

قرار مجلس الشعب
باصدار لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات

مجلس الشعب
بعد الاطلاع على الدستور ،
وعلى قانون الجهاز المركزي للمحاسبات الصادر بالقانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٨٨ ،
وعلى قرار مجلس الشعب بجلسته المعقودة في ٦ من يوليو سنة ١٩٧٥ باصدار لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات ،
وعلى مشروع اللائحة المقدم من رئيس الجهاز باصدار لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات ،
وعلى تقرير اللجنة المشتركة من لجنة الشؤون الدستورية والتشريعية ومكتبى لجنة الخطة والموازنة والقوى العاملة بشأن هذا المشروع .

قرر :

- مادة ١ - تسرى على العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات أحكام لائحة العاملين المرفقة ويكون لها قوة القانون .
- مادة ٢ - تطبق الأحكام العامة المعمول بها بشأن العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد بشأنه نص خاص باللائحة المرفقة أو بالقانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٨٨ المشار إليه أو بلائحة نظام العاملين بمجلس الشعب
- مادة ٣ - يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار .
- مادة ٤ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

جلسة ١٤ من يناير سنة ١٩٩٢

دكتور أحمد فتحى سرور
رئيس مجلس الشعب

لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات

الباب الأول

في الوظائف والتعيين والترقية

الفصل الأول

الوظائف

مادة ١ - يضع مكتب الجهاز أحكام ترتيب وتوصيف وتقييم الوظائف وقواعد إعادة التقييم كما يحدد اجراءات نقل العاملين الى الوظائف الواردة بجدول التوصيف وموعد بدء تطبيق هذه الأحكام عليهم .

مادة ٢ - يضع مكتب الجهاز جدولاً للوظائف وترتيبها في الفئات الوظيفية المبينة بالجدول الملحق بهذه اللائحة كما يجوز إعادة تقييم وترتيب تلك الوظائف .
ويصدر بذلك قرار من رئيس الجهاز ، وذلك في حدود الاعتمادات المقررة في الباب الأول بموازنة الجهاز .

الفصل الثاني

التعيين

مادة ٣ - يعين وكلاء الجهاز بقرار من رئيس الجهاز بعد موافقة مكتب الجهاز .

مادة ٤ - يعلن الجهاز عن الوظائف الخالية به في أدنى فئات وظائف التعيين، ويتضمن الاعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها .

ويحدد مكتب الجهاز القواعد الخاصة بالاعلان عن هذه الوظائف كما يحدد الوظائف التي يكون شغلها بامتحان أو دون امتحان ، ولرئيس الجهاز في حالة الضرورة الاعفاء من شرط الاعلان في حدود ربع عدد الوظائف الخالية وذلك مع مراعاة استيفاء شروط شغل الوظيفة .

مادة ٥ - يكون التعيين في أدنى الوظائف الفنية الرقابية من بين حملة المؤهلات الجامعية أو ما يعادلها من مؤهلات تتفق وطبيعة العمل الرقابي بالجهاز وذلك عن طريق المسابقة العامة أو حسب ترتيب التخرج .

ويجوز لرئيس الجهاز التعيين ابتداءً أو عن طريق النقل ، في غير أدنى الفئات بالنسبة للمجموعات الوظيفية المختلفة بالجهاز .

كما يجوز له منح المعينين مرتبات تزيد على بدايه مربوط الفئة التي عينوا عليها ، بحيث لا يجاوز نهاية مربوط هذه الفئة وذلك متى كان المعينون حاصلين على مؤهلات اضافية تتفق وأعمال الوظيفة أو كانت لهم خبرة سابقة في نوع العمل المكلفين بأدائه بالجهاز .

كما يجوز لرئيس الجهاز تعيين العامل الذي يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة في احدى الوظائف التي تتناسب مع المؤهل الذي حصل عليه وذلك طبقاً للضوابط والقواعد التي يضعها مكتب الجهاز .

مادة ٦ - يكون التعيين في الوظائف الفنية الرقابية بطريق الترقية من الوظائف التي تسبقها مباشرة ويجوز التعيين في هذه الوظائف عن طريق النقل في حدود ربع عدد الفئات الخالية في كل وظيفة خلال سنة مالية كاملة .

مادة ٧ - يشترط فيمن يعين في احدى الوظائف بالجهاز ما يأتي :

(١) أن يكون متمتعاً بجنسية جمهورية مصر العربية ، وألا يقل سنه عن ثمانى عشرة سنة ميلادية .

(٢) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

(٣) ألا يكون قد صدر ضده حكم أو قرار من مجلس التأديب لأمر مخل

بالشرف .

(٤) أن يكون مستوفيا لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها .

(٥) أن تثبت لياقته الصحية بقرار من الهيئة الطبية المختصة ، ويجوز الاعفاء

من هذا الشرط بقرار من رئيس الجهاز بعد أخذ رأى هذه الهيئة .

مادة ٨ - يعين الناجحون في الامتحان المقرر لشغل الوظيفة حسب الأسبقية

الواردة في الترتيب النهائي لنتائج الامتحان ، وتسقط حقوق من لم يدركه الدور

للتعيين بعد مضي سنة من تاريخ اعلان النتيجة .

ويفضل عند التساوى في ترتيب النجاح الأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجا

فالأكبر سنا .

مادة ٩ - استثناء من أحكام المادة (٤) يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته

السابقة بالجهاز أو في وظيفة أخرى مماثلة ، وبذات أجره الأصلي الذي كان

يتقاضاه أو بداية مربوط الفئة الوظيفية المعاد تعيينه عليها أيهما أكبر اذا توافرت

فيه الشروط اللازمة لشغل الوظيفة وكان التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته

السابقة بتقدير جيد على الأقل ، فاذا لم يكن قد وضع عنه تقرير فيجب أن يكون

قد أمضى فترة الاختبار بنجاح .

مادة ١٠ - يوضع تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلم العمل

المعينون لأول مرة بأدنى الفئات وتتقرر صلاحيتهم خلال هذه المدة . فاذا ثبت

عدم صلاحيتهم يحاولون الى لجنة شئون العاملين فان رأت صلاحيتهم للنقل الى

وظائف أخرى نقلتهم اليها والا اقترحت انهاء خدمتهم .

مادة ١١ - يعين شاغلو الوظائف العليا بقرار من رئيس الجهاز بعد موافقة

مكتب الجهاز ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من رئيس الجهاز

بعد العرض على لجنة شئون العاملين ، فاذا اشتمل التعيين على أكثر من عامل

في فئة واحدة حددت الأقدمية في القرار الصادر بالتعيين .

مادة ١٢ - مع مراعاة أحكام المادة (٩) يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية المعين عليها ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلمه العمل ، على أنه إذا أعيد تعيين أحد العاملين بالأمانة العامة لمجلس الشعب ، أو بالجهاز الإداري للدولة ، أو بالهيئات العامة أو بالوحدات الاقتصادية أو وحدات الإدارة المحلية أو من المعاملين بقوانين أو لوائح خاصة في وظيفة بالجهاز ، وكانت فترة خدمته متصلة احتفظ بأجره الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد عن بداية مربوط الفئة الوظيفية المعين عليها بما لا يجاوز نهاية مربوطها .

