



جمهورية فلسطين العربية
رئاسة الجمهورية

الجريدة الرسمية

السنة الحادية والعشرون
العدد ٢٩ (تابع "ب")
١٥ شعبان ١٣٩٨
٢٠ يولييه ١٩٧٨

محتويات العدد

صفحة	قوانين
٨٥٥	قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة
٨٧١	قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام

قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

الباب الأول

في الأحكام العامة

مادة ١ - يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسرى أحكامه على :

١ - العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي .

٢ - العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات .

ويعتبر هاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة .

مادة ٢ - في تطبيق أحكام هذا القانون ... يقصد :

١ - بالوحدة :

(أ) كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة .

(ب) كل وحدة من وحدات الحكم المحلي .

(ج) الهيئة العامة .

قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

إصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

بإمم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام القانون المرافق بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة .

(المادة الثانية)

يلغى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من أول يوليو

سنة ١٩٧٨

ببسم هذا القانون يختم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ما

صدر برئاسة الجمهور في ١٣ شعبان سنة ١٣٩٨ (١٨ يولييه سنة ١٩٧٨)

أنور السادات

٢ - بالسلطة المختصة :

(١) الوزير المختص .

(ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلى .

(ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص .

مادة ٣ - تشكل لجنة لشئون الخدمة المدنية برئاسة رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وعضوية :

* رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة .

* رئيس قسم التشريع بمجلس الدولة .

* رئيس الإدارة المركزية للخدمة المدنية بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

* رئيس الإدارة المركزية لترتيب وموازنة الوظائف بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

* وكيل وزارة المالية لشئون الموازنة العامة ووكيل آخر للوزارة يختاره وزير المالية .

وتختص هذه اللجنة بما يأتى :

١ - إصدار اللائحة التنفيذية لهذا القانون .

٢ - إصدار القرارات والتعليقات التنفيذية التى يقتضيها تنفيذ أحكام هذا القانون والأحكام المكمله له .

٣ - إصدار التعليقات التى تكفل تنفيذ الفتاوى الصادرة من مجلس الدولة فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون .

٤ - مباشرة الاختصاصات الأخرى الواردة فى هذا القانون .

ويكون لهذه اللجنة أمانة فنية يصدر بتشكيلها وبنظام العمل بها قرار من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وتضع اللجنة لائحة داخلية تتضمن القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل بها وتنشر قرارات وتعليقات وأبحاث وتوجيهات اللجنة فى نشرة ربع سنوية . وتحدد هذه اللائحة تنظيم وتمويل توزيعها .

مادة ٤ - تشكل فى كل وحدة بقرار من السلطة المختصة لجنة أو أكثر لشئون العاملين وتتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية إن وجدت يختاره مجلس إدارة اللجنة النقابية .

وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس الوحدة وتكون قراراتها بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها ، فإذا لم تعتمد ولم تبد اعتراضا عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة ، أما إذا اعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن تبدي كتابة الأسباب المبررة لذلك وتعييسد ما اعترضت عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب وتحدد لها أجلا للبت فيه ، فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدي اللجنة رأيا اعتبر رأى السلطة المختصة نافذا ، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويعتبر قرارها فى هذه الحالة نهائيا .

وتختص اللجنة بالنظر فى تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية للعاملين شاغلي وظائف الدرجة الثانية فأدونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم كما تختص بالنظر فيما ترى السلطة المختصة عرضه عليها من موضوعات .

ويتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود .

مادة ٥ - تعلن القرارات التى تصدر فى شئون العاملين فى نشرة رسمية يصدر بتنظيم توزيعها على الجهات المختصة وتعليقها فى لوحة الإعلانات قرار من السلطة المختصة .

مادة ٦ - يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأى مسببا فيما تطلبه الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون متعلقا بتطبيق أحكامه ولوائحه التنفيذية عن طريق إدارة الفتوى المختصة وذلك خلال شهر من تاريخ طلب الفتوى عن طريق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

مادة ٧ - يكون حساب المدد المنصوص عليها فى هذا القانون بالتقويم الميلادى .

الباب الثانى

فى العلاقة الوظيفية وانتهائها

الفصل الأول

فى الوظائف

مادة ٨ - تضع كل وحدة هيكل تنظيميا لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وتضع كل وحدة جدولا للوظائف مرفقا به بدائقات وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فىمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها فى إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بأحدى الدرجات الميينة بالجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون ، كما يجوز إعادة تقييم وظائف كل وحدة .

ويعتمد جدول الوظائف وبطاقات وصفها والقرارات الصادرة بإعادة تقييم الوظائف بقرار من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

مادة ٩ - يصدر رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة القرارات المتضمنة للمعايير اللازمة لترتيب الوظائف والأحكام التى يقتضيها تنفيذها ويدخل ضمن ذلك الحد الأدنى للخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة الأدنى مباشرة .

مادة ١٨ - يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجا ، فإن تساويا تقدم الأكبر سنا .

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 للترشيح من ذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء السنة .

ويكون التعيين في الوظائف التي تشغل بدون امتحان على الوجه الآتي :
(١) إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقا للمؤهل الأعلى وعند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجا فالأكثر سنا .

(٢) فإذا كانت الخبرة هي المطلوبة فيكون التعيين طبقا لممدد الخبرة .

