

**القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨
بإصدار
قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة
وفقاً لآخر التعديلات**

يوليو سنة ٢٠١١

القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

باسم 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 اعتباراً من أول يوليو، سنة ١٩٧٨
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.
صدر برئاسة الجمهورية في ٣ ١ شعبان سنة ١٣٩٨ (١٨ يولييه سنة ١٩٧٨).

أنور السادات

نشر بالجريدة الرسمية في ٢٠/٧/١٩٧٨ - العدد ٢٩ تابع (ب) وعمل به من ١/٧/١٩٧٨ .

وعدل بالقوانين أرقام :

- § ٤٢ لسنة ١٩٧٩ - الجريدة الرسمية في ١٩٧٩/٦/٢١ - العدد ٢٥ تابع - وعمل به من ١٩٧٩/٦/٢١ .
- § ١٣٦ لسنة ١٩٨٠ - الجريدة الرسمية في ١٩٨٠/٧/١٢ - العدد ٢٨ تابع - وعمل به من ١٩٨٠/٧/١٢ .
- § ١٠٨ لسنة ١٩٨١ - الجريدة الرسمية في ١٩٨١/٧/٩ - العدد ٢٨ - وعمل به من ١٩٨١/٧/٩ بالنسبة للمادة (٢٦ مكرراً) ومن ١٩٨١/١٠/٩ بالنسبة للفقرة المضافة للمادة (٥٨) والفقرة المضافة للبند ٢ من المادة (٦٩) .
- § ١١٤ لسنة ١٩٨١ لسنة ١٩٨١ - الجريدة الرسمية في ١٩٨١/٧/٩ - العدد ٢٨ - وعمل به من ١٩٨١/٧/٩ .
- § ١١٧ لسنة ١٩٨٢ - الجريدة الرسمية في ١٩٨٢/٨/٥ - العدد ٣١ - وعمل به من ١٩٨٢/٨/٦ .
- § ٣١ لسنة ١٩٨٣ - الجريدة الرسمية في ١٩٨٣/٦/٢٩ - العدد ٢٥ مكرر - وعمل به من ١٩٨٣/٧/١ .
- § ١١٥ لسنة ١٩٨٣ - الجريدة الرسمية في ١٩٨٣/٨/١١ - العدد ٣٢ - وعمل به من ١٩٨٣/٨/١٢ فيما عدا الفقرتين الأخيرتين من المادة (٥٨) والفقرتين الأخيرتين من البند ٢ من المادة (٦٩) فيعمل بهذه الفقرات من ١٩٨٣/١١/١٢ .
- § ٥٣ لسنة ١٩٨٤ - الجريدة الرسمية في ١٩٨٤/٤/١٢ - العدد ١٥ - وعمل به من ١٩٨٤/٧/١ .
- § ٢١٩ لسنة ١٩٩١ - الجريدة الرسمية في ١٩٩١/١٢/٧ - العدد ٤٩ - وعمل به من ١٩٩١/١٢/٨ .
- § ٣٤ لسنة ١٩٩٢ - الجريدة الرسمية في ١٩٩٢/٦/١ - العدد ٢٢ مكرر (ب) وعمل به ١٩٩٢/٦/٢ .
- § ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ - الجريدة الرسمية في ١٩٩٤/٦/٨ - العدد ٢٤ مكرر - وعمل به ١٩٩٤/٧/١ .
- § ٩ لسنة ١٩٩٦ - الجريدة الرسمية في ١٩٩٦/٢/٨ - العدد ٨ مكرر - وعمل به ١٩٩٦/٢/٢٩ .
- § ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥ - الجريدة الرسمية العدد ٢٧ تابع في ٧ يوليو ٢٠٠٥ .

قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

((الباب الأول))

فى الأحكام العامة

مادة ١ :

" يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا لقانون وتسرى أحكامه على:

١- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلى (الإدارة المحلية)

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 عاملا فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين فى إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة .

مادة ٢ :

فى تطبيق أحكام هذا القانون يقصد :

١ - بالوحدة :

- (أ) كل، وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة.
- (ب) كل وحدة من وحدات الحكم المحلى (الإدارة المحلية)
- (ج) الهيئة العامة.

٢- بالسلطة المختصة:

- (أ) الوزير المختص.
- (ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلى (الإدارة المحلية)
- (ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص.

مادة ٣ :

تشكل لجنة لشئون الخدمة المدنية برئاسة رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
وعضوية :

- * رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة.
 - * رئيس قسم التشريع بمجلس الدولة.
 - * رئيس الإدارة المركزية للخدمة المدنية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
 - * رئيس الإدارة المركزية لترتيب وموازنة الوظائف بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
 - * وكيل وزارة المالية لشئون الموازنة العامة ووكيل آخر للوزارة يختاره وزير المالية.
- وتختص هذه اللجنة بما يأتي :

١- وضع مشروع اللائحة التنفيذية للقانون ، على أن تصدر هذه اللائحة
بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية.

ويعتمد الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارات وتعليمات اللجنة.

