

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١

بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى ما ارتأه مجلس الدولة ؛

قرر القانون الآتي :

مادة ١ - يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام المرافقة لهذا القانون وتسمى أحكامه على :

(١) العاملين بالجهاز الإداري للدولة ويتكون من وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الإدارة المحلية .

(ب) العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم . ولا تنرى هذه الأحكام على العاملين الذين ينظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين .

مادة ٢ - في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد :

١ - بالوحدة :

(١) كل وزارة أو مصلحة عامة أو جهاز يكون له موازنة خاصة بالوظائف .

(ب) كل وحدة من وحدات الإدارة المحلية .

(ج) الهيئة العامة .

٢ - بالسلطة المختصة :

(١) الوزير المختص .

(ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الإدارة المحلية .

(ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص .

مادة ٣ - يصدر رئيس الجمهورية اللائحة التنفيذية لهذا القانون .

والأن تصدر هذه اللائحة باستمرار العمل باللوائح والقواعد والقرارات المعمول بها في شؤون العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون فيما لا يتعارض مع أحكامه .

مادة ٤ - ياتى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة ، والقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن المكافآت والأجور والمرتبات التي يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الأصلية ، وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٣١ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم البدلات والأجور والمكافآت ، كما يلقى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون .

مادة ٥ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، وتكون له قوة القانون ، ويعمل به اعتباراً من تاريخ نشره ما

صدر برئاسة الجمهورية في ٢ شبان سنة ١٣٩١ (٢٣ سبتمبر سنة ١٩٧١)

أنور السادات

نظام العاملين المدنيين بالدولة

الباب الأول

في الوظائف والتعيين والترقية

الفصل الأول

في الوظائف

مادة ١ - تضع كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة هيكلًا تنظيميًا لها يعتمد من الوزير المختص .

مادة ٢ - تضع كل وحدة جدولًا للوظائف يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها في إحدى المستويات والفئات الوظيفية الميئة بالجدول الملحق بهذا القانون - كما يجوز إعادة تقييم وظائف كل وحدة ، ويعتمد جدول الوظائف والقرارات الصادرة بإعادة تقييم الوظائف بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وذلك في حدود الاعتمادات المقررة في الموازنة العامة للأجور .

مادة ٣ - يحدد رئيس الجمهورية أحكام ترتيب وتوصيف وتقييم الوظائف وإعادة تقييمها ، كما يحدد إجراءات نقل العاملين إلى الوظائف الواردة بجدول توصيف الوظائف وموعد بدء فقا أحكام التوصيف والتقييم عليهم .

مادة ٤ - يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من عين في إحدى الوظائف الميئة بموازنة كل وحدة ، ويكون التعيين في الوظائف المؤقتة بالنسبة للتمتعين بالجنسية المصرية أو الأجانب وفقاً للقواعد التي تتضمنها اللائحة التنفيذية مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب .

الفصل الثاني

في التعيين

مادة ٥ - تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها التي يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة . ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها .

وتحدد السلطة المختصة الوظائف التي يكون شغلها بائتمان وتلك التي تشغل بدون امتحان .

مادة ٦ - يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بائتمان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لتناجج الامتحان وعند التساوي في الترتيب بين الأهل مؤهلا فالأقدم تخرجاً فإن تساوى تقدم الأكبر سناً .

وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعين بمضى سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان .

ويجوز التعيين من القوائم التي مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للتشريع منها وذلك خلال السنة أشهر التالية لاقتضاء السنة .

ويكون التعيين في الوظائف التي تشغل بدون امتحان وفقاً للشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية .

وتحدد بقرار من رئيس الجمهورية الوظائف التي تحجز للمصائب في الحروب الذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمالها ، كما يحدد ذلك القرار قواعد شغلها .

ويجوز أن يمين في هذه الوظائف أزواج هؤلاء المصائب أو واحد من أولادهم وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وقتهم .

مادة ٧ - يشترط فيمن يمين في إحدى الوظائف :

(١) أن يكون ممتناً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى تولى الوظائف العامة .

ويستثنى من هذا الشرط الفلسطينيون العرب فيعاملون معاملة من يتمتع بالجنسية المصرية مع احتفاظهم بجنسيتهم الفلسطينية .

(٢) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

(٣) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يتألفها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالين .

(٤) ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو بقرار تاديبي نهائى ما لم تمض على صدوره أرسنة أعوام على الأقل .

(٥) أن يكون مستوفياً لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها ويجوز الإعفاء من هذا الشرط بموافقة السلطة المختصة بالتعيين .

(٦) أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة الهيئة الطبية المختصة وذلك فيما عدا العاملين المعيّنين بقرار من رئيس الجمهورية ويجوز الإعفاء منها بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد أخذ رأى الهيئة الطبية .

(٧) أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

(٨) أن يكون قد بلغ السن الذي تحدده اللائحة التنفيذية .

مادة ٨ - المؤهلات العلمية الأجنبية التي تمنحها المدارس والمعاهد والجامعات الأجنبية يصدر بمادلتها بالمؤهلات الوطنية أو بتقييمها علمياً إذا لم تكن لها نظائر من المؤهلات الوطنية ، قرار من وزير التعليم العالى أو من وزير التربية والتعليم أو من الوزير المختص بشئون الأزهر حسب الأحوال بناء على مقترح لجنة تشكل لهذا الغرض تمثل فيها وزارة التربية والتعليم والإدارة العامة للبعثات والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والمعاهد والكليات التي فيها نوع الدراسة المطلوب معادلة شهادتها أو تقييمها علمياً .

ويكون تحديد المستوى المالى للمؤهلات الوطنية بقرار من وزير الخزانة بعد أخذ رأى لجنة تمثل فيها وزارات التربية والتعليم والتعليم العالى وشئون الأزهر والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

مادة ٩ - استثناء من حكم المادة (٥) يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو وحدة أخرى وبذات أجره الأصيل الذي كان يتقاضاه إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة وعلى أن لا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بتقدير ضعيف .