مادة ١٩ - تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التي تحجز للمصابين في العمليات الحربية الذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمالها كما يحدد ذلك القرار قواعد شغلها ويجوز أن يعين في هذه الوظائف أزواج هؤلاء المصابين أو أحد أولادهم أو أحد إخوتهم القائمين بإعتابهم وذلك في حالة عجزهم عجزا تاما أو وفاتهم إذا توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف ، وكذلك الأمر بالنسبة للشهداء .

مادة ٢٠ - يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف :

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

(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 يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيين العامل بعد موافقة السلطة المختصة .

وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يشترط أن يكون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن تعيين العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .

(٤) ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم نهائي ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل .

مادة ١٠ - يجوز في حالة الضرورة القصوى تبعا لمقتضيات العمل الملحة في بعض الوحدات وجود تقسيمات وظيفية في الدرجة المسالية الواحدة يتحرك بينها العامل دون أن يترتب على ذلك ميزة مادية قبل الارتقاء إلى وظيفة في الدرجة المسالية الأعلى .

ويصدر بتحديد هذه التقسيمات الوظيفية ونظام الحركة بينها قرار من لجنة شؤون الخدمة المدنية بناء على طلب السلطة المختصة .

مادة ١١ - تقسم وظائف الوحدات التي تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب .

مادة ١٢ - يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة .

مادة ١٣ - يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون وفي هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة .

مادة ١٤ - يوضع نظام لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب ولمن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية وللعاملين المتدرجين وذلك بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية يصدر بناء على عرض لجنة شؤون الخدمة المدنية .

الفصل الثاني

في التعيين في الوظائف

مادة ١٥ - يكون التعيين ابتداء في أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة في جدول وظائف الوحدة .

ويجوز التعيين في غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها في حدود ١٠٪ من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة وذلك طبقا للقواعد والشروط التي تضعها لجنة شؤون الخدمة المدنية وتعتبر الوظائف الشاغرة في كل درجة بالمجموعة النوعية وحدة واحدة على مدار السنة في تطبيق هذه النسبة .

وتستثنى من أحكام الفقرتين السابقتين الوظائف العليا .

مادة ١٦ - يكون التعيين في الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية .

ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة .

مادة ١٧ - تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها التي يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة في صيغتين يوميتين على الأقل ، ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها .

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

(٢) إذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة .

(٣) إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى بحسب أقدميته في هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه .

مادة ٢٥ - يستحق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقا لجدول الأجور رقم (١) المرافق لهذا القانون .

ويستحق العامل أجره اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل ، مالم يكن مستقبيا بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه .

واستثناء من ذلك إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى احتفظ له بالأجر الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذ كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط ألا يتجاوز نهايته وأن تكون مدة خدمته متصلة .

ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والعاملين بنظم خاصة الذين يعاد تعيينهم في الوحدات التي تسرى عليها أحكام هذا القانون .

كما يسرى هذا الحكم على العاملين المعينين بكافآت شاملة عند تعيينهم في وظائف دائمة .

مادة ٢٦ - يجوز لرئيس الجمهورية في الحالات التي يقدرها أن يقرر الاحتفاظ لمن يعين بوظيفة أخرى بالأجر والبدلات التي كان يتقاضاها قبل التعيين بها ولو تجاوزت نهاية الأجر والبدلات المقررة للوظيفة الجديدة .

مادة ٢٧ - تصدر لجنة شؤون الخدمة المدنية قرارا بنظام احتساب مدة الخبرة المكتسبة علميا وما يترتب عليها من احتساب الأقدمية الاقراضية والزيادة في أجر بداية التعيين وذلك بالنسبة للعامل الذي تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توفرها لشغل الوظيفة مع مراعاة اتفاق هذه الخبرة مع طبيعة عمل الوظيفة .

ويجوز بقرار من السلطة المختصة بتعيين العامل الذي تزيد مدة خبرته العملية التي تتفق وطبيعة العمل عن المدة المطلوب توفرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها وبشرط ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبر، المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر .

الفصل الثالث

في قياس كفاية الأداء

مادة ٢٨ - تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها .

(٥) أن يكون مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة .

(٦) أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة المجلس الطبي المختص ، وذلك فيما عدا العاملين المعينين بقرار من رئيس الجمهورية ويجوز الإعفاء منها بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

(٧) أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة

(٨) ألا يقل السن عن ست عشرة سنة .

(٩) أن يكون ملما بالقراءة والكتابة .

مادة ٢١ - المؤهلات العلمية الأجنبية التي تمنحها الجامعات والمعاهد والمدارس الأجنبية يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية أو بتقييمها علميا إذا لم تكن لها نظائر من المؤهلات الوطنية قرار من وزير التعليم المختص أو من وزير شؤون الأزهر حسب الأحوال بناء على اقتراح لجنة تشكل لهذا الغرض تمثل فيها وزارة التعليم والإدارة العامة للبعثات والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والكلية والمعاهد التي فيها نوع الدراسة المطلوب معادلة شهادتها أو تقييمها علميا .

كما يصدر قرار من الجهة المشار إليها بالتقييم العلمي للمؤهلات التي تمنحها المعاهد والمدارس الوطنية .

مادة ٢٢ - يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون إلى لجنة شؤون العاملين فإن رأت صلاحيتهم للنقل إلى وظائف أخرى نقلتهم إليها وإلا اقترحت إنهاء خدمتهم .