مادة ١٣ - لرئيس الجهاز طبقا لظروف ومقتضيات العمل تعيين عاملين بمكافآت شاملة في الوظائف التي تتطلب خبرات أو كفاءات خاصة وله أن يعهد الى بعض الخبراء أو المستشارين من غير العاملين بالجهاز ببعض المهام التي يتطلبها سير العمل مقابل مكافأة شهرية أو أتعاب تحدد بقرار من مكتب الجهاز .

ويضع مكتب الجهاز قواعد التعيين بمكافآت شاملة وضوابط تحديد هذه المكافآت وحدها الأقصى ، وعلى أن يكون التعيين بها بعد موافقة مكتب الجهاز .
ولرئيس الجهاز حسب مقتضيات العمل وبعد موافقة مكتب الجهاز إعادة تعيين العاملين بالجهاز بعد بلوغ السن المقررة لترك الخدمة بمكافأة تعادل الفرق بين صافى ما كان يتقاضاه العامل من مرتبات وبدلات ومجموع ما استحقه من معاش عن المرتب الأساسي واعانة غلاء معيشة ، وفي هذه الحالة يجمع من اعيد تعيينه بين المكافأة الشاملة والمعاش المستحق له قانونا وذلك بحد أقصى عامين .

الفصل الثالث

الترقية

مادة ١٤ - مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقي اليها والمدد المحددة بالجدول الملحق بهذه اللائحة يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة الوظيفية التي تسبقها مباشرة .

ويكون لكل من العاملين بوظائف الجهاز بموازنة فرع (١) ، وموازنة فرع (٢) أقدمية منفصلة .

ويجوز بقرار من رئيس الجهاز طبقاً للقواعد التي يضعها مكتب الجهاز تحديد أقدمية واحدة أو أكثر لمجموعة وظيفية من العاملين بفرعي (٢٤١) كما يجوز نقل العاملين بفئاتهم المالية بين الفرعين طبقاً للقواعد التي يضعها مكتب الجهاز .

مادة ١٥ : تكون الترقية من أدنى الفئات حتى وظائف الفئة الثالثة بالأقدمية .

ويجوز تخصيص نسبة معينة للترقية بالاختيار الى هذه الفئات بقرار من مكتب الجهاز بما لا يجاوز ٥/١٠ .

أما الترقيات الى الوظائف الأعلى فكلها بالاختيار للكفاية والخبرة والصلاحية .

ويضع مكتب الجهاز الضوابط والمعايير اللازمة للترقية بالاختيار حسب طبيعة الوظائف المرقى إليها ويصدر قرار من رئيس الجهاز باعتماد هذه القواعد .

مادة ١٦ - تكون الترقية بالاختيار من بين العاملين الحاصلين على تقدير (ممتاز) في السنتين الأخيرتين .

وبالنسبة لشاغلي الوظائف من الفئة الأولى وما يعلوها يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف الخدمة وما يديه الرؤساء من تقارير عن أعمالهم .

مادة ١٧ - لا يجوز ترقية العاملين المنقولين الى الجهاز الا بعد مضي سنة على الأقل .

مادة ١٨ - تكون الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ، وتعتبر نافذة من تاريخ صدور هذا القرار . ويمنع العامل اعتباراً من هذا التاريخ بداية الفئة

الوظيفية المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر مع غيرها من المزايا المالية للوظيفة المرقى إليها .

الباب الثاني

العلاوات والبدايات والحوافز

الفصل الأول

العلاوات

مادة ١٩ - يمنح العامل علاوة دورية طبقا للنظام المقرر بالجدول الملحق بهذه اللائحة وذلك في المواعيد الآتية ::

(أولا) في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ منح العلاوة السابقة، ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمني وذلك فيما عدا العاملين الذين يعاد تعيينهم اذا كان أجرهم في وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط الفئة التي أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة فيسرى عليهم حكم البند ثانيا من هذه المادة .

(ثانيا) في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ الالتحاق بالخدمة لأول مرة .

مادة ٢٠ - يصدر بمنح العلاوة الدورية قرار من رئيس الجهاز .

مادة ٢١ - لرئيس الجهاز أن يمنح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية المقررة ولو كان قد تجاوز نهاية مربوط الفئة التالية التي يشغلها بشرط أن يكون قد بذل جهدا متميزا في أداء عمله وقضى بخدمة الجهاز مدة سنتين على الأقل وأن تكون كفايته قد قلرت بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين اذا كان من الخاضعين لنظام التقارير السنوية ، ولا يغير منح هذه العلاوة من استحقاق

العامل للعلاوة الدورية في ميعادها ولا تمنح هذه العلاوة للعامل أكثر من مرة كل سنتين .

ولرئيس الجهاز منح علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية المقررة للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى ولو تجاوزوا بها نهاية مربوط الدرجة التي يشغلونها .

الفصل الثاني

البدلات والحوافز

مادة ٢٢ - يمنح العاملون بالجهاز البدلات الآتية :

أولا - بدل تمثيل لشاغلي الوظائف الرئيسية بالجهاز حسب مستوى كل منها ، ويمنح بقرار من رئيس الجهاز وفقا للضوابط التي يضعها مكتب الجهاز بما لا يجاوز الفئات المعمول بها حاليا .

ولا يجوز الجمع بين هذا البدل وبدل طبيعة العمل .

ثانيا - بدل طبيعة عمل بالفئات وفقا للقواعد التي يضعها مكتب الجهاز للمجموعات الوظيفية المختلفة به .

ولا يصرف هذا البدل للعاملين المنتدبين أو المعارين خارج الجهاز أو المبعوثين أو للحاصلين على اجازات دراسية أو خاصة الا بقرار من رئيس الجهاز .

ثالثا : بدلات مهنية تمنح طبقا للقواعد المعمول بها بشأن العاملين المدنيين بالدولة على أساس المهنة أو الحصول على مؤهل معين .

ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يحصل عليه العامل من صافي قيمة البدلات المذكورة بالبنود (أولا وثانيا وثالثا) على ١٠٠٪ من المرتب الأساسي السنوي للعامل .

رابعاً : بدل تفتيش مقابل النفقات التي يتحملها العامل بسبب تعيينه عن الجهة التي بها مقر عمله الرسمي لمباشرة أعمال رقابية وفقاً للقواعد والفئات التي يحددها مكتب الجهاز ، ولا يجوز الجمع بين هذا البدل وبدل السفر .

خامساً : بدل استقبال للعاملين بالمكاتب الرئيسية ويحدد رئيس الجهاز مقدار هذا البدل والوظائف التي يتقرر لها .

سادساً : بدل تنظيف ملابس يواقع سنين جنيها سنويا للعاملين الشاغلين لوظائف مهنية وخدمات معاونة وللقائمين بالوظائف المقرر صرف ملابس لشاغليها .

سابعاً : بدل انتقال نقدي ثابت يحدده مكتب الجهاز لشاغلي فئات وكيل أول ، ووكيل وزارة ، الذين لا يستخدمون سيارات ركوب حكومية .

وتمنح البدلات السابقة للعاملين بالجهاز والمنتدبين للعمل به والمعارين اليه متى توافرت شروط منحها ، وتسرى عليها أحكام الفقرة الثانية من البند « ثامناً » من المادة ٣٧ من لائحة العاملين بمجلس الشعب .