مادة ١٠ - يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون وفي هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة .

مادة ١١ - يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة شهور من تاريخ تسلمهم العمل وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون إلى لجنة شئون العاملين فإن رأت صلاحيتهم للنقل إلى وظائف أخرى نقلتهم إليها وإلا اقترحت فصلهم من الخدمة .

ويستثنى من الأحكام المتقدمة المعينون بقرار من رئيس الجمهورية ، وتحدد اللائحة التنفيذية الوظائف الأخرى التي لا يوضع شغلها تحت الاختبار .

مادة ١٢ - يكون التعيين في وظائف الإدارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة .

وتكون الترقية إلى الوظائف التي يبدأ رطبها ببلغ ٨٧٦ جنيا سنويا وما يملوها من وظائف بالاختيار ، وبالأقدمية إلى الوظائف الأخرى ويجوز للأئحة التنفيذية تخصيص نسبة معينة للترقية بالاختيار إلى هذه الوظائف .

ويشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفائية .

وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ رطبها ببلغ ٨٧٦ جنيا سنويا وما يملوها يستهدى في تحصيل مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبيده الرؤساء عنهم .

ويشترط في جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب الذي تبنيه له الوحدة التي يعمل بها .

ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين إضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة .

مادة ١٦ - لا تجوز ترقية العامل قبل استيفاء المدد المقررة للترقية في الجدول المرافق ويجوز لمجلس الوزراء تحديد مدد أخرى للترقية من فئة إلى أخرى أو من مستوى إلى آخر .

كما لا يجوز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضي سنة على الأقل ما لم تكن للترقية في وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول إليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة .

ويستثنى من ذلك الوظائف التي يكون التعيين فيها بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ١٧ - تصدر الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ويمنح العامل بداية الفئة الوظيفية المرقق إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر وتستحق علاوة الترقية من أول الشهر التالي لصدور القرار .

وتعتبر الأقدمية في كل فئة من الفئات التي يتضمنها المستوى الواحد من تاريخ التعيين فيها، فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل في فئة وظيفية واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلي :

(أ) إذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الفئة الوظيفية السابقة .

(ب) إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الأقدمية في التخرج فان تساويا تقدم الأكبر سنا ، وتحدد اللائحة التنفيذية الحالات التي يجوز فيها تقرير أقدمية اعتبارية في الفئة .

مادة ١٣ - مع عدم الإخلال بنص المادة (٩) يمنح العامل عند التعيين أول مرربوط الفئة الوظيفية التي عين عليها ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلمه العمل .

واستثناء من حكم الفقرة السابقة ، إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة أخرى من نفس فئته أو في فئة أعلى احتفظ بأجره السابق الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المسمى عليها بشرط ألا يجاوز نهاية رطبها وأن تكون مدة خدمته متصلة ، ويدير هذا الحكم على العاملين السابقين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية والعاملين بكادرات خاصة الذين يعاد تعيينهم في وحدات الجهاز الإداري للدولة .

كما يسرى هذا الحكم على العمال المؤقتين أو المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم في فئات وظيفية .

مادة ١٤ - يجوز في الأحوال التي تحددها اللائحة التنفيذية منح العامل أجرا يزيد على بداية ربط الفئة الوظيفية المسمى عليها بحيث لا يجاوز الأجر نهاية ربط الفئة .

كما يجوز بقرار من السلطة المختصة - وبعد تقييم الوظائف - تعيين العامل الذي يزيد مدة خبرته الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن يضاف إلى بداية المرربوط عن كل سنة من السنوات الزائدة علاوة بمقد أقصى خمس علاوات من علاوات الفئة المسمى عليها .

الفصل الثالث

في الترقية

مادة ١٥ - مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقق إليها يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة الوظيفية التي تسبقها مباشرة أو بالتعيين أو التقليل .

الباب الثاني

في الملاوات والبدلات والحوافز

الفصل الأول

الملاوات

مادة ١٨ - يمنح العامل علاوة دورية طبقا للنظام المقرر بالمحصول المرافق بحيث لا يجاوز الأجر نهاية مرسوم المستوى وذلك في المواعيد الآتية :

(١) في أول يناير التالي لانقضاء سنة من :

(١) تاريخ منح الملاوة السابقة ، ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمني ، فيما عدا العاملين الذين يعاد تعيينهم وكان أجرهم في وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مرسوم الفئة التي أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة ففي هذه الحالة يسرى عليهم حكم الفقرة (٢) .

(ب) تاريخ صدور قرار الترقية .

(٢) في أول يناير التالي لانقضاء سنتين من تاريخ الالتحاق بالخدمة لأول مرة .

مادة ١٩ - يصدر بمنح العلاوة قرار من السلطة المختصة .

مادة ٢٠ - يجوز منح العامل علاوة تشجيعية في حدود الاضمارات المخصصة بالميزانية اعتبارا من أول يناير تعادل العلاوة الدورية المقررة وذلك بالشروط الآتية :

(١) أن تكون كفاية العامل قد حددت بتقدير ممتاز في العاملين الآخرين ، وأن يكون قد بذل جهدا خاصا أو حقق اقتصادا في التفتحات أو رفعا لمستوى الأداء .

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

(٣) ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون من العلاوة في سنة واحدة على ١٠٪ من عدد عمال كل فئة وظيفية .

ولا يغير منح العامل هذه العلاوة من استحقاقه للعلاوة الدورية في مواعيدها .

ويصدر بمنح العلاوة قرار من السلطة التي تختص بالتعيين بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين .

الفصل الثاني

البدلات والحوافز

مادة ٢١ - يجوز لرئيس الجمهورية منح البدلات الآتية في الحدود وطبقا للقواعد المبينة قرين كل منها :

(١) بدل تمثيل للوظائف الرئيسية وحسب مستوى كل منها على ألا يزيد عن ١٠٠٪ من بداية ربط الفئة الوظيفية المقرر لها البدل ، ويصرف لشاغل الوظيفة المقرر لها وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها طبقا للأوضاع المقررة ولا يخضع هذا البدل للضرائب .