وتحدد لجنة شؤون الخدمة المدنية بناء على عرض السلطة المختصة الوظائف الأخرى التي لا يوضع شاغلوها تحت الاختبار .

ويستثنى من الأحكام المتقدمة المعينون بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٢٣ - استثناء من حكم المادة ١٧ يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى بمماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاه في وظيفته السابقة في الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد تعيينه عليها ، على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف .

مادة ٢٤ - تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها . فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلي :

(١) إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية في أولوية التعيين طبقا لما ورد في المادة ١٨ من هذا القانون .

كما يعتد بالتقارير السابق وضعها عن العمل في حالة ما إذا صرح له بإجازة خاصة .

وبالنسبة للعامل المحند تقدر كفايته بمرتبة كفاء حكما فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكما .

وبالنسبة للعامل المستدعي للاحتياط أو السبقي تقدر كفايته بمرتبة ممتاز حكما

وبالنسبة لأعضاء المنظمات النقاية تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة تقدر كفايتهم في السنة السابقة على انتدابهم بالمنظمات النقاية .

مادة ٣٣ - إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر تقدر كفايته بمرتبة كفاء حكما ، فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكما .

مادة ٣٤ - يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوي بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية ومن الترقية في السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير .

ولا يترتب الأثر السابق إذا ما تراضى وضع التقرير عن المعاد الذي يتعين وضعه فيه .

مادة ٣٥ - يعرض أمر العامل الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شؤون العاملين ، فإذا تبين لها من فحص حالتها أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى في نفس درجة وظيفته قررت نقله إليها .

أما إذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل في أية وظيفة من نفس درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة لاهتمامها فإذا لم تعتمد أعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التي ينتقل إليها العامل .

فإذا كان التقرير التالي مباشرة بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة في اليوم التالي لاختباره نهائيا مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

ويكون قياس الأداء بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائي لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التي تعدها الوحدة لهذا الغرض وكذلك أية معلومات أو بيانات أخرى يمكن الاسترشاد بها في قياس كفاية الأداء .

ويعتبر الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ أساسا لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو كفاء أو ضعيف .

كما تضع السلطة المختصة نظاما يتضمن تحديد الإجراءات التي تتبع في وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والتنظم منها .

ويكون وضع التقارير النهائية عن سنة تبدأ من أول يوليو إلى آخريونيه وتقدم خلال شهرى سبتمبر وأكتوبر ، وتعتمد من لجنة شؤون العاملين خلال شهر نوفمبر .

ويقصر تقدير كفاية الأداء على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى فأدونها .

وتعلن معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير في شأنهم .

مادة ٢٩ - يجب إخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى أدائهم أقل من مستوى الأداء العادي بأوجه النقص في هذا الأداء طبقا لنتيجة القياس الدوري للأداء أولا بأول .

مادة ٣٠ - يعلن العامل بصورة من تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من لجنة شؤون العاملين وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ علمه للجنة بتظلمات تنشأ لهذا الغرض تشكل من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركوا في وضع التقرير وعضو تختاره اللجنة النقاية على أن تفصل اللجنة في هذا التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه إليها ويكون قرارها نهائيا ، ولا يعتبر التقرير نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه .

مادة ٣١ - يمنح العاملون الذين حصلوا على مرتبة ممتاز في تقارير الكفاية شهادات تقدير من السلطة المختصة وتعلن أسمائهم في لوحة مخصصة لذلك .

مادة ٣٢ - في حالة إهارة العامل داخل الجمهورية أو نديه أو تكليفه تختص بوضع التقرير النهائي عنه الجهة التي قضى بها المدة الأكبر من السنة التي يوضع عنها التقرير .

فإذا كانت الإهارة تخرج يعتد في معاملته بالتقارير السابق وضعها عنه قبل الإهارة .

الفصل الرابع في الترقية

مادة ٣٦ - مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقق اليها تكون الترقية إليها من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي تنتمي اليها .

ولا يجوز ترقية العامل المتقول إلا بعد مضي سنة على الأقل ما لم تكن الترقية في وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يكن من بين العاملين بالوحدة المتقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه السنة .

مادة ٣٧ - مع مراعاة حكم المادة ١٦ من هذا القانون تكون الترقية إلى الوظائف العليا بالاختيار ويستهدى في ذلك بما يبيده الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز .

وتكون الترقية إلى الوظائف الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية .

ويشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة عليهما مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

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

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

فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لما تؤجل الترقية في الجزء الباقي إلى سنة تالية .

مادة ٣٨ - يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين . وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها . ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقق اليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتبارا من هذا التاريخ ولا يحل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية في موعدها .

مادة ٣٩ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شؤون الخدمة المدنية اعتبار العاملين من مجموعة وظيفية في وحدتين

أو أكثر من الوحدات التي تسرى عليها أحكام هذا القانون وحدة واحدة في مجال الترقى .

الفصل الخامس في الأجور والعلاوات

مادة ٤٠ - تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقا لما ورد في الجدول رقم (١) المرفق .

مادة ٤١ - يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها طبقا لما هو مبين بالجدول رقم (١) المرفق بحيث لا يجاوز نهاية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة .

وتستحق العلاوة الدورية في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة .

ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمني ، وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمني تستحق العلاوة في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين .

ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية .
ويصدر بمنح العلاوة قرار من السلطة المختصة .

الفصل السادس في البدلات والمزايا العينية والتعويضات

مادة ٤٢ - يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلي الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن وذلك بحد أقصى ١٠٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البديل لشاغل الوظيفة المقرر لها . وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأصابتها ولا يخضع هذا البديل للضرائب .

ويجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شؤون الخدمة المدنية منح البدلات الآتية وتحديد فئة كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن وبمراعاة ما يلي :

(١) بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة .

(٢) بدل إقامة للعاملين في مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البديل أثناء إقامتهم في هذه المناطق ، ولا يخضع هذا البديل للضرائب .

(٣) بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة وذلك في حدود الاعتمادات المالية المخصصة بالموازنة .

الفصل السابع

في الحوافز والرعاية الصحية والاجتماع

مادة ٤٩ - للسلطة المختصة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج في الجهات التي يسمح نشاطها بذلك بحيث يتضمن هذا النظام معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين وحساب الزيادة في الأجر عند زيادة الإنتاج عن المعدلات المقررة وذلك دون التقييد بنهاية الأجر المقرر للوظيفة .

مادة ٥٠ - تضع السلطة المختصة نظاما للحوافز المادية والمعنوية بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الإنتاج على أساس معدلات قياسية للأداء .

مادة ٥١ - يجوز للسلطة المختصة تقرير مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثا أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير النفقات .

مادة ٥٢ - يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقا للأوضاع التي تقررها وبمراعاة ما يأتي :

(١) أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتازة عن العاملين الآخرين وأن يكون قد بذل جهدا خاصا أو حقق اقتصادا في النفقات أو رفعا لمستوى الأداء .

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

(٣) ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين في وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة .

ولا يمنح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية في موعدها كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شؤون الخدمة المدنية .

مادة ٥٣ - تضع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة التقانية للوحدة نظاما للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين بها وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له، والقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار

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

مادة ٤٣ - يحتفظ العاملون بصفة شخصية بالبدلات التي يتقاضونها على خلاف الشروط المقررة في هذا القانون وذلك على أساس القرارات التي منحت هذه البدلات حتى تزول الأسباب التي تقرررت على أساسها ، وكذلك إذا نقلوا إلى وظائف أخرى تطبيقا للسادة ٥٦ من هذا القانون .

مادة ٤٤ - يجوز منح رواتب إضافية للعاملين خارج الجمهورية وذلك وفقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شؤون الخدمة المدنية .

مادة ٤٥ - يصدر بنظام المزايا العينية التي تمنح لبعض العاملين الذين تفتضى طبيعة أعمالهم تقرير هذه المزايا قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شؤون الخدمة المدنية .

مادة ٤٦ - يستحق شاغل الوظيفة مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقا للنظام الذي تضعه السلطة المختصة ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ في هذه الأحوال .

مادة ٤٧ - يسترد العامل النفقات التي يتحملها في سبيل أداء أعمال الوظيفة وذلك في الأحوال ووفقا للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شؤون الخدمة المدنية .

مادة ٤٨ - تكون الاختراعات والمصنفات التي يتكهنها العامل أثناء تادية وظيفته أو بسببها ملكا للدولة في الأحوال الآتية :

١ - إذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية أوله صلة بالشؤون العسكرية .

٢ - إذا كان الاختراع أو المصنف يدخل في نطاق واجبات الوظيفة وفي جميع الأحوال يكون للعامل الحق في تعويض عادل يراعى في تقديره تشجيع البحث والاختراع .

ويجوز أن تنشأ صندوق خاص في الوحدة تتكون موارده من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات .

ويكون العرف من حصيلة هذا الصندوق طبقا للامحة المالية التي تضعها السلطة المختصة .

مدتها وذلك في ضوء القواعد والإجراءات التي تصدرها السلطة المختصة .

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

وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة اشتراك العامل في نظام التأمين الاجتماعي واستحقاق العلاوة والترقية وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له .

مادة ٥٩ - عند إعارة أحد العاملين تبقّى وظيفته خالية ويجوز في حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إذا كانت مدة الإعارة سنة فأكثر وعند عودة العامل يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو أى وظيفة خالية من درجة وظيفته أو يبقى في وظيفته الأصلية بصفة شخصية على أن تسوى حالته في أول وظيفة تخلو من نفس درجة وظيفته .

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

مادة ٦٠ - يجوز إيفاد العاملين في بعثات، أو منح للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها في القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شؤون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكاملة له .

وتدخل المدة في الحالات المتقدمة ضمن مدة اشتراك العامل في نظام التأمين الاجتماعي وفي استحقاق العلاوة الدورية والترقية وذلك مع مراعاة الأحكام الواردة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شؤون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكاملة له .

وتحفظ على سبيل التذكار لأعضاء البعثات والمنح والإجازات الدراسية من العاملين وللعندين وظائفهم ويجوز شغل هذه الوظائف بصفة مؤقتة بطريق التعيين دون الترقية إذا كانت مدة البعثة أو المنحة أو الإجازة لا تقل عن سنة على أن تخلى عند عودتهم .

مادة ٦١ - على كل وحدة أن تضع نظاما لتدريب العاملين بها وتنمية قدراتهم .