مادة ٢٣ - يستحق العامل أجراً إضافياً عن الأعمال التي يكلف بتأديتها في غير مواعيد العمل الرسمية وفقاً للقواعد والأحكام التي يضعها مكتب الجهاز .

مادة ٢٤ - يسترد العامل النفقات التي يتكسبها في سبيل أداء أعمال وظيفته طبقاً للقواعد التي يحددها مكتب الجهاز .

مادة ٢٥ - لرئيس الجهاز منح العامل مكافأة تشجيعية نظير ما يبذله من جهود أو ما يؤديه من خدمات ممتازة أو أعمال أو بحوث أو اقتراحات تساعده على تحسين طرق العمل ورفع كفاءة الأداء ، وذلك طبقاً للقواعد التي يضعها مكتب الجهاز .

مادة ٢٦ - يمنح العاملون الذين يوفدوا في مهام خاصة بأعمال الجهاز خارج الجمهورية ، الرواتب الإضافية التي يصدر بها قرار من رئيس الجهاز طبقاً للقواعد التي يضعها مكتب الجهاز .

الباب الثالث

الندب والاعارة والبعثات والنقل

مادة ٢٧ - لرئيس الجهاز ندب العامل للقيام بعمل وظيفة أخرى بالأمانة العامة لمجلس الشعب أو الجهاز الإداري للدولة ، أو بالهيئات أو بالشركات القابضة المنصوص عليها في قانون قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ، متى كانت حاجة العمل تسمح في الوظيفة الأصلية بذلك .

ولرئيس الجهاز ندب العاملين أو اعارتهم من الجهات المذكورة للعمل بالجهاز إذا اقتضت حاجة العمل ذلك .

وتكون مدة النذب سنة واحدة قابلة للتجديد .

ولرئيس الجهاز ندب العامل من وحدة إلى وحدة أخرى بالجهاز .

مادة ٢٨ - عند غياب أحد شاغلي الوظائف الفنية العليا ، يندب رئيس الجهاز أحد العاملين من نفس الفئة أو من الفئة الأدنى مباشرة للقيام بأعمال وظيفته .

مادة ٢٩ - لرئيس الجهاز بعد موافقة العامل كتابة ، اعارته للعمل في الداخل أو الخارج وذلك لمدة أقصاها سنتان بالداخل وأربع سنوات في الخارج ، ولرئيس الجهاز تجاوز هذه المدة سواء كانت الاعارة في الداخل أو الخارج إذا دعت إلى ذلك اعتبارات المصلحة العامة .

وتتحمل الجهة المستعيرة بكامل أجر العامل .

ولا يجوز اعارة العامل مرة أخرى إلا إذا قضى في العمل بالجهاز مدة مماثلة لمدة اعارته السابقة .

ولا يجوز اعارة العامل قبل مضي ثلاث سنوات من تاريخ تعيينه بالجهاز .

وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد مدد الاعارات - داخلية وخارجية - على عشر سنوات طوال مدة الخدمة .

مادة ٣٠ - عند اعارة أحد العاملين بقى وظيفته خالية ويجوز فى حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو الترقية اذا كانت مدة الاعارة سنة فأكثر ، وعند عودة العامل يشغل وظيفته الأصلية اذا كانت خالية أو أية وظيفة أخرى خالية من نفس فئة وظيفته أو يشغل وظيفته الأصلية بصفة شخصية على أن تسوى حالته فى أول وظيفة تخلو من نفس فئة وظيفته .

وفى جميع الأحوال يحتفظ للعامل بكافة مميزات الوظيفة التى كان يشغلها قبل الاعارة .

مادة ٣١ - تدخل مدة الاعارة فى حساب المعاش وفى استحقاق العلاوة وفى حساب مدة الترقية مع مراعاة شروط شغل الوظيفة وأحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له .

ومع ذلك فانه لا يجوز فى غير حالات الاعارة التى تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس الجهاز ترقية العامل الى وظائف رئيس شعبة أو مراقب حسابات (أ) وما يعلوها الا بعد عودته من الاعارة ، كما لا يجوز اعارة شاغلى تلك الوظائف قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله اهما .

ومع مراعاة حكم الفقرة السابقة لا يجوز ترقية العامل الذى تجاوز مدة اعارته أربع سنوات متصلة ، وتعتبر المدة متصلة اذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة .

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الاعارة التى تجاوز مدتها أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مسائل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية هذه المدة أو جميع الشاغلين لفئته الوظيفية عند عودته أيهما أقل .

ويجوز لرئيس الجهاز التجاوز عن المدة السابقة في حدود مدة لا تزيد على ستة شهور .

مادة ٣٢ - يجوز ايفاد العاملين بالجهاز في بعثات أو منح أو اجازات دراسية بأجر أو بدون أجر طبقا للشروط والأوضاع التي يقررها مكتب الجهاز .

وتحفظ على سبيل التذكار للمجندين ولأعضاء البعثات أو المنح أو الاجازات الدراسية وظائفهم ويجوز شغل هذه الوظائف بصفة مؤقتة بطريق التعيين أو الترقية ، اذا كانت مدة البعثة أو المنحة أو الاجازة لا تقل عن سنة على أن تخلو عند عودتهم .

وتدخل مدة التنجيد والبعثات والمنح والاجازات الدراسية في حساب المعاش أو المكافأة وفي استحقاق العلاوة أو الترقية .

وذلك كله دون اخلال بما لرئيس الجهاز من سلطة في اعانة أسر المجندين .

مادة ٣٣ - مع مراعاة شروط شغل الوظيفة يجوز نقل أحد العاملين بالأمانة العامة لمجلس الشعب أو بالجهاز الادارى للدولة أو بالهيئات العامة أو الوحدات الاقتصادية أو وحدات الادارة المحلية والجهات التي تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة الى الجهاز .

وتحدد الفئة الوظيفية التي ينقل اليها العامل وأقدميته بها طبقا للقواعد والضوابط التي يضعها مكتب الجهاز .

كما يجوز نقل أحد العاملين بالجهاز الى تلك الجهات بشرط ألا يترتب على النقل تفويت دور العامل في الترقية بالأقدمية وألا تقل فئة الوظيفة المنقول اليها عن فئته الوظيفية .

ويجوز نقل العاملين بالجهاز من مجموعة وظيفية الى مجموعة وظيفية أخرى وفقا للقواعد والضوابط التي يضعها مكتب الجهاز .

مادة ٣٤ - لرئيس الجهاز نقل العاملين من وحدة الى وحدة أخرى ومن إدارة الى إدارة أخرى من إدارات مراقبة الحسابات كما يجوز بقرار من مكتب الجهاز نقل العامل فيما بين وظائف فرع (١) ووظائف فرع (٢) بشرط ألا يترتب على النقل تفويت دور العامل في الترقية بالأقدمية وألا تقل الفئة الوظيفية المنقول إليها عن فئته الوظيفية .

مادة ٣٥ - لا يجوز نذب أو اعارة أو نقل أحد شاغلي الوظائف الفنية الرقابية بالجهاز الى جهة تخضع لمراقبة الإدارة النوعية التي يعمل بها الا بموافقة مكتب الجهاز .

ولا يجوز في حالة النذب بعض الوقت أن يمارس العامل المنتدب من الجهاز أى عمل رقابى له صلة بالجهة المنتدب إليها .