(٢) بدلات تقتضيها طبيعة عمل الوظيفة يتعرض معها القائمون عليها إلى مخاطر معينة أو تتطلب منهم بذل جهود متميزة عن تلك التي تتطلبها سائر الوظائف وعلى ألا تزيد قيمة البدل عن ٣٠٪ من بداية ربط الفئة الوظيفية التي يشغلها العامل .

(٣) بدلات إقامة للعاملين بمناطق تتطلب ظسروف الحياة فيها منح هذا البدل أثناء إقامتهم بهذه المناطق .

(٤) بدلات مهنية للماصلين على مؤهلات معينة أو بسبب أداء مهنة معينة .

ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يصرف للعامل طبقا لما تقدم عن ١٠٠٪ من الأجر الأساسي .

مادة ٢٢ - يجوز للسلطة المختصة وضع نظام للحوافز بما يحقق حسن استخدامها على أساس معدلات قياسية للإنتاج أو الخدمات أو حسب مستويات الأداء .

كما يجوز تقرير مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثا أو اقتراحات جديدة تساعد على تحسين طرق العمل ورفع كفاءة الأداء .

ويكون تقرير المكافآت التشجيعية بقرار من السلطة المختصة .

مادة ٢٣ - يستحق العامل أجرا عن الأعمال الإضافية التي يطلب إليه تأديتها وفقا للقواعد والأحكام التي تضعها السلطة المختصة ، وتبين تلك الأحكام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاها العامل من مبالغ هذه الأحوال .

مادة ٢٤ - يجوز منح رواتب إضافية للعاملين خارج جمهورية مصر العربية وفقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٢٥ - يسترد العامل التفتحات التي يتكبدها في سبيل أداء أعمال وظيفته وذلك في الأحوال والشروط التي تتضمنها اللائحة التنفيذية .

الباب الثالث

في النقل والتدبير والإعارة والبعثات

مادة ٢٦ - يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تطبق أحكام هذا القانون ، كما يجوز نقله إلى الهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها والعكس إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان النقل بناء على طلبه .

ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى أخرى فتنها أقل .

ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

مادة ٢٧ - استثناء من أحكام المادة (٢٦) يجوز بموافقة وزير الخزانة نقل العامل من وحدة إلى أخرى وذلك في الحالات الآتية :

(١) إذا لم يكن مستوفيا لمواصفات الوظيفة التي يشغلها أو أي وظيفة أخرى خالية في الوحدة التي يعمل بها .

(٢) إذا كان زائدا من حاجة العمل في الوحدة التي يعمل بها ، وفي هذه الحالة تُلغى وظيفته من ميزانيتها أو تنقل إلى الجهة المقول إليها .

مادة ٢٨ - يجوز بقرار من السلطة المختصة نهب العامل للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى في نفس مستواها أو في وظيفة تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى أو في مؤسسة أو وحدة اقتصادية إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك .

وتكون مدة النهب ستة فابلة للتجديد .

مادة ٢٩ - في حالة غياب أحد المعيّنين بقرار من رئيس الجمهورية يقوم ويكمله بأعباء وظيفته فإذا لم يكن له وكيل جاز للوزير المختص نهب غيره للقيام بأعماله بشرط أن يكون من فئة معادلة أو من الفئة الأدنى مباشرة .

مادة ٣٠ - يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل في الداخل أو الخارج ، ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها .

ويكون أجر العامل بأكله على جانب الجهة المستعمرة ، ومع ذلك يجوز منحه أجرا من حكومة جمهورية مصر العربية بالشروط والأوضاع التي يحددها رئيس الجمهورية .

وتدخل مدة الإعارة في حساب المعاش واستحقاق العلاوة والترقية .

مادة ٣١ - عند إعارة أحد العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز في حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو الترقية بقرار من السلطة التي تختص بالتعيين إذا زادت مدة الإعارة عن ستة وعشرون يوما .

العامل يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو أي وظيفة خالية من فته أو يبقى في وظيفته الأصلية بصفة شخصية على أن تسوى حاله في أول وظيفة تخلو من نفس الفئة .

وفي جميع الأحوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها قبل الإعارة .

مادة ٣٢ - يجوز إيفاد العاملين في بعثات ومنح للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية .

وتحفظ على سبيل التذكير لأعضاء البعثات والمنح والإجازات الدراسية من العاملين والعجدين وظائفهم ويجوز شغل هذه الوظائف بصفة مؤقتة بطريق التعيين دون الترقية إذا كانت مدة البعثة أو المنحة أو الإجازة لا تقل عن ستة أشهر على أن تخلو عند عودتهم ، وذلك مع عدم الإخلال بما لوزير الخزانة من سلطة إعانة أسرى العجدين في الأحوال وطبقا للأوضاع التي يقرها رئيس الجمهورية .

وتدخل مدة البعثة الرسمية والتجديد في حساب المعاش أو المكافأة وفي استحقاق العلاوة والترقية بالنسبة إلى المبعوثين من العاملين والعجدين منهم .

أما المبعوثون من الطلبة فلا تحسب لهم من مدة البعثة الرسمية إلا المدة التي تلي التعليم الجامعي أو العالي .

الباب الرابع

في بلجان شؤون العاملين والتقارير عنهم

مادة ٣٣ - تنشأ في كل وحدة لجنة أو أكثر لشؤون العاملين من ثلاثة أعضاء على الأقل ، وتشكل بقرار من السلطة المختصة ، وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس الوحدة وتكون قراراتها بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس .

ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجان المسئول عن شؤون العاملين أو من يقوم بحاله دون أن يكون له صوت معدود في المداولات . وتنظم اللائحة التنفيذية إجراءات وأوضاع مباشرة اللجنة لأعمالها .