ويتضمن هذا النظام الخطة والأساليب التي تكفل إعداد المرشحين للترقية لتولى وظائفهم الجديدة طبقا لمطالب شغلها ، كما يتضمن وسائل متابعة وتقويم نتائج هذه الخطة .

قانون النقابات العمالية ، والتشريعات الأخرى الصادرة في هذا الشأن ، وذلك بمراعاة ما لوزير المالية من سلطة إعانة أسر المهندسين في الأحوال وطبقا للأوضاع التي يقرها رئيس الجمهورية .

الفصل الثامن

في النقل والتدرب والإعارة والبعثات والتدريب

مادة ٥٤ - مع مراعاة النسبة المئوية المقررة في المادة (١٥) من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسرى عليها أحكامه ، كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه .

ويستثنى من النسبة المئوية سالفة الذكر الوحدات المنشأة حديثا .

ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى درجتها أقل ، ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

مادة ٥٥ - استثناء من أحكام المادة السابقة يجوز بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة نقل العامل من وحدة إلى أخرى في الحالتين الآتيتين :

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

(٢) إذا كان زائدا عن حاجة في العمل الوحدة التي يعمل بها ، وفي هذه الحالة يأنى تمويل وظيفته من موازنتها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها .

مادة ٥٦ - يجوز بقرار من السلطة المختصة نذب العامل للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك .

وتنظم اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالنذب .

مادة ٥٧ - في حالة غياب أحد شاغلي الوظائف العليا يقوم نائبه بأعباء وظيفته فإذا لم يكن له نائب جاز للسلطة المختصة إنابة من يقوم بعمله على أن يكون شاغلا لوظيفة من درجة معادلة أو من الدرجة الأدنى مباشرة .

مادة ٥٨ - يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل في الداخل أو الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة

ويجب في جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد إجازاته الاعتيادية عن أنه لا يجوز أن يحصل على إجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوماً في السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

مادة ٦٦ - مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية :

(١) ثلاثة أشهر بأجر كامل

(٢) ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره الأساسي .

(٣) ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠٪ من أجره الأساسي، ٧٥٪ من الأجر الأساسي لمن يجاوز سن الخمسين .

وللعامل الحق في ١٠ إجازة مرضية لمدة ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبي المختص احتمال شفائه .

ويجوز للسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصاباً بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى المجلس الطبي المختص .

وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة اعتيادية إذا كان ، وفرمها .

وعلى العامل المريض أن يخبر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية .

مادة ٦٧ - تضع السلطة المختصة الإجراءات المتعلقة بحصول العامل على الإجازة المرضية ويعتبر تمارض العامل إخلالاً بواجبات الوظيفة .

وإذا رغب العامل المريض في إنهاء إجازته والعودة لعمله وجب أن يقدم بذلك طلباً كتابياً وأن يوافق المجلس الطبي المختص على ذلك .

ويعتبر التخلف عن التدريب إخلالاً بواجبات الوظيفة .

وتحدد المعاملة المالية للوفدين للتدريب وفقاً للقواعد المقررة في هذا الشأن .

الفصل التاسع

في الإجازات

مادة ٦٢ - لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة بالمواد التالية ووفقاً للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة .

مادة ٦٣ - للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك ، أو أن يمنح أياماً عوضاً عنها .

وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن .

مادة ٦٤ - يستحق العامل إجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه الحصول على أية إجازة أخرى .

مادة ٦٥ - يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :

(١) ١٥ يوماً في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل .

(٢) ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة .

(٣) ٣٠ يوماً لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة .

(٤) ٤٥ يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين .

وللجنة شؤون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً لمن يعملون في المناطق النائية أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية .

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل .

ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبي المختص مدة لعلاجه ، إجازة لمدة التي يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق .

مادة ٧٢ - يجوز للسلطة المختصة وقتا للقواعد التي تضعها لترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها .

وتستحق في هذه الحالة نصف الإجازات الاعتيادية والمرضية المقررة لها وتسرى عليها أحكام هذا القانون فيما عدا ذلك .

واستثناء من حكم المادة ١٢٥ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تؤدي الاشتراكات المستحقة وفق أحكام هذا القانون من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكها في النظام المذكور .

مادة ٧٣ - لا يستحق المحند والمستقب والمستدعي للاحتياط إجازة من أي نوع مما سبق طوال مدة وجوده بالفوات المسلحة .

مادة ٧٤ - إذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره عن مدة غيابه وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية .

ويجوز للسلطة المختصة أن تقرر حساب مدة الانقطاع من إجازاته ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك .

مادة ٧٥ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الإجازات التي تمنح للعاملين .

الفصل العاشر

في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٧٦ - الوظائف العامة تكليف للقائمين بها ، هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها .

ويجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها وعليه :

(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 يحسن معاملة الجمهور مع إيجاز مصالحة في الوقت المناسب .

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

(٤) المحافظة على مواعيد العمل واتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للوحدة في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد

مادة ٦٨ - لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال إجازته المقررة في المواد السابقة وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التي ينبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي في جميع الأحوال .

مادة ٦٩ - تكون حالات الترخيص بإجازة بدون مرتب على الوجه الآتي :

(١) يمنح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ، ولا يجوز أن تجارز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج ، كما لا يجوز أن تتصل هذه الإجازة بإعادة إلى الخارج .

ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة في جميع الأحوال .