الباب الرابع

لجنة شئون العاملين والتقارير السنوية

الفصل الأول

لجنة شئون العاملين

مادة ٣٦ - تنشأ لجنة أو أكثر لشئون العاملين بالجهاز تشكل بقرار من رئيسه برئاسة أحد نائبي رئيس الجهاز أو أحد الوكلاء وعضوية عدد لا يقل عن أربعة من شاغلي الوظائف الفنية العليا .

ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجان المسئول عن شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود في المداولات .

وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيس الجهاز أو رئيس اللجنة ، ويكون اجتماعها صحيحا بحضور ثلاثة أعضاء بما فيهم رئيس اللجنة .

وتصدر اللجنة قراراتها وتوصياتها بأغلبية آراء الحاضرين واذا تساوت يرجح رأى الجانب الذى منه الرئيس .

مادة ٣٧ - مع مراعاة ما ورد بشأنه نص خاص فى هذه اللائحة تختص لجنة شئون العاملين بالنظر فى تعيين وترقية ونقل العاملين حتى وظائف الفئة الأولى وفى منح العلاوات الدورية لهم ، وفى غير ذلك مما يرى رئيس الجهاز احالته اليها من موضوعات خاصة بشئون العاملين .

مادة ٣٨ - ترفع اللجنة اقتراحاتها الى رئيس الجهاز خلال أسبوع لاعتمادها فاذا لم يبد اعتراضا عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصولها اليه اعتبرت نافذة ، أما اذا اعترض على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيبدي أسباب الاعتراض كتابة ويعيد ما اعترض عليه الى اللجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب، ويحدد لها أجلا للبت فيه فاذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدي اللجنة رأيا اعتبر رأى رئيس الجهاز المحدد نافذا ، أما اذا تمسكت اللجنة برأيا خلال الأجل المحدد فترفع اقتراحاتها الى مكتب الجهاز لاتخاذ ما يراه بشأنها ، ويعتبر قراره فى هذه الحالة نهائيا .

الفصل الثانى

التقارير السنوية

مادة ٣٩ - يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين حتى وظائف الفئة الثانية وتقدم هذا التقارير عن كل سنة تبدأ من أول يناير وتنتهى فى ٣١ ديسمبر خلال شهرى أبريل ومايو من السنة التالية ، وتقدر كفاية العامل بمرتبة (ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف) .

ويكون اعداد هذه التقارير وفقا للاجراءات والأوضاع التى يحددها مكتب الجهاز ، ومكتب الجهاز أن يضع قواعد التفتيش على أعمال العاملين تبين اجراءات التفتيش وأثر تقارير التفتيش فى تقدير كفايتهم .

مادة ٤٠ - يعد التقرير السنوي عن العاملين كتابة وفقا للقواعد التي يضعها مكتب الجهاز ، ويحال التقرير الى لجنة شئون العاملين التي لها أن تناقش الرؤساء في التقارير المقدمة منهم ، وأن تعتمدها أو تعدلها بقرار مسبب .

مادة ٤١ - يخطر العامل كتابة بتقدير كفايته وله أن يتظلم من هذا التقدير خلال ثلاثين يوما من تاريخ الاخطار الى اللجنة المشكلة لنظر التظلمات بقرار من رئيس الجهاز من غير أعضاء لجنة شئون العاملين . وعلى هذه اللجنة أن تفصل في التظلم خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه .

ويجوز للعامل التظلم من قرار اللجنة لرئيس الجهاز خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ابلاغه بقرار اللجنة في التظلم المرفوع اليها ويكون قرار رئيس الجهاز في هذا الشأن نهائيا ، ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه من رئيس الجهاز .

مادة ٤٢ - في حالة اعارة أو نذب العامل داخل الجمهورية لمدة تزيد على ستة أشهر يستهدى في تقدير كفايته بالتقرير الذي تضعه عنه الجهة المعار أو المنتدب اليها وبتقاريره السابقة .

وإذا كانت الاعارة للخارج يستهدى في معاملته بالتقرير السابق وضعه عنه قبل الاعارة .

كما يستهدى بالتقارير السابق وضعها عن العامل في حالة ما اذا صرح له بأجازة خاصة .

وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبة جيد حكما ، فاذا كانت كفايته قبل تجنيده بأعلى من هذه المرتبة يعند بتقريره السابق .

مادة ٤٣ - يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوي واحد بمرتبة (ضعيف) أو تقريران متتاليان بمرتبة (دون المتوسط) من العلاوة السنوية ومن الترفية في السنة التالية لتلك المقدم عنها التقرير .

ولا يترتب الأثر السابق اذا ما تأخر وضع التقرير عن الميعاد الذي يتعين وضعه فيه .

مادة ٤٤ - يعرض أمر العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة (ضعيف) على لجنة شئون العاملين فاذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بأعمال وظيفة أخرى قررت نقله اليها بفئته ومرتبته .

أما اذا تبين للجنة بعد تحقيقها أنه غير قادر على العمل في أية وظيفة أخرى بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

وترفع اللجنة تقريرها الى رئيس الجهاز لاعتماده فاذا لم يعتمده أعاده الى اللجنة مع تحديد الوظيفة التي ينقل اليها العامل ، فاذا كان التقرير التالي مباشرة بمرتبة (ضعيف) يفصل العامل من الخدمة من اليوم التالي لاعتبار التقرير نهائيا مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

الباب الخامس

الاجازات

مادة ٤٥ - لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله الا لاجازة ممنوحة له في حدود الاجازات المقررة بالمواد التالية .

مادة ٤٦ - للعامل الحق في الحصول على اجازة بأجر كامل في أيام العطلات والمناسبات الرسمية .

ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات جميعا بأجر مضاعف اذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياما عوضا عنها ، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن .

مادة ٤٧ - للعامل الحق في الحصول على أجازة عارضة لمدة سبعة أيام في السنة ولا يجوز أن تزيد هذه الأجازة على يومين في المرة الواحدة ويسقط حقه فيها بانقضاء السنة ، وذلك كله وفقا للقواعد التي يضعها مكتب الجهاز .

مادة ٤٨ - يمنح العامل أجازة سنوية بأجر كامل تقدر على الوجه التالي :

(أ) شهر ونصف لمن بلغ سن الخمسين .

(ب) شهر لمن أمضى في الخدمة عشر سنوات متصلة .

(جـ) ٢١ يوم لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة .

(د) ١٥ يوم في السنة الأولى لخدمة العامل ولا تمنح الا بعد ستة أشهر

من تاريخ تسلم العمل .

ويجوز بقرار من رئيس الجهاز زيادة مدة الأجازة السنوية بما لا يجاوز سبعة أيام للعاملين في المناطق النائية وذلك طبقا للشروط والأوضاع التي يتضمنها القرار .

وتحدد مواعيد منح الاجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها الا لأسباب قوية تقتضيها حالة العمل ، ويجوز ضم مدد الأجازات السنوية بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر .

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

مادة ٤٩ - على العامل المريض أن يخطر الجهاز عن مرضه خلال ٧٢ ساعة من تخلفه عن العمل .