- ٢- وضع القرارات والتعليمات التنفيذية التي يقتضيها تنفيذ أحكام هذا القانون.
 - ٣- وضع التعليمات التي تكفل تنفيذ الفتاوى الصادرة من مجلس الدولة فيما
يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيره من القوانين والقرارات
التنظيمية الصادرة في شأن العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون.
 - ٤- مباشرة الاختصاصات الأخرى الواردة في هذا القانون.
- ويعتمد الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارات وتعليمات اللجنة (..).
- ويكون لهذه اللجنة أمانة فنية يصدر بتشكيلها وبنظام العمل بها قرار من رئيس الجهاز
المركزي للتنظيم والإدارة .
- وتضع اللجنة لائحة داخلية تتضمن القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل بها
وتنشر قرارات وتعليمات وأبحاث وتوجيهات اللجنة في نشره ربع سنوية. وتحدد هذه
اللائحة تنظيم وتمويل توزيعها.

معدلة بالقانون رقم ١١٥ وكان نصها قبل التعديل .
وتختص هذه اللجنة بما يأتي :

- (١) إصدار اللائحة التنفيذية لهذا القانون .
 - (٢) إصدار القرارات والتعليمات التنفيذية التي يقتضيها تنفيذ أحكام القانون والأحكام المكملة له .
 - (٣) إصدار التعليمات التي تكفل تنفيذ الفتاوى الصادرة من مجلس الدولة فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون .
 - (٤) مباشرة الاختصاصات الأخرى الواردة في هذا القانون .
- (٠٠) مستبدلة بالقانون ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

مادة ٤ :-

تشكل في 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 الذي منه الرئيس.

وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها، فإذا لم تعتمدها 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 وتعيد ما اعترضت عليه اللجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب وتحدد لها أجلا للبت فيه، فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدي اللجنة رأيها اعتبر رأى السلطة المختصة نافذا، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويعتبر قرارها في هذه الحالة نهائيا.

وتختص اللجنة بالنظر في تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية للعاملين شاغلي وظائف الدرجة الأولى فما دونها 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 التي تصدر في شئون العاملين في نشرة رسمية يصدر بتنظيم توزيعها على الجهات المختصة وتعليقها في لوحة الإعلانات قرار من السلطة المختصة .

عدلت عبارة (الدرجة الثانية) لتصبح (الدرجة الأولى) بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

مادة ٦ :

يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأى مسبباً فيما تطلبه الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون متعلقاً 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 وانتهاؤها

الفصل الأول

فى الوظائف

مادة ٨ :-

تضع كل وحدة هيكلًا تنظيميًا لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ويراعى فيه تقسيم الوحدة إلى قطاعات وإدارات مركزية أو مديريات بما يتناسب والأنشطة الرئيسية لكل وحدة وحجم ومجالات العمل المتميزة بكل قطاع أو إدارة مركزية أو مديرية.

وتضع كل وحدة جدولًا للوظائف مرفقًا به بطاقات وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها فى إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المبينة 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 ٨ مكرر:

تنشأ بكل وزارة ووظيفة واحدة لوكيل الوزارة لا تقابلها درجة مالية، ويعاون وكيل الوزارة الوزير فى مباشرة اختصاصاته.

ويختار الوزير وكيل الوزارة بطريق الندب للمدة التى يحددها من بين شاغلى وظائف الدرجة الممتازة.

معدلة بالقانون ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل التعديل .
" تضع كل وحدة هيكلًا تنظيميًا لها يعتقد من السلطة المختصة بعد اخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .
مضافة بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٢ (الجريدة الرسمية العدد ٣١ فى ١٩٩٢/٨/٥) .

ويستحق شاغلوا هذه الوظيفة بدل التمثيل الذى يصدر بتحديدده قرار من رئيس الجمهورية.

مادة ٩ :-

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

مادة ١٠ :-

يجوز فى حالة الضرورة القصوى تبعا لمقتضيات العمل الملحة فى بعض الوحدات وجود تقسيمات وظيفية فى الدرجة المالية الواحدة يتحرك بينها العامل دون أن يترتب على ذلك ميزة مادية قبل الارتقاء إلى وظيفة فى الدرجة المالية الأعلى. ويصدر بتحديد هذه التقسيمات الوظيفية ونظام الحركة بينها قرار من لجنة شئون الخدمة المدنية بناء على طلب السلطة المختصة.

مادة ١١ :

تقسم وظائف الوحدات التى تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى 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 فى الأحوال المبينة فى القانون وفى 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 شئون الخدمة المدنية.

الفصل الثانى

فى التعيين فى الوظائف

مادة ١٥ :

يكون التعيين ابتداء فى أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة فى جدول وظائف الوحدة.

ويجوز التعيين فى غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها فى حدود ١٠% من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة وذلك طبقا للقواعد والشروط التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية، وتعتبر الوظائف الشاغرة فى كل درجة بالمجموعة النوعية وحدة واحدة على مدار السنة فى تطبيق هذه النسبة. فإذا كان عدد الوظائف المطلوب شغلها يقل عن عشرة جاز تعيين عامل واحد

ويستثنى من أحكام الفقرتين السابقتين الوظائف العليا.