مادة ٣٤ - تختص اللجان المنصوص عليها في المادة السابقة بالنظر في تعيين ونقل وترقية ومنح علاوات العاملين لفنائة وظائف المستوى الأول علاوة على ما يرى رئيس الوحدة مرضه عليها من شؤون .

مادة ٣٥ - ترسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتقادها . فإذا لم تتمدها ولم تبد اعتراضا عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة . أما إذا اعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتين أن تبدي كتابة الأسباب المبررة لذلك وتعيد ما اعترضت

وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة لاعتماده. فإذا لم تعتمد أعلامه للجنة مع تحديد الوظيفة التي ينقل إليها العامل . فإذا كان التقرير التالي مباشرة بتقدير ضعيف يفصل من الخدمة في اليوم التالي لاعتباره نهائيا مع حفظ حقه في الماش أو المكافأة .

الباب الخامس

في الإجازات

مادة ٤٢ - لا يجوز للعامل أن يتقطع عن عمله إلا بإجازة ممنوحة له في حدود الإجازات المقررة بالمواد التالية .

مادة ٤٣ - للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يحددها قرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٤٤ - يمنح العامل إجازة عارضة لمدة لا تتجاوز سبعة أيام في السنة وتضع السلطة المختصة القواعد المنظمة في هذا الشأن .

مادة ٤٥ - يمنح العامل إجازة سنوية بأجر كامل تقدر على الوجه الآتي :

(١) شهر لمن بلغ سن الخمسين من عمره أو لمن أمضى في الخدمة عشر سنوات متصلة .

(٢) ٢١ يوما لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة .

(٣) ١٥ يوما في السنة الأولى من خدمة العامل ولا تمنح إلا بعد ستة شهور من تاريخ استلامه للعمل .

ويجوز بقرار من السلطة المختصة زيادة مدة الإجازة السنوية بما لا يتجاوز سبعة أيام للعاملين في محافظات قنا وأسوان والبحر الأحمر وسينا والوادي الجديد والصحراء الغربية وخارج الجمهورية طبقا للشروط والأوضاع التي يتضمنها القرار .

وتحدد مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه . ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ويجوز ضم مدد الإجازات السنوية إلى بعضها بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر .

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل .

عليه إلى اللجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب وتحدد لها أجلا للبت فيه فإذا انمضى هذا الأجل دون أن تبدي اللجنة رأيا اعتبر رأي السلطة المختصة نافذا ، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويعتبر قرارها في هذه الحالة نهائيا .

مادة ٣٦ - يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين هذا شاغلي وظائف الإدارة العليا وشاغلي الفئة التي يبدأ مربوطها بتبلغ ٨٧٦ جنجها سنويا وتقدم هذه التقارير عن كل سنة مالية خلال شهري أكتوبر ونوفمبر من السنة التالية ، ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز وجيد ومتوسط ودون المتوسط وضعيف ، ويكون إعداد هذه التقارير وفقا للإجراءات والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية .

مادة ٣٧ - يعد الرئيس المباشر التقرير السنوي كتابة عن العامل ويعرض عن طريق مدير الإدارة المختص بعد إبداء رأيه كتابة على لجنة شؤون العاملين ، ولجنة أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولما أن تعتمد أو تعد لها بناء على قرار .

مادة ٣٨ - يجب الحصول على تقرير عن مستوى كل عامل معار داخل الجمهورية أو مندوب من الجهة المعار أو المندوب إليها إذا طالت مدة الإجازة أو التذب عن ثلاثة شهور .

وبالنسبة للعامل المجدد أو المستدعي للاحتياط يستهدى في تقرير كفايته برأي الجهة المختصة بالقوات المسلحة .

مادة ٣٩ - يحظر العامل الذي قدرته كفايته بدرجة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف في مستوى أدائه لعمله ويجوز له أن يتظلم من هذا التقرير إلى لجنة شؤون العاملين خلال شهر من تاريخ إعلانه به على أن يفصل في التظلم خلال شهر من تاريخ تقديمه ويكون قرارها نهائيا .

ولا يعتبر التقرير نهائيا إلا بعد انقضاء مهلة التظلم أو البت فيه .

مادة ٤٠ - يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوي واحد بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من العلاوة الدورية ومن الترقية في السنة التالية لتلك المقدم عنها التقرير .

ولا يترتب الأثر السابق إذا ما تراخى وضع التقرير عن الموعد الذي يتعين وضعه فيه .

مادة ٤١ - العامل الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بتقدير ضعيف يحال إلى لجنة شؤون العاملين فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى في ذات الفئة قررت نقله إليها بقتته وأجره . أما إذا تبين للجنة بعد تحقيقها أنه غير قادر على العمل في أية وظيفة بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في الماش أو المكافأة .

مادة (٣) للعامل المخالط لمريض بمرض معد وترى الهيئة الطبية المختصة منه من مزاولة أعمال وظيفته لمدة التي تحددها .

(٤) للعامل الذي يصاب بمرض بسبب تادية وظيفته وتقرر الهيئة الطبية المختصة مدة علاجه ، على ألا يتجاوز مدة الإجازة التي تمنح عنها أجزائة أشهر ، ومع ذلك يجوز بقرار من السلطة المختصة مد هذه الإجازة مدة لا تتجاوز ستة أشهر أخرى .

ولا تحسب الإجازة في الحالات المتقدمة من الإجازات السنوية أو المرضية .

مادة ٥٠ - كل عامل لا يبرد إلى عمله بعد انتهاء إجازته مباشرة يحرم من أجره عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الإجازة مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية .

ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة أن تقر حساب مدة الاقطاع من إجازاته السنوية ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك وكان غيابه لم يتجاوز عشرة أيام ، وقدم العامل عذرا مقبولا لهذا الغياب .

مادة ٥١ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الإجازات التي تمنح للعاملين ، وتدخل أيام العطلات الرسمية ضمن مدة الإجازة إذا تخلتها .

الباب السادس

في واجبات العاملين وتأديبهم

الفصل الأول

في واجبات العاملين

مادة ٥٢ - الوظائف العامة تكليف للقائمين بها ، هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للصحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها . ويجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها عليه :

(١) أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته . ويجوز تكليف العاملين بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المعين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .

(٢) أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقا للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته سلوكا يتفق والاحترام الواجب .

مادة ٤٦ - لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال إجازته السنوية وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التي يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي .

مادة ٤٧ - مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٠ في شأن الأمراض المزمنة تكون للعامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من الهيئة الطبية المختصة في الحدود الآتية :

(١) ثلاثة شهور منها شهر بأجر كامل والشهرين الآخرين بأجر يساوي ٧٥٪ من أجره الأساسي ما لم تقر السلطة المختصة صرف الأجر بالكامل في الحالات التي تستدعي فيها حالة المريض ذلك وتلي أن يصدر قرار في كل حالة على حدة .

(٢) ستة شهور بأجر يساوي ٧٥٪ من أجره الأساسي .

والعامل الحق في مد الإجازة المرضية لمدة ثلاثة أشهر أخرى بلا أجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

ويجوز للسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البره منه إلى علاج طويل ، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى الهيئة الطبية المختصة وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة سنوية إذا كان له وفر منها وعلى العامل المريض أن يحظر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل .

وتحدد اللائحة التنفيذية الجزاء الذي يوقع على العامل المتأخر .

مادة ٤٨ - يجوز للسلطة المختصة وبناء على طلب العامل منحه إجازة خاصة بدون أجر لمدة التي تحددها في الأحوال الآتية :

(١) للزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر خارج لمدة سنة على الأقل ، ولا يجوز أن يتجاوز الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج .

(٢) للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة حسب مقتضيات العمل .

مادة ٤٩ - تمنح إجازة خاصة بأجر كامل في الحالات الآتية :

(١) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر مرة واحدة طوال مدة الخدمة .

(٢) للعاملة في حالة الوضع وتكون لمدة شهر على ألا تمنح لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة الخدمة .

أو وثائق أو غيرها مما يكون له الحق في فحصها أو مراجعتها أو الاطلاع عليها بمقتضى قانون إنشائه .

(٧) أن يفرض أى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحاً به بذلك كتابة من الرئيس المختص .

(٨) أن يفشى الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقتضى بذلك ، ويظل هذا الالتزام قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة .

(٩) أن يحتفظ لنفسه بأصل أى ورقة من الأوراق الرسمية أو يتزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصياً .

(١٠) أن يخالف إجراءات الأمن الخاص والعام التي يصدر بها قرار من الوزير المختص أو من يمارس سلطانه .

(١١) ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة :

(أ) أن يشتري عقارات أو متعلقات مما تطرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته .

(ب) أن يزاول أى أعمال تجارية ويوجهها أن يكون له أى مصلحة في أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

(ج) أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أى عمل فيها إلا إذا كان مندوباً عن الحكومة أو المؤسسات العامة أو وحدات الحكم المحلي أو كان ذلك بترخيص من الجهة المختصة .

(د) أن يستأجر أراضى أو عقارات بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفته إذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله .

(هـ) أن يضارب في البورصات .

(و) أن يلعب القمار في الأندية أو المحال العامة .

مادة ٥٤ - تضع اللائحة التنفيذية نظاماً للرقابة والتفتيش والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق من أهداف وفقاً لمعايير محددة يخضع لها جميع العاملين .

(٣) أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة .

(٤) أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها .

ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسئولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه .

(٥) مع عدم الإخلال بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة لا يجوز للعامل أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها .

(٦) لا يجوز للعامل أن يؤدي أعمالاً للغير بأجر أو مكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من الوزير المختص أو من يمارس سلطانه ، ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المسئول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائي ممن تربطهم به صلة قربي أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وأن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قربي أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك بشرط إخطار الجهة الرقابية التابع لها بذلك .

مادة ٥٣ - يحظر على العامل :

(١) مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها .

(٢) مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الميزانية .

(٣) مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية .

(٤) الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حقيق من الحقوق المالية للدولة أو أحد أفرادها أو أشخاص العامة الأخرى أو الخيانت الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للحسابات أو المماس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك بصفة مباشرة .

(٥) عدم الرد على مناقصات الجهاز المركزي للحسابات أو مكاتباته بصفة عامة أو تأخير الرد عليها ، ويتبر في حكم عدم الرد أن يجيب العامل إجابة الغرض منها المماثلة والتسوية .

(٦) عدم موافاة الجهاز المركزي للحسابات بتبر عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة لها في المواعيد المقررة لها أو بما يطلبه من أوراق

أما بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا والفئة الوظيفية التي يبدأ مسبوطينا ببلغ ٨٧٦ ج فلا توقع عليهم إلا العقوبات الآتية :

- (١) التنبيه .
- (٢) اللوم .
- (٣) العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع .
- (٤) الإحالة إلى المعاش .

مادة ٥٨ - يكون الاختصاص في توقيع العقوبات التأديبية كما يلي :

- (١) لشاغلي وظائف الإدارة العليا كل في حدود اختصاصه توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ٣٠ يوما في السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما .

وللوزير أو المحافظ المختص أو رئيس مجلس الإدارة حسب الأحوال حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع العقوبة أو تعديله وذلك بخفض العقوبة أو تسديدها وله أيضا إذا ألقى العقوبة أن يحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغه بالقرار .

- (٢) للوزير أو المحافظ المختص أو رئيس مجلس الإدارة حسب الأحوال توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب بحيث لا تزيد مدة الخصم في السنة الواحدة على ستين يوما سواء تم توقيعها دفعة واحدة أو على دفعات .

- (٣) تختص المحكمة التأديبية وحدها بتوقيع باقي العقوبات المنصوص عليها في المادة ٥٧ .

وفي حالة إعاره العامل أو نديه للقيام بعمل وظيفة تكون السلطة التأديبية بالنسبة إلى المخالفات التي يرتكبها في مدة إعارته أو نديه هي الجهة التي أعير إليها أو نديب العامل بها .