ومع عدم الاخلال بالقواعد المعمول بها في شأن الأمراض المزمنة تكون للعامل أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة وتمنح بقرار من الهيئة الطبية المختصة في الحدود الآتية :

١ - ستة أشهر بالأجر الأساسي مع البدلات .

- ٢ - ستة أشهر بأجر يعادل ٨٠٪ من الأجر الأساسي مع البدلات .
 - ٣ - ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسي مع البدلات .
- ويجوز لرئيس الجهاز زيادة المدة ستة أشهر أخرى بأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسي مع البدلات اذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه الى علاج طويل وفقا لما تقرره الهيئة الطبية المختصة .
- وللعامل الحق في أن يطلب حساب الأجازة المرضية سواء بأجر كامل أو مخفض من مجموع أرصدة أجازاته السنوية أن كان له وفر منها خلال مدة خدمته .
- وذلك كله ما لم يقرر رئيس الجهاز صرف الأجر بالكامل في الحالات التي تستدعي فيها حالة المريض ذلك .
- مادة ٥٠ - يمنح العامل اجازة خاصة بأجر كامل لا تحسب من الاجازة السنوية أو المرضية في الحالات الآتية :
- ١ - أداء فريضة الحج : وتكون لمدة شهر ولمرة واحدة طوال مدة الخدمة .
 - ٢ - أداء العمرة : وتكون لمدة خمسة عشر يوما ولمرة واحدة طوال مدة الخدمة .
 - ٣ - الوضع : وتكون لمدة ثلاثة أشهر ولثلاث مرات طوال مدة الخدمة .
 - ٤ - مخالطة مريض بمرض معد اذا قررت الهيئة الطبية المختصة منع العامل من مزاولة أعمال وظيفته وتكون الأجازة للمدة التي تحددها هذه الهيئة .
 - ٥ - الإصابة بجرح أو مرض أثناء تأديته أعمال وظيفته أو بسببها وتكون الأجازة للمدة التي تحددها الهيئة الطبية المختصة .

مادة ٥١ - لرئيس الجهاز منح اجازة خاصة بدون أجر للمدة التي يحددها في الأحوال الآتية :

١ - للزوج أو للزوجة اذا رخص لأحدهما بالسفر خارج الجمهورية لمدة ستة أشهر على الأقل لمرافقة الزوج ولا يجوز أن تتجاوز الأجازة مدة بقاء الزوجة أو الزوج الموقد الى الخارج .

٢ - للعاملة لرعاية طفلها وذلك بعد أقصى عامان في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

ولا يجوز أن تتصل هذه الاجازة باعارة أو بأى نوع من الاجازات .

وأستثناء من حكم المادتين ١٢٥ - ١٢٦ من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، يتحمل الجهاز بحصته عن العاملة فى التأمين والمعاشات وباشتراكاتها فيها ، وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى المشار اليه ، وذلك لمدة سنتين على الأكثر طوال مدة الخدمة أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوى ٢٥٪ من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء الاجازة وذلك لمدة سنتين على الأكثر طوال مدة خدمتها ، كل ذلك وفقا لاختيارها .

٣ - للأسباب التى يديها العامل ويقدرها رئيس الجهاز حسب مقتضيات العمل .

ويجوز فى حالة الضرورة شغل وظيفة العامل وفقا للشروط والأوضاع الميينة فى المادة (٣٠) .

وتدخل مدة الاجازة فى حساب المعاش وفى استحقاق العلاوة وفى حساب مدة الترقية مع مراعاة شروط شغل الوظيفة .

ومع ذلك لا يجوز ترقية العامل الى وظائف رئيس شعبة أو مراقب حسابات (أ) وما يعلوها الا بعد عودته من الاجازة .

كما لا يجوز الترخيص بهذه الاجازة لمن يشغل احدى تلك الوظائف قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ شغله لها .

ومع مراعاة حكم الفقرة السابقة لا تجوز ترقية العامل الذي تجاوز مدة اجازاته أربع سنوات متصلة ، وتعتبر المدة متصلة اذا تابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمني يقل عن سنة .

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الاجازة التي تجاوز مدتها أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية مدة الأربع السنوات أو جميع العاملين الشاغلين لفئته الوظيفية عند عودته أيهما أقل .

ومع ذلك يجوز لرئيس الجهاز أن يتجاوز عن المدة السابقة في حدود مدة لا تزيد على ستة شهور .

مادة ٥٢ - لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط اجازة من أى نوع طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة .

مادة ٥٣ - كل عامل لا يعود الى عمله بعد انتهاء اجازته مباشرة يحرم من أجره عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالى الذى انتهت فيه الاجازة مع عدم الاخلال بالمسئولية التأديبية .

ومع ذلك يجوز لرئيس الجهاز أن يقرر حساب مدة الاقطاع من اجازة العامل السنوية اذا كان له رصيد منها يسمح بذلك وقدم العامل عذرا مقبولا لهذا الغياب .

مادة ٥٤ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير الى آخر ديسمبر أساسا لحساب الاجازات التي تمنح للعاملين وفيما عدا أيام العطلات الأسبوعية لا تحسب أيام العطلات الرسمية ضمن مدة الاجازة الاعتيادية اذا تطلتها .

الباب السادس

واجبات العاملين وتأديبهم

الفصل الأول

واجبات العاملين

مادة ٥٥ - يجب على العامل مراعاة أحكام القوانين واللوائح والتعليمات التي تصدرها الجهات الرئاسية المختصة وعليه :

١ - عدم القيام بأي عمل تجارى أو أى عمل لا يتفق واستقلال وكرامة
الوظيفية .

ويجوز لمكتب الجهاز أن يقرر منع أى عامل من مباشرة أى عمل يرى أن القيام به يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها .

وعلى العامل أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه وبدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته ، ويجوز تكليف العاملين بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية .

٢ - لا يجوز أن يؤدي العامل أعمالا للغير بأجر أو بمكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية الا باذن من رئيس الجهاز .

٣ - ألا يفشى أمورا علمها بحكم وظيفته اذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك ويظل هذا الالتزام قائما ولو بعد ترك العامل الخدمة .

٤ - أن يراعى السرية التامة فى أعمال وظيفته .

٥ - ألا يحتفظ لنفسه بأصل أى ورقة من الأوراق الرسمية ، أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصا .

٦ - ألا ينضم الى أى من الأحزاب السياسية .

الفصل الثاني

التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة ٥٦ - كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذه اللائحة أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بسظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبيا وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء .

ولا يعفى العامل من العقوبة التأديبية استنادا لأمر رئيسته الا اذا أثبت أن ارتكابه للمخالفات كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادر اليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة الى المخالفة ، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده .

ولا يسأل العامل مدنيا الا عن خطئه الشخصي .

مادة ٥٧ - لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل الا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا .

مادة ٥٨ - مع مراعاة الأحكام الواردة في هذه اللائحة تصدر بقرار من رئيس الجهاز بعد موافقة مكتب الجهاز لائحة الاجراءات الخاصة بالتحقيق مع العاملين بالجهاز وتأديبهم .

ويتولى اجراء التحقيق مع العامل أعضاء الادارة القانونية المختصة بالجهاز أو النيابة الادارية وفقا لما تقرره السلطة المختصة بالاحالة الى التحقيق .

