

## Misr University for Science and Technology

### Human Resources Department

#### إدارة الأداء والرواتب

في حال وجود أداء ضعيف مرتبط بشكاوى الأجور، يجب على المديرين:

- تقديم تغذية راجعة بناءة.
- تحديد نقاط الضعف بوضوح.
- تقديم اقتراح لتحسين الأداء.
- دعم الموظف في تطوير مهاراته.
- تطبيق سياسة إدارة الأداء.
- تطبيق سياسة إدارة الأداء (KPIs)

اسم السياسة	سياسة العدالة في سَلَم الرواتب والتوظيف
تاريخ الإنشاء	سبتمبر ٢٠٢٣
تاريخ المراجعة	يوليو ٢٠٢٥
الجهة المعتمدة	إدارة الموارد البشرية
الإصدار	٢
مالك السياسة	إدارة الموارد البشرية
جهة الاتصال الرئيسية	إدارة الموارد البشرية
توقيع الاعتماد	السيد/ خالد نبيل – مدير عام الإدارة العامة للموارد البشرية