مادة ٥٩ - تحتفظ كل وحدة في حساب خاص بتحصيلة جزاءات الخصم المرتقة على العاملين ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين طبقا للشروط والأوضاع التي تحددها السلطة المختصة .

مادة ٦٠ - للسلطة المختصة أن توقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق منه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هذه المدة لإقرار من المحكمة التأديبية المختصة لمدة التي تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف .

الفصل الثاني

في التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة ٥٥ - كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية أو يخرج على مقتضى التراجم في أعمال وظيفته أو يظهر بظهور من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبيا وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء .

ولا يبنى العامل من العقوبة استنادا لأمر رئيسه إلا إذا أثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنقيها لأمر مكتوب بذلك صادرا إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده .

ولا يسأل العامل مدنيا إلا عن خطئه الشخصي .

مادة ٥٦ - لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا .

ومع ذلك يجوز بالنسبة لعقوبة الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء .

مادة ٥٧ - الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

- (١) الإنذار .
- (٢) الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنقيها لهذه العقوبة ربع الأجر شهريا بعد الربع الجائر المحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .
- (٣) تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- (٤) الحرمان من العلاوة .
- (٥) الوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .
- (٦) الفصل من الخدمة .

والعقوبات التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة هي :

(١) غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تتجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر وقت وقوع المخالفة .

(٢) الحرمان من الماش لمدة لا تزيد عن ٣ أشهر .

(٣) الحرمان من الماش فيما لا يجاوز الربع .

ويستوفى المبلغ المنصوص عليه في البندين (٢ و٣) بالخصم من ماش العامل في حدود الربع شهريا أو المكافأة أو المثل المدخر إن وجد أو بطريق المحجز الإداري .

مادة ٦٥ - لا يجوز النظر في ترقية عامل وقتت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية الميئة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :

(١) ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف لمدة من خمسة أيام إلى عشرة .

(٢) ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف لمدة ١١ يوما إلى ١٥ يوما .

(٣) سنة في حالة الخصم من الأجر أو الوقف لمدة تزيد على خمسة عشر يوما .

(٤) وفي حالة توقيع عقوبة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها لا يجوز النظر في ترقية العامل مدة التأجيل أو الحرمان .

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

مادة ٦٦ - لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف وفي هذه الحالة تمنح للعامل النشة لمدة سنة فإذا استطلت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدائته أو وقعت عليه عقوبة الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام وجب عند ترقية احتساب أقدميته في الوظيفة المرق إليها وينح أجرها من التاريخ الذي كانت تم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية .

ويعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للحسابات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية .

مادة ٦٧ - تحي العقوبات التأديبية التي توقع على العامل باقتضاء الفترات الآتية :

(١) سنة في حالة التنيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر عن مدة لا تتجاوز خمسة أيام .

ويجب عرض الأمر قورا على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملا حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه .

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوما من تاريخ رفع الأمر إليها فإذا برئ العامل أو حفظ التحقيق أو عوقب بعقوبة الإنذار صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره ، فإن عوقب بعقوبة أشد تقرر السلطة التي وقعت العقوبة ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه .

مادة ٦١ - كل عامل يجس احتياطيا أو تنفيذيا لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطيا أو تنفيذيا لحكم جنائي غير نهائي ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذيا لحكم جنائي نهائي ، ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على السلطة المختصة لتقرر ما يتبع في شأن مسئولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسئولية صرف له نصف أجره الموقوف صرفه .

مادة ٦٢ - تسقط الدعوى التأديبية بغير سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أي المدتين أقرب .

وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق والاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد انقضت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٦٣ - تعفى من الرسوم الطعون التي تقام أمام المحكمة الإدارية العليا في أحكام المحاكم التأديبية .

مادة ٦٤ - لا يمنع ترك العامل للخدمة لأي سبب من الأسباب من الاستمرار في المحاكمة التأديبية إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته ويجوز في هذه الحالة وقف جزء من الماش أو المكافأة بما لا يجاوز الربع بقرار من المحكمة التأديبية المختصة إلى حين انتهاء المحاكمة ويجوز في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

وفي حالة إعادته إلى الخدمة طبقاً للأحكام السابقة يحدد أجره وفترة الوظيفة وأقدميته فيها بافتراض استمراره في عمله مع علمه مع علمه عن فروق عن الماضي .

الفصل الثاني

في إنهاء الخدمة

مادة ٧٠ - تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .

(٢) عدم اللياقة للخدمة صحياً .

(٣) الاستقالة .

(٤) الفصل أو الإحالة إلى المعاش بحكم تاديبى .

(٥) فقد الجنسية أو استقاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية .

(٦) الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك .

(٧) الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يعادلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازياً للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

(٨) الفناء الوظيفة المؤقتة .

(٩) الوفاة .

مادة ٧١ - تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون إخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستغنياً وعمالها المدنيين .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة إلا في حالة الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٧٢ - للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة .

ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه .

(٢) ستان في حالة الخصم من الأجر عن مدة تزيد على خمسة أيام .

(٣) ثلاث سنوات في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

(٤) أربع سنوات بالنسبة إلى العقوبات الأخرى علاء عقوبتي الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تاديبى .

ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين إذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيين وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يديه الرؤساء عنه .

ويرتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له وترفع أوراق العقوبة وكل إشارة إليها وما يتعلق بها من ملف خدمة العامل .

الباب السابع

في إحالة العاملين للاستيداع وانتهاء خدمتهم

الفصل الأول

الإحالة إلى الاستيداع

مادة ٦٨ - يجوز إحالة العامل إلى الاستيداع لمدة أقصاها ستان لأسباب تتعلق بالصالح العام .

ويصنرباً لإحالة إلى الاستيداع وتحديد مده قرار من رئيس الجمهورية .