مادة ٥٩ - العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين بالجهاز حتى وظائف الفئة الثانية هي :

١ - الانذار .

٢ - الخصم من المرتب لمدة لا تزيد على سنتين يوما في السنة ولا يجوز أن يجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب بعد الربع الجائز الحجز عليه أو النزول عنه .

٣ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ستة أشهر .

٤ - الحرمان من العلاوة الدورية أو جزء منها .

٥ - الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر .

٦ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين .

٧ - الاحالة الى المعاش .

٨ - الفصل من الخدمة أو العزل .

أما بالنسبة للعاملين بالجهاز من شاغلي وظائف الفئة الأولى وما يعلوها فلا توقع عليهم الا العقوبات التالية :

١ - التنبيه .

٢ - اللوم .

٣ - الاحالة الى المعاش .

٤ - الفصل من الخدمة .

مادة ٦٠ - يكون الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية على العاملين شاغلي الوظائف حتى الفئة الثانية على الوجه الآتي :

١ - لرئيس الجهاز توقيع العقوبات الواردة في البنود من ١ الى ٦ من الفقرة الأولى من المادة (٥٩) ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم في السنة الواحدة على سنتين يوما سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات .

٢ - لنائبى رئيس الجهاز او لشاغلى الوظائف الفنية العليا الذين يحددهم رئيس الجهاز كل فى حدود اختصاصه توقيع عقوبتى الانذار والخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة ، وبمحىث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة على خمسة عشر يوما .

ولرئيس الجهاز حفظ التحقيق أو الغاء القرار الصادر بتوقيع العقوبة أو تعديله وذلك بخفض العقوبة أو تشديدها ، وله أيضا اذا ألقى العقوبة أن يحيل العامل الى مجلس التأديب خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغه بالقرار .

٣ - لمجلس التأديب توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى الفقرة الأولى من المادة (٥٩) .

مادة ٦١ - يكون الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية على العاملين شاغلى وظائف الفئة الأولى وما يعلوها على الوجه الآتى :

١ - لرئيس الجهاز توقيع عقوبتى التنبيه واللوم على العاملين منهم المعينين بجموعات الوظائف التنظيمية والادارية والمكتبية والمهية والخدمات المعاونة .

٢ - لمجلس التأديب توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة (٥٩) .

مادة ٦٢ - لرئيس الجهاز أن يوقف أحد العاملين بالجهاز عن عمله احتياطيا اذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة الا بقرار من مجلس التأديب ولا يترتب على وقف العامل من عمله وقف صرف جزء من مرتبه خلال مدة الوقف الا اذا قرر مجلس التأديب ذلك وفى هذه الحالة لا يزيد وقف صرف المرتب عن نصفه .

مادة ٦٣ - مع عدم الاخلال بأحكام المادة (٥٧) يتولى توقيع العقوبات التأديبية على العاملين بالجهاز مجلس تأديب يشكل برئاسة رئيس مجلس الدولة اذا كان المحان للمحاكمة من وظيفة وكيل جهاز فأعلى أو برئاسة أحد نواب رئيس

الجهاز أو أحد الوكلاء بالجهاز يختاره مكتب الجهاز اذا كان المحال للمحاكمة يشغل وظيفة أدنى من وظيفة وكيل الجهاز .

وعضوية كل من :

١ - مستشار بمجلس الدولة يختاره رئيس المجلس .

٢ - أحد شاغلي الوظائف الفنية العليا بالجهاز يختاره رئيسه بشرط ألا تقل فئته عن فئة المحال الى المحاكمة .

وفي حالة تنحي رئيس مجلس الدولة أو رده يعين المجلس الأعلى للهيئات القضائية من يحل محله في رئاسة مجلس التأديب .

وفي حالة غياب أحد أعضاء المجلس أو تنحيه أو رده ، يعين من يحل محله من السلطة المختصة باختياره .

وتتم إحالة من يشغل وظيفة وكيل جهاز فأعلى الى مجلس التأديب بقرار من رئيس الجهاز بعد موافقة رئيس مجلس الشعب .

وتكون الإحالة الى مجلس التأديب بالنسبة لباقي العاملين بقرار من رئيس الجهاز .

ويتولى الادعاء أمام مجلس التأديب النيابة الادارية أو المحقق الذي تولى التحقيق مع العضو المحال للمحاكمة أو من يقوم مقامه من المحققين بالجهاز .

وتكون جلسات المجلس سرية وللعامل الحضور بنفسه أو توكيل محام للدفاع عنه ، وللمجلس أن يكلف العامل بالحضور بنفسه ، كما أن له أن يصدر قراره في شأنه غيابيا اذا لم يحضر هو أو من يمثله جلسات المجلس ، وذلك بعد التحقق من وصول التكليف بالحضور الى العامل الموجه اليه .

وتكون قرارات مجلس التأديب نهائية .

ويجوز لذوى الشأن الطعن في القرارات الصادرة من المجلس أمام المحكمة الادارية العليا .

مادة ٦٤ - تضاف حصيلة جزاءات الخصم من الأجر الى صندوق الخدمات الطبية والرعاية الاجتماعية للعاملين بالجهاز وتصرف في أغراضه .

مادة ٦٥ - كل عامل يجس احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائي غير نهائي .

ويحرم العامل من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذا لحكم جنائي نهائي ، ويعرض الأمر عند عودة العامل الى عمله على مجلس التأديب ليقرر ما يتبع في شأن مسئوليته التأديبية وأجره الموقوف .

مادة ٦٦ - تنقضى الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة .

وتقطع هذه المدة بأي اجراء من اجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة أمام مجلس التأديب وتسرى المدة من جديد ابتداء من تاريخ آخر اجراء .

وإذا تعدد المتهمون وانقطعت المدة بالنسبة لأحدهم ترتب على ذلك انقطاعها بالنسبة للباقيين ، ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة .
ومع ذلك اذا كون الفعل جريمة جنائية ، فلا يسقط الحق في المساءلة التأديبية الا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٦٧ - تنقضى الدعوى التأديبية بقبول استقالة العامل أو إحالته الى المعاش ، ولا يجوز اعادة تعيينه بالجهاز في هاتين الحالتين .

مادة ٦٨ - لايجوز النظر في ترقية العامل الذي وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلي الا بعد انقضاء المدد الآتية :

١ - ثلاث أشهر في حالة الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل لمدة من خمسة أيام الى عشرة .

٢ - ستة أشهر في حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة ١١ يوما الى ١٥ يوما .

٣ - سنة في حالة الخصم من المرتب أو الوقف مدة تزيد على خمسة عشر يوما أو التيبه أو اللوم .

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

مادة ٦٩ - لا تجوز ترقية عامل محال الى مجلس التأديب أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف ، وتحجز للعامل في هذه الحالة الوظيفة المرشح للترقية اليها لمدة سنة ، واذا امتدت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادائه أو وقعت عليه عقوبة الانذار أو الخصم أو الايقاف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام ، وجب عند ترقية حساب أقدميته في الوظيفة المرقى اليها ، ويمنع أجرها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يتم احالته الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية .

ويعتبر العامل محالا الى المحاكمة التأديبية من تاريخ صدور قرار الاحالة الى مجلس التأديب .