(٢) يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وقتا للقواعد التي تتبعها .

(٣) يجوز للسلطة المختصة منح العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا إجازة بدون مرتب عن أيام الامتحان الفعلية .

ويجوز للجهة الإدارية شغل وظيفة العامل الذي رخص له إجازة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل بالتعيين أو الترقية عليها .

مادة ٧٠ - تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بعد أقصى عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

واستثناء من حكم المادتين ١٢٥ ، ١٢٦ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء الإجازة وذلك وفقا لاختيارها .

مادة ٧١ - يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :

(١) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية .

(٢) للعاملة الحق في إجازة للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

(٣) للعامل المخالط لمرض بمرض معد ويرى المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مواصلة أعمال وظيفته لمدة التي يحددها .

(٩) أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية أو يتزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه و او كانت خاصة بعمل كلف به شخصيا .

(١٠) أن يخالف إجراءات الأمن الخاص والعام التي يصدر بها قرار من السلطة المختصة .

(١١) أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل تحريريه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها وذلك مع مدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة .

(١٢) أن يؤدي أعمالا للغير بأجر أو مكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من السلطة المختصة ، ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المشمول 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 شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قربي أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك بشرط إخطار الجهة الرئاسية التابع لها بذلك .

(١٣) أن يشرب الخمر أو أن يلعب للأنهار في الأندية أو المجال العامة .

(١٤) ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة :

(أ) قبول أى هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته .

(ب) أن يجمع نقودا لأى فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إعضاءات لأغراض غير مشروعة .

(ج) أن يشترك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الجهة التي تحددها السلطة المختصة ، مع مراعاة أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية .

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

(هـ) أن يزاول أى أعمال تجارية وبوجه خاص أن يسكون له أى مصلحة في أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

(و) أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أى عمل فيها إلا إذا كان مناديا عن الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلي أو شركات القطاع العام .

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

(ح) أن يضارب في البورصات .

(٥) المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها .

(٦) إبلاغ الجهة التي يعمل بها بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليها خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .

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

(٨) 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 اختصاصاته .

مادة ٧٧ - يحظر على العامل :

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

(٢) مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة .

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

(٤) الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للحسابات أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك بصفة مباشرة .

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

(٦) عدم موافاة الجهاز المركزي للحسابات بغير مقرر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة لها في المواعيد المقررة لها أو بما يطليه من أوراق أو وثائق أو غيرها مما يكون له الحق في فحصها أو مراجعتها أو الاطلاع عليها بمقتضى قانون إنشائه .

(٧) أن يقضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحا له بذلك كتابة من الرئيس المختص .

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

الفصل الحادى عشر

فى التحقيق مع العاملين وتاديبهم

مادة ٧٨ - كل عامل يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً .
ولا يعنى العامل من الجزاء استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا أثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده .

ولا يسأل العامل مدنياً إلا عن خطئه الشخصى .

مادة ٧٩ - لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسيحياً .

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

مادة ٨٠ - الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

- (١) الإنذار .
- (٢) تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- (٣) الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين فى السنة .
- ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ربع الأجر شهرياً بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .
- (٤) الحرمان من نصف العلاوة الدورية .
- (٥) الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .

(٦) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

(٧) خفض الأجر فى حدود علاوة .

(٨) خفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة .

(٩) خفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذى كان عليه قبل الترقية .

(١٠) الإحالة إلى المعاش .

(١١) الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية :

- (١) التنبيه .
- (٢) اللوم .
- (٣) الإحالة إلى المعاش .
- (٤) الفصل من الخدمة .

مادة ٨١ - تضع السلطة المختصة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق .

وللحقن من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معه التحقيق الاستماع إلى الشهود والاطلاع على السجلات والأوراق التى يرى قائدتها فى التحقيق وإجراء المعاينة .

مادة ٨٢ - يكون الاختصاص فى توقيع الجزاءات التأديبية كما يلى :

(١) لشاغلي الوظائف العليا كل فى حدود اختصاصاته توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوماً فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوماً .

وللسطة المختصة حفظ التحقيق أو إنهاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها أيضاً إذا ألغيت الجزاء أن تحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إعلانها بالقرار .

(٢) للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة فى البنود (من ١ إلى ٦) من الفقرة الأولى من المادة (٨٠) ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر فى السنة الواحدة على ستين يوماً سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات ، وكذلك الجزاءين الواردين فى البندين (١ ، ٢) من الفقرة الثانية من المادة المشار إليها .

(٣) كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة فى البنود ٧ ، ٨ ، ٩ من المادة (٨٠) وذلك فى المخالفات الجسيمة التى تحددها لائحة الجزاءات .

(٤) تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى المادة (٨٠) وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها للعامل أو المكلف بها هى المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً للأحكام سالفة الذكر وذلك عن المخالفات التى يرتكبها خلال فترة الندب أو الإحارة أو التكليف .

مادة ٨٣ - للسلطة المختصة أن توفى العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التى تحددها وترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف .

وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق .

مادة ٨٦ - عند توقيع جزاء خفض إلى وظيفة أدنى وشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التي كان يشغلها عند إحالته إلى المحاكمة مع استحقاقه العلاوات الدورية المستقبلية المقررة للوظيفة الأدنى بمراعاة شروط استحقاقها وتحدد أقدميته في الوظيفة الأدنى بمراعاة أقدميته السابقة فيها بالإضافة إلى المدة التي قضها في الوظيفة الأعلى مع الاحتفاظ له بأجره الذي كان يتقاضاه عند صدور الحكم بتوقيع الجزاء ولا يجوز النظر في ترقينه إلا بعد مضي سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .

فإذا وقع على العامل جزاء خفض إلى وظيفة أدنى مع خفض الأجر فلا يجوز النظر في ترقينه إلا بعد مضي سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .

مادة ٨٧ - لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فإذا استطلت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقينه احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ .

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

مادة ٨٨ - لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب من الاستمرار في محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز في المخالفات التي يرتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا يتجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه الأمل في الشهر عند انتهاء الخدمة .

ويجب عرض الأمر فوراً 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 كاملاً حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه .

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال شهرين يوماً من تاريخ دفع الأمر إليها فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرّف الأجر كاملاً فإذا برئ العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره ، فإن جوزى بجزاء أشد تقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه ، فإن جوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر .

مادة ٨٤ - كل عامل يجس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذاً لحكم جنائي نهائي . ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على السلطة المختصة لتقرر ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسؤوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه .

مادة ٨٥ - لا يجوز النظر في ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :

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

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

(٣) تسعة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوماً وتقل عن ثلاثين يوماً .

(٤) سنة في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على ثلاثين يوماً أو في حالة توقيع جزاء خفض الأجر .

(٥) مدة التأجيل أو الحرمان في حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها .

ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا بقرار من السلطة المختصة .
ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر
على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل
إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خاصة العامل .

ما ٩٣ - تحتفظ كل وحدة في حساب خاص بحصيلة جزاءات
الخصم الموقعة على العاملين ويكون السرف من هذه الحصيلة في الأقرض
الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين طبقاً للشروط والأوضاع التي
تحددها السلطة المختصة .

الفصل الثاني عشر

في إنهاء الخدمة

مادة ٩٤ - تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .

(٢) عدم اللياقة للخدمة صحياً .

(٣) الاستقالة .

(٤) الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة .

(٥) فقد الجنسية أو انتقاء شرد المعاملة بالمثل بالنسبة له أو لغيره
الأخرى .

(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 يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين
الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة
مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ .

ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء
الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب
الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة
أو طبيعة العمل .

(٨) إلغاء الوظيفة المؤقتة .

(٩) الوفاة .

مادة ٩٥ - تنتهي خدمة العامل ببوخره سن الستين وذلك بمراعاة أحكام
القانون رقم ٧٩ لسنة ١١٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين
المعدلة له .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة .

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩
لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة
الواحدة أو المبلغ المدخر إن وجد عند استحقاقهما وذلك في حدود الجزء
الحائز المحز عليه أو بطريق المحز الإداري على أمواله .

مادة ٨٩ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء نقل اختصاص
التأديب من الجهة الأصلية التي يتبعها العامل إلى الجهة التي يباشر فيها
عمله وذلك في الجهات التي تضم عاملين يتبعون أكثر من وحدة وذلك
بالنسبة إلى المخالفات التي تقع في هذه الجهات .

مادة ٩٠ - تعفى من الرسوم الطعون التي تقدم ضد أحكام المحاكم
التأديبية .

مادة ٩١ - تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة
بمضى 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 أو الإتهام 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 اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة
للسنة .

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

مادة ٩٢ - تعفى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء
الفترة الآتية :

(١) ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم الإنذار والخصم من الأجر مدة
لا تتجاوز خمسة أيام .

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

(٣) سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

(٤) ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل
والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي .

ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لشاغلي
الوظائف العليا إذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء
مرضياً وذلك من واقع تماريره السنوية وملف خدمته وما يديه الرؤساء
عنه .

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

مادة ٩٩ - يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادتين ٨٠ ، ٩٤ على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملا أو انقوصا حسب الأحوال لغاية استنفاد إجازاته المرضية أو إحالته إلى المعاش بناء على طلبه .

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

مادة ١٠٠ - إذا حكم على العامل بالإحالة إلى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم مالم يكن موقفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موافقا عن العمل .

ولا يجوز أن يسترد من العامل الذي أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من أجره إذا حكم عليه بالإحالة إلى المعاش أو الفصل .

مادة ١٠١ - إذا توفي العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائزة بمحد أدنى خمسون جنيها للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات .

الباب الثالث

في الأحكام الانتقالية:

مادة ١٠٢ - ينقل العاملون الخاضعون لقرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين المعدلة والمكملة له إلى الدرجات المسالية الجديدة المعادلة لدرجاتهم وذلك على النحو الموضح بالجدول رقم (٢) المرفق مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التي كانوا يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجر المقرر لدرجات الوظائف المتقولين إليها .

وبالنسبة لمن كانوا يشغلون فئاتهم الوظيفية بصفة شخصية تسرى في شأنهم الأوضاع المقررة بالموازنة العامة للدولة وفقا للتأشير الوارد بشأن فئاتهم ، ويستحقون علاواتهم الدورية بالفئات المقررة للدرجة الشخصية التي أصبحوا يشغلونها .

مادة ٩٦ - تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من المجلس الطبي المختص ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ إجازته المرضية والاعتيادية مالم يطلب إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء إجازاته .