ويستحق العامل المال إلى الاستيداع أجره الأساسى بالكامل لمدة ثلاثة شهور ونصف هذا الأجر ليلقى المدة .

ويجوز للعامل خلال مدة إحالته إلى الاستيداع أن يقوم بأى عمل لحسابه الخاص أو لدى الغير .

ويجوز طلب إحالته إلى المعاش وفقاً لأحكام قانون المعاشات المعامل به على أن تحسب مدة الاستيداع ضمن المدة المحسوبة في المعاش ويؤدى عنها احتياطي المعاش وتساوى حالته على أساس ضم المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش بحيث لا يتجاوز ستين ، وفي هذه الحالة يعامل معاملة المقصودين بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب إلغاء الوظيفة أو الوفاة .

مادة ٦٩ - يجوز للسلطة المختصة خلال مدة الاستيداع عادة العامل إلى العمل في ذات الجهة التي كان يعمل بها أو في أى جهة أخرى .

وفي بيع الأحرار يعود العامل الحال إلى الاستيداع إلى عمله بإقتضاء المدة المحددة للاستيداع ما لم تته خدمته طبقاً للأوضاع المنصوص عليها في المادتين (٥٨ و ٧٠) .

مادة ٧٥ - إذا حكم على عامل بالفصل أو بالإحالة إلى المعاش انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفا 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 .

الباب الثامن

أحكام عامة وانتقالية

الفصل الأول

أحكام عامة

مادة ٧٦ - تنظم اللائحة التنفيذية الخدمات الصحية والاجتماعية للعاملين وشروطها .

مادة ٧٧ - تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الإضراب وساعاته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة .

مادة ٧٨ - تكون الاختراعات التي يبتكرها العامل أثناء نادية وظيفته أو بسببها ملكا للدولة في الأحوال الآتية :

- (١) إذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية .
- (٢) إذا كان الاختراع داخل نطاق واجبات الوظيفة .
- (٣) إذا كان للاختراع صلة بالشئون العسكرية .

وفي جميع الأحوال يكون للعامل الحق في تعويض عادل يراعى في تقديره تشجيع البحث والاختراع .

مادة ٧٩ - يكون حساب المند المصروف عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي .

مادة ٨٠ - إذا توفي العامل وهو بالخدمة تصرف لائلته ما يعادل أجر شهر كامل لمواجهة نفقات الجنازة بمقدار أدنى عشرون جنيها وذلك مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٣ في شأن صرف مرتب أو أجر أو مائة ثلاثين شهرا بعد وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش .

مادة ٨١ - تلت القرارات التي تصدر في شئون العاملين في أمانة رسمية يصدر بطلب ترشيحها على الجهات المختصة وتعلقها في لوحة الاعلانات قرار من السلطة المختصة .

ويجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بتصلة العمل مع إخطار العامل بذلك .

إذا أحيل العامل في المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش .

ويجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة أو إن أن يقضى الميعاد المخصوص عليه في الفقرة الثانية .

مادة ٧٣ - يعتبر العامل مقبدا استقالته في الحالات الآتية :

(١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ولو كان الانقطاع عقب إجازة مرخص له بها لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بمنزلة مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا يجب حرمانه من أجره 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 تقبله جهة الإدارة أكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لانتهاء هذه المدة .

وفي الحالات السابقتين يمين إقرار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية .

(٣) إذا التحق بخدمة أي جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في الجهة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقila في جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي للانقطاع عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة في جهة أجنبية .

مادة ٧٤ - يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادة (٧٠) على أنه في حالة الفصل لعدم الياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملا أو مقروضا حسب الأحوال لنهاية استفاد إجازاته المرضية أو إحالته إلى المعاش بما على ذلك .

وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التي تستمر الاستقالة بعدها مقبولة وفي حالة إنهاء الخدمة بسبب إلقاء الوظيفة أو بقرار من رئيس الجمهورية يستحق العامل تعويضا يعادل أجره إلى أن يتم إبلاغه بالقرار وذلك دون إخلال بحكم الفقرة السابقة .

ومع ذلك يجوز للأئمة التنفيذية أن تناول بالتنظيم أيًا من المجالات التي تحكمها البنود (٣٤٢٤١) بدلا عن أحكام أي منها .

مادة ٨٧ - مع عدم الإخلال بنص المادة (٢٢) من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم مجلس الدولة ، يكون ميعاد رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة ثلاث سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون وذلك فيما يتعلق بالمطالبة بحقوق الخاضعين له التي نشأت قبل العمل به متى كانت مترتبة على أحكام القوانين والقواعد والقرارات والنظم السابقة له ، ولا يجوز بعد هذا الميعاد تعديل المركز القانوني للعامل على أي وجه من الوجوه إلا إذا كان ذلك تنفيذًا لحكم قضائي نهائي .

مادة ٨٨ - يوضع أول تقرير سنوي عن العاملين بعد العمل بأحكام هذا القانون عن الفترة من أول يناير ١٩٧١ حتى ٣٠ يونيو ١٩٧٢ ويحتمر نالًا مباشرة للتقرير السابق .

الجدول رقم (١)

الحد الأدنى	العلاوة السنوية	الفتات الوظيفية	الربط المالي للمستوى	المستويات
	ربط ثابت		٢٠٠٠	الإدارة العليا : ممتازة (وكيل أول)
—	٧٥		١٨٠٠—١٤٠٠	عالية (وكيل وزارة)
—	٧٢		١٨٠٠—١٢٠٠	مد عام
١	٦٠	١٤٤٠—٨٧٦	١٤٤٠—٥٤٠	المستوى الأول
٣	٤٨	١٤٤٠—٦٨٤		
٣	٣٦	١٤٤٠—٥٤٠		
٣	٢٤	٧٨٠—٤٢٠	٧٨٠—٢٤٠	المستوى الثاني
٣	١٨	٧٨٠—٣٣٠		
٢	١٨	٧٨٠—٢٤٠		
٣	١٢	٣٦٠—١٨٠	٣٦٠—١٠٨	المستوى الثالث
٤	٩	٣٦٠—١٤٤		
٤	٩	٣٦٠—١٠٨		

مادة ٨٢ - تنظم الأئمة التنفيذية أحسوال وشروط تعيين العاملين بمكافآت شاملة ويستمر العاملون الحاليون المعينون بتلك المكافآت بوضعهم طبقًا للقواعد والشروط المعينين بها إلى أن يتم صدور الأئمة التنفيذية .