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

مادة ٧٠ - تمحى العقوبات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات

١ - ستة أشهر في حالة الانذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز

خمس أيام .

- ٢ - سنة في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد على خمسة أيام حتى خمسة عشر يوما .
 - ٣ - سنتان في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد على خمسة عشر يوما وفي حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .
 - ٤ - ثلاث سنوات بالنسبة للعقوبات الأخرى عدا عقوبتي الفصل من الخدمة أو العزل .
- ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين اذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه .
- ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له وترفع أوراق العقوبة وكل اشارة اليها وما يتعاقب بها من ملف خدمة العامل .

الباب السابع اتتهاء مدة الخدمة

مادة ٧١ - تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

- ١ - بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .
- ٢ - عدم اللياقة للخدمة صحيا .
- ٣ - الاستقالة .
- ٤ - العزل أو الفصل أو الاحالة الى المعاش بقرار تأديبي .
- ٥ - فقد الجنسية .
- ٦ - صدور حكم نهائي من المحاكم بالادانة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو صدور قرار نهائي من مجلس التأديب بالادانة في واقعة مخلة بالشرف أو الأمانة .
- ٧ - الوفاة .

مادة ٧٢ - مع عدم الاخلال بأحكام القانون الخاص بالتأمين الاجتماعي
تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة لترك الخدمة الا بقرار
من رئيس الجمهورية بناء على عرض رئيس مجلس الشعب فيما يخص رئيس الجهاز
ونائبه لمدة سنة قابلة للتجديد وبحد أقصى أربع سنوات ، وبقرار من مكتب الجهاز
بالنسبة لباقي العاملين من ذوي الخبرة النادرة اذا دعت مقتضيات العمل ذلك
لمدة سنة قابلة للتجديد وبحد أقصى سنتان .

مادة ٧٣ - للعامل أن يقدم استقالته كتابة من وظيفته ولا تنتهي خدمة العامل
الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوما من
تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة .

وفي جميع الأحوال يسوى المعاش أو المكافأة على أساس آخر مربوط الفئة
التي كان يشغلها العامل .

مادة ٧٤ - يعتبر العامل مستقila في الحالات الآتية :

(أولا) اذا انقطع عن عمله بدون اذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية
ولو كان الانقطاع عقب أجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر
يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول ، وفي هذه الحالة يجوز لرئيس
الجهاز أن يقرر عدم حرمان العامل من أجره عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد
من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة ، فاذا لم يقدم
العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت ، اعتبرت خدمته منتهية
من تاريخ انقطاعه عن العمل .

(ثانيا) اذا انقطع عن عمله بغير عذر يقبله رئيس الجهاز أكثر من ثلاثين
يوما غير متصلة خلال السنة تعتبر خدمته منتهية اعتبارا من اليوم التالي لاكمال
هذه المدة .

وفي هاتين الحالتين يتعين اذار العامل كتابة بعد انقطاعه بخمسة أيام في
الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية .

(ثالثا) اذا باشر العمل لدى أى جهة أجنبية بغير ترخيص من رئيس الجهاز ،
وتعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ الحاقه بالخدمة فى الجهة الأجنبية .

ويسوى المعاش فى جميع الحالات المنصوص عليها فى هذه المادة طبقا للقواعد
المعمول بها بشأن العاملين المدنيين بالدولة .

مادة ٧٥ - يصرف للعامل أجره الى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لأحد
الأسباب المبينة بالمادة (٧١) ، على أنه فى حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق
العامل الأجر كاملا أو منقوصا حسب الأحوال لغاية استنفاد اجازاته المرضية
أو إحالته الى المعاش بناء على طلبه .

وإذا كان انتهاء الخدمة بسبب استقالة العامل استحق أجره حتى تاريخ
قبول الاستقالة .

مادة ٧٦ - اذا حكم على العامل بالعزل أو بالفصل أو بالاحالة الى المعاش
انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم مالم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية
من تاريخ ايقافه .

ولا يجوز أن يسترد من العامل الذى أوقف عن عمله ما سبق أن صرف
له من أجره اذا حكم عليه بالعزل أو بالاحالة الى المعاش .

مادة ٧٧ - يستحق العامل اعانة توازي مرتب أربعة أشهر شاملة البدلات
معناة من كافة أنواع الضرائب عند انتهاء الخدمة فى احدى الحالات الآتية :

١ - الاحالة الى المعاش لبلوغ السن المقررة لترك الخدمة .

٢ - عدم اللياقة للخدمة صحيا أو العجز التام الذى يستحيل معه القيام
بالعمل .

٣ - قبول طلب الاحالة الى المعاش بلوغ سن الخامسة والخمسين فأكثر .

٤ - استقالة العاملة بسبب الزواج لأول مرة اذا كانت مدة خدمتها بالجهاز

لا تقل عن خمس سنوات متصلة .

٥ - الوفاة وتصرف الاعانة في هذه الحالة لمن يعينهم العامل في اقراره ،

فاذا لم يعين أحدا صرفت الى أرملة العامل ، فان تعدد المبلغ عليهن بالتساوي

والا صرفت الى الورثة الشرعيين .

مادة ٧٨ - لمكتب الجهاز رفع الفئة الوظيفية التي يشغلها العامل الى الفئة الأعلى

مباشرة قبل احالته الى المعاش بشرط أن يكون العامل قد أمضى في فئته الوظيفية

سنة على الأقل ، وأن يكون هذا الرفع لفئة أقصاها وكيل أول وذلك لمدة أقصاها

سنة أشهر وتعود الفئة المرقى اليها العامل الى ما كانت عليه قبل الرفع فور

انتهاء خدمته .

فاذا لم ترفع الفئة منح العامل علاوتين من علاوات الفئة الوظيفية ولو تجاوز

بهما نهاية مربوطها .

مادة ٧٩ - لمكتب الجهاز أن يقرر زيادة مدة خدمة العامل المحسوبة

في المعاش مدة اضافية بصفة استثنائية لا تجاوز مدة الخدمة الفعلية ، ولا المدة

الباقية لبلوغه السن المقررة للاحالة الى التقاعد ، ولا تزيد على ثمان سنوات ،

وذلك عند النظر في انتهاء خدمة العامل بسبب عدم اللياقة الصحية أو العجز التام

الذي يستحيل معه القيام بالعمل وبعد أخذ رأى الهيئة الطبية المختصة .

وتسرى الأحكام السابقة في حالة انتهاء خدمة العامل بسبب الوفاة .

مادة ٨٠ - اذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف مقابل نفقات الجنائز لأرملته أو لأرشد أولاده أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات ما يعادل أجر ثلاثة شهور كاملة مع البدلات بحد أدنى خمسمائة جنيه ، وذلك بالإضافة إلى ما هو مقرر بمقتضى المادة (٧٧) من هذه اللائحة .

الباب الثامن

أحكام عامة وانتقالية

مادة ٨١ - يضع مكتب الجهاز القواعد التنظيمية العامة فى شئون العاملين ، تنفيذاً لأحكام هذه اللائحة .

مادة ٨٢ - يجوز لرئيس الجهاز تفويض نائبه أو وكلاء الجهاز أو غيرهم من شاغلى الوظائف العليا فى بعض اختصاصاته .

مادة ٨٣ - تحسب المدد المنصوص عليها فى هذه اللائحة بالتنقيح الميلادى .