مادة ٩٧ - للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة .

ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة . ويجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون مالم يكن الطالب معلقا على شرط أو مقرنا بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه .

ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوما الواردة بالفقرة السابقة .

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

ويجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المنصوص عليه في الفقرة الثالثة .

مادة ٩٨ - يعتبر العامل مقبدا استقالته في الحالات الآتية :

(١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية مالم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر 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 وجب 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 تتبيله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة .

وفي الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية .

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

الجدول رقم (١)

العلاوة السنوية	نسبة الترقية بالاختيار	الأجر السنوي	درجات الوظائف
—	—	٢١٠٠	درجات الوظائف العليا :
٧٥	١٠٠٪	٢٠٤٠ - ١٥٠٠	وكيل أول
٧٢	١٠٠٪	١٩٢٠ - ١٣٢٠	وكيل وزارة
٦٠	١٠٠٪	١٦٨٠ - ٩٦٠	مدير عام
٤٨ ثم ٦٠ ابتداء من ٨٧٦	٥٠٪	١٥٠٠ - ٦٦٠	الأولى
٤٨٠ ثم ٣٦ ابتداء من ٤٨٠	٢٥٪	١٢٠٠ - ٣٦٠	الثانية
٤٨ ابتداء من ٦٦٠	٢٠٪	٩٠٠ - ٢٤٠	الثالثة
٣٦٠ ثم ٢٤ ابتداء من ٣٦٠	١٠٪	٧٢٠ - ٢١٦	الرابعة
٢٤٠ ثم ١٨ ابتداء من ٢٤٠	١٠٪	٥٤٠ - ١٩٢	الخامسة
٢٤٠ ثم ١٨ ابتداء من ٢٤٠	١٠٪	٥٤٠ - ١٩٢	السادسة

الجدول رقم (٢)

درجات الوظائف وفقا للقانون		الفئات الوظيفية وفقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١	
الأجر السنوي	درجات الوظائف	الربط المالي	المستويات
٢١٠٠	وكيل أول	٢٠٠٠	ممتازة (وكيل أول)
٢٠٤٠ - ١٥٠٠	وكيل وزارة	١٨٠٠ - ١٤٠٠	عالية (وكيل وزارة)
١٩٢٠ - ١٣٢٠	مدير عام	١٨٠٠ - ١٢٠٠	مدير عام
١٦٨٠ - ٩٦٠	الأولى	١٤٤٠ - ٨٧٦	المستوى الأول
١٥٠٠ - ٦٦٠	الثانية	١٤٤٠ - ٦٨٤	١٤٤٠ - ٥٤٠
١٢٠٠ - ٣٦٠	الثالثة	٧٨٠ - ٤٢٠	المستوى الثاني
٩٠٠ - ٢٤٠	الرابعة	٧٨٠ - ٣٢٠	٧٨٠ - ٢٤٠
٧٢٠ - ٢١٦	الخامسة	٧٨٠ - ٢٤٠	المستوى الثالث
٥٤٠ - ١٩٢	السادسة	٣٦٠ - ١٨٠	٣٦٠ - ١٠٤

ويكون ترتيب الأقدمية بين المتقولين إلى درجة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة .

مادة ١٠٣ - يمنح العاملون بداية ربط الأجر المقرر للوظائف المتقولين إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر حتى ولو تجاوزوا بها نهاية الربط على ألا تؤثر هذه العلاوة في موعد العلاوة الدورية .

وإذا كان العامل قد أمضى في فئته المالية الحالية حتى ٣٠ يونية سنة ١٩٧٨ المدة الموضحة قرين كل فئة على الوجه المبين فيما يلي يمنح بداية ربط الأجر أو علاوتين من علاوات الدرجة المتقول إليها أيهما أكبر .

الفئة الثالثة - ثلاث سنوات .

الفئة الرابعة - ثلاث سنوات .

الفئة الخامسة - ثلاث سنوات .

الفئة السادسة - أربع سنوات .

الفئة السابعة - أربع سنوات .

الفئة الثامنة - خمس سنوات .

الفئة التاسعة - خمس سنوات .

الفئة العاشرة - ست سنوات .

مادة ١٠٤ - ينقل العاملون من حملة المؤهلات الدراسية المقررة لهم ميزة مالية وأقدمية اعتبارية عند التعيين ولا يزالون بالفئة المعين عليها ابتداء إلى الدرجة المالية المتعادلة لفئاتهم على النحو المبين بالجدول رقم ٢ المرفق ويمنحون فيها بداية ربط الدرجة الجديدة مضافا إليها الميزة المالية المقررة أو مرتباتهم التي يتقاضونها عند تنفيذ أحكام هذا القانون مضافا إليها علاوة من علاوات الدرجة المتقولين إليها أيهما أكبر .

مادة ١٠٥ - يحتفظ العاملون بوظائفهم المسندة إليهم عند تنفيذ أحكام هذا القانون وذلك إلى أن تحدد وظائفهم .

ولا يترتب على تحديد الوظائف في هذه الحالة الإخلال بالترتيب الراسم القائم بين شاغليها متى توافرت فيهم اشتراطات شغلها .

مادة ١٠٦ - يستمر العمل بالقوانين والقرارات والنواحي السارية وقت صدور هذا القانون فيما لا يتعارض مع أحكامه وعلى الجهات المنصوص عليها في هذا القانون أن تصدر القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ تنفيذه .