مادة ٨٣ - يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأي مسبقًا فيما تطلبه الرشدات الخاضعة لأحكام هذا القانون متعلقًا بتطبيق أحكامه ولوائحه التنفيذية من طريق إدارة الفتوى المختصة .

الفصل الثاني

أحكام انتقالية

مادة ٨٤ - ينقل العاملون الخاضعون لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة إلى الفتات الوظيفية الجديدة على النحو الموضح بالجدول رقم (٢) المرافق .

مادة ٨٥ - يتمتع العاملون الذين يستحقون علاوة دورية في أول مايو سنة ١٩٧٢ طبقًا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة هذه العلاوة في أول يناير سنة ١٩٧٢ بقتة العلاوة المقررة لفتاتهم الوظيفية طبقًا لأحكام هذا القانون .

ويعتبر العاملون الذين يستحقون أول علاوة دورية في أول مايو سنة ١٩٧٢ طبقًا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه هذه العلاوة في أول يناير سنة ١٩٧٢ بقتة العلاوة المقررة لفتاتهم الوظيفية طبقًا لأحكام هذا القانون .

مادة ٨٦ - تجرى ترقية العاملين بالجهاز الإداري للدولة بمراعاة التقييم النوعية والتخصصات الواردة بالمرافقة بشرط قضاء المدد اللازمة للترقية المينة بالجدول رقم (١) المرافق وإلى أن يبدأ العمل بنظام تقييم وترتيب الوظائف في الجهاز الإداري للدولة وفقًا لأحكام المادة (٣) يراعى عند التعيين والترقية استبعاد ماورد في هذا القانون من قواعد خاصة بالتوصيف والتقييم وترتيب الوظائف أو مبنية عليها .

ويتم التعيين والترقية خلال هذه الفترة بمراعاة الأحكام الآتية :

(١) حكم المادة ١ (بند ثالثا - ٢) من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة .

(٢) أحكام المادتين ١٠٤٨ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين إلى الترتيبات المعادلة لدرجاتهم الحالية .

(٣) أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٥١ لسنة ١٩٧٠ بإضافة بعض الأحكام إلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ .

رق تطبيق الجدول المتقدم تراعى الأحكام التالية :

(١) يصدر وزير الخزانة بعد أخذ رأى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة قراراً بتحديد أوضاع شاغلي الدرجة الثانية عشرة ويستمررون في تقاضي مرتباتهم الحالية إلى حين تحديد أوضاعهم .

(٢) ينقل العاملون بذات مرتباتهم طبقاً للأحكام المتقدمة ولو تجاوزت نهاية مربوط الفئة على أن تستهلك الزيادة مما يستحق لهم من علاوات مستتيلة إذا كانت الزيادة قد ترتبت نتيجة ضم البدلات إلى المرتب طبقاً للقواعد التي كانت سارية في هذا الشأن .

ويكون ترتيب الأقدمية فيما بين العاملين المتقولين في الفئة الوظيفية والمستوى الواحد على أساس أوضاعهم قبل النقل .

(٣) يمنح شاغلو الدرجة الحادية عشرة الذين نقل أجورهم عن بداية ربط المستوى الثالث إلى بداية ربط هذا المستوى ، ولا تؤثر هذه الزيادة على موعد استحقاقهم للملاوة الدورية التالية .

ويتم نقلهم إلى المستوى الثالث بمراعاة أقدميتهم السابقة فيما بينهم وعلى أن يكونوا تالين لشاغلي الدرجة المباشرة .

(٤) ينقل شاغلو الدرجة الممتازة المعينون بأجر قدره ١٩٠٠ جنيه سنوياً إلى وظيفة وكيل أول ويمنحون الأجر المقرر لها ، وأما من يتقاضى منهم ١٨٠٠ جنيه سنوياً فينقل إلى وظيفة وكيل وزارة ويتقاضى ذات مرتبه .

(٥) لا يترتب على حصول العامل على الأجر الذي يمنح له بالتطبيق لأحكام هذا القانون الإخلال بالترتيب الراسمي للوظائف طبقاً للتنظيم الإداري في كل وحدة .

يمنح العامل الملاوة الدورية المحددة قرين الفئة الوظيفية التي يشغلها ، فإذا وصل أجره - قبل منحه الملاوة - إلى بداية ربط كل من الفئات الوظيفية الأعلى في ذات المستوى ، منح الملاوة المقررة للفئة الوظيفية الأعلى حتى ولو لم تم ترقيته إلى هذه الفئة ، كل ذلك بشرط ألا يتجاوز نهاية مربوط المستوى .

الجدول رقم (٢)

الدرجة أو الفئة الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤	الفئات الوظيفية وفقاً للقانون	المستوى
جنيه الممتازة (٢٠٠٠-١٩٠٠) الممتازة ١٨٠٠ وكيل وزارة أول	وكيل أول (٢٠٠٠-١٩٠٠) (جنيه ربط ثابت) وكيل وزارة (١٨٠٠-١٤٠٠) (١٨٠٠-١٢٠٠)	وظائف الإدارة العليا
ثانية ثالثة رابعة	(١٤٤٠-٨٧٦) (١٤٤٠-٦٨٤) (١٤٤٠-٥٤٠)	المستوى الأول
خامسة سادسة سابعة	(٧٨٠-٤٢٠) (٧٨٠-٣٣٠) (٧٨٠-٢٤٠)	المستوى الثاني
ثامنة تاسعة عاشرة إحدى عشرة	(٣٦٠-١٨٠) (٣٦٠-١٤٤) (٣٦٠-١٠٨)	المستوى الثالث