مادة ٨٤ - تعلن القرارات التى تصدر فى شئون العاملين فى نشرة رسمية تداع بين جميع العاملين طبقاً للقواعد التى يقرها مكتب الجهاز .

مادة ٨٥ - أعضاء الجهاز هم العاملون الذين يشغلون الوظائف الفنية الرقابية وكذلك الذين يتولون الاشراف عليهم .

مادة ٨٦ - أعضاء الجهاز من وظيفة مراقب فما فوقها غير قابلين للعزل ومع ذلك اذا اتضح أن أحدهم فقد الثقة والاعتبار اللذين تتطلبهما الوظيفة أو فقد أسباب الصلاحية لأدائها لغير الأسباب الصحية ، أحيل إلى المعاش أو نقل إلى وظيفة أخرى معادلة وذلك بقرار من رئيس الجمهورية بناء على ما يعرضه رئيس الجهاز بعد موافقة مجلس التأديب .

وعلى سلطات التحقيق اخطار رئيس الجهاز بأى اجراء من اجراءات التحقيق يتخذ قبل أى من العاملين المنصوص عليهم فى الفقرة الأولى وذلك خلال ثمان وأربعين ساعة من بدء الاجراء •

ومع عدم الاخلال بسرية التحقيق يجوز لمكتب الجهاز أن يندب أحد وكلاء الجهاز لحضور التحقيق ومتابعته •

ولا يجوز الاستعانة بأحد العاملين بالجهاز لاستطلاع رأيه الفنى فى المسائل المتعلقة بما تجريه سلطات التحقيق من تحقيقات الا بموافقة رئيس الجهاز بناء على طلب المدعى العام الاشتراكى أو النائب العام أو مدير عام النيابة الادارية بحسب الأحوال •

مادة ٨٧ - يقدم طلب النظر فى الاحالة الى المعاش أو النقل الى وظيفة خارج الجهاز من رئيس الجهاز وعلى مجلس التأديب أن يدعو العضو للحضور أمامه لسماع أقواله •

وللمجلس أن يقرر اعتبار العضو فى اجازة بمرتب كامل الى أن يصدر قرار فى الطلب بقبوله أو رفضه •

مادة ٨٨ - يعتبر أعضاء الجهاز الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بناء على ترشيح رئيس الجهاز من مأمورى الضبطية القضائية فيما يختص بالجرائم المتعلقة بالأعمال التى يباشرونها أثناء قيامهم بوظائفهم الرقابية •

مادة ٨٩ - يصدر رئيس الجهاز لائحة بنظام الرعاية الطبية والاجتماعية للعاملين بالجهاز طبقاً للقواعد التى يضعها مكتب الجهاز •

مادة ٩٠ - تقوم الجهات الخاضعة لرقابة الجهاز بتدبير مقر لعمل أعضاء
الجهاز •

وتؤدى الجهات الخاضعة لرقابة الجهاز والخارجة عن الموازنة العامة للدولة
تكاليف الرقابة التي يحددها الجهاز •

مادة ٩١ - تطبق على العاملين بالجهاز قواعد احتساب مدد الخدمة السابقة
المعمول بها في شأن العاملين المدنيين بالدولة •

جدول الوظائف

الحد الأدنى لالترقية	العلاوة السنوية	الربط المالي	الوظيفة
سنة	جنيه	جنيه	
-	ربط ثابت	حسب قرار التعيين	<u>أولا :</u> رئيس الجهاز
-	ربط ثابت	حسب قرار التعيين	نائب رئيس الجهاز
			<u>ثانياً: الوظائف العليا :</u>
	٩٦	٢٢٨٠ - ٢٧٢٠ (وكيل أول)	وكيل الجهاز لشئون الإدارة المركزية مدير إدارة مراقبة حسابات (أ) مستشار لرئيس الجهاز
	٧٨	١٦٨٠ - ٢٤٩٩ (وكيل وزارة)	رئيس قطاع بالجهاز مدير إدارة مراقبة حسابات (ب) نائب مدير إدارة مراقبة حسابات
	٧٥	١٥٠٠ - ٢٣٧٠ (مدير عام)	مدير إدارة عامة بالجهاز نائب مدير إدارة مراقبة حسابات
			<u>ثالثاً: الوظائف الفنية الرقابية:</u>
١	٧٢	١٢٠٠ - ٢١٧٢ (أولى)	رئيس شعبة بالجهاز مراقب حسابات (أ) بإدارة مراقبة الحسابات
٣	٧٢	١٠٨٠ - ١٩٩٢ (ثانية)	مراقب بالجهاز مراقب حسابات (ب) بإدارة مراقبة الحسابات

(تابع) جدول الوظائف

الحد الأدنى للترقية	العلاوة السنوية	الربط المالي	الوظيفة
سنة	جنيه	جنيه	
٣	٦٠	١٩٦٨ - ٩٦٠ (ثالثة)	مراجع أول بالجهاز او بإدارة مراقبة الحسابات
٣	٤٨	١٦٦٨ - ٨٤٠ (رابعة)	مراجع بالجهاز أو بإدارة مراقبة الحسابات
٣	٤٨	١٦٦٨ - ٧٢٠ (خامسة)	مراجع مساعد بالجهاز او بإدارة مراقبة حسابات
٢	٤٨ ثم ٣٦ ابتداء من ٦٦٠	١٦٤٤ - ٦٣٦ - ٥٧٦ (سادسة)	مراجع تحت التمرين بالجهاز أو إدارة مراقبة الحسابات
			رابعا : الوظائف التنظيمية والإدارية والمكتبية والمهنية والخدمات المعاونة :
١	٧٢	٢١٧٢ - ١٢٠٠	أولى
٣	٧٢	١٩٩٢ - ١٠٨٠	ثانية
٣	٦٠	١٩٨٦ - ٩٦٠	ثالثة
٣	٤٨	١٦٦٨ - ٨٤٠	رابعة
٣	٤٨	١٦٦٨ - ٧٢٠	خامسة
٢	٤٨ ثم ٣٦ ابتداء من ٦٦٠	١٦٤٤ - ٦٣٦ - ٥٧٦	سادسة
٣	٢٤	١٣٧٣ - ٥١٦ - ٤٥٦	سابعة
٣	٢٤	٩٩٦ - ٤٣٢	ثامنة
٤	١٨	٨٦٤ - ٤٢٠	تاسعة

يراعى فى تطبيق جدول الوظائف الملحق بهذه اللائحة القواعد التالية :

(أولا) لا يجوز ترقية العامل قبل استيفاء المدة المقررة بهذا الجدول كحد أدنى بالنسبة لكل فئة .

(ثانيا) يمنح من يعين فى احدى الفئتين السابعة والسادسة بداية التعيين زيادة قدرها ستون جنيها سنويا بعد مضي سنة من تاريخ التعيين ويشترط اجتياز فترة الاختبار بنجاح .

(ثالثا) اذا بلغ العامل نهاية مربوط الفئة الوظيفية التى يشغلها يمنح علاوة أول يوليو التالى لبلوغه هذه النهاية ثم علاوة أخرى فى أول يوليو الذى يليه ، وبحيث لا يجاوز نهاية مربوط الفئة التالية مباشرة للفئة الوظيفية التى يشغلها .