مادة ١٦ :

يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية.
ويكون التعيين فى الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة.

مادة ١٧ :

تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها التى يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة فى صحيفتين يوميتين على الأقل ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها.
وتحدد السلطة المختصة الوظائف التى يكون شغلها بامتحان وتلك التى تشغل بدون امتحان.

معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ونصها قبل التعديل الآتى :-
" ويجوز التعيين فى غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة او من خارجها فى حدود ١٠% من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة وذلك طبقا للقواعد والشروط التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية ، وتعتبر الوظائف الشاغرة فى كل درجة بالمجموعة النوعية وحدة واحدة على مدار السنة فى تطبيق هذه النسبة . "

مادة ١٨ :

يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فإن تساوى تقدم الأكبر سناً.

وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعين بمضى سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان ويجوز التعيين من القوائم التى مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء السنة.

ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون امتحان على الوجه الآتى :

(١) إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توفرها فىمن يشغل الوظيفة فىكون التعيين طبقاً للمؤهل الأعلى وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً.

(٢) فإذا كانت الخبرة هى المطلوبة فىكون التعيين طبقاً لمدد الخبرة.

مادة ١٩ :

تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التى تحجز للمصابين فى العمليات الحربية الذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمالها كما يحدد ذلك القرار قواعد شغلها ويجوز أن يعين فى هذه الوظائف أزواج هؤلاء المصابين أو أحد أولادهم أو أحد أخوتهم القائمين بإعالتهم وذلك فى حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم إذا توافرت فىهم شروط شغل هذه الوظائف، وكذلك الأمر بالنسبة للشهداء.

مادة ٢٠ :

يشترط فىمن يعين فى إحدى الوظائف :

- ١- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التى 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 فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

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

وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شئون 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 تأديبي نهائي ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل.

٥- أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة.

٦- أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة المجلس الطبي المختص، وذلك فيما عدا العاملين المعيّنين 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 ملماً بالقراءة والكتابة.

مادة ٢١:

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

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 أنهيت خدمتهم، إلا إذا رأت لجنة شئون العاملين نقلهم إلى وظائف أخرى على أن يقضوا في هذه الحالة فترة اختبار جديدة.

ويشترط في جميع الأحوال لثبوت صلاحية العامل أن يجتاز بنجاح برنامج التدريب الذي تتيحه الوحدة التي يعمل بها أو الذي تقرره الوحدة للتدريب التأهيلي أو التحويلي للمعينين من الخريجين عن طريق وزارة القوى العاملة والتدريب.

وتحدد لجنة شئون 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 مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها، على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف.

كما يجوز استثناء من حكم المادة ١٧ تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقا لأحكام التأشير العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل في الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التي يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة (..).

مادة ٢٤ :

تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها فإذا أشتمل 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.

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 تحسب أقدميته في هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه.

معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل التعديل :
" 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 شئون العاملين فإذا رأت صلاحيتهم للنقل إلى وظائف أخرى نقلتهم إليها وإلا اقترحت إنهاء خدمتهم .
.. فقرة ثانية مضافة إلى المادة (٢٣) بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ .

مادة ٢٥:

يستحق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول الأجور رقم (١) المرافق لهذا القانون.

ويستحق العامل أجره اعتباراً من تاريخ تسلمه العمل، ما لم يكن مستبقياً 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 إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط ألا يجاوز نهايته وأن تكون مدة خدمته متصلة.

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

كما يسرى هذا الحكم على العاملين المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم في وظائف دائمة (٠٠).

مادة ٢٥ مكرر:

مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من هذا القانون يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسي الذي كانوا يحملونه وقت تعيينهم ، وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى وذلك في الوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها ، والتي تكون المؤهلات التي يحصلون عليها متطلبية لشغلها ، متى توافرت فيهم الشروط اللازمة وفقاً لجدول التوصيف والترتيب المعمول بها مع استثنائهم من شرطي الإعلان والامتحان اللذين لشغل هذه الوظائف.

ويسرى هذا الحكم على العاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا إلى إحدى الوحدات التي تطبق أحكام هذا القانون ، كما يسرى هذا الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة .

ويمنح العامل الذي يعين وفقاً لأحكام الفقرة السابقة أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبة السابق مضافاً إليه هذه العلاوات أيهما أكبر حتى وأن تجاوز نهاية مربوط درجة الوظيفة المعين عليها، وتمنح هذه العلاوة لمن يعاد تعيينه بوحدة أخرى بالمؤهل الأعلى الذي حصل عليه.

وتحسب لمن يعين وفقاً لأحكام هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة تخصصية أقدمية تساوي نصف المدة التي قضاها بالعمل الفني أو الكتابي قبل التعيين بالمؤهل العالي بحد أقصى خمس سنوات ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يسرى حكم هذه الفقرة على من عين منهم بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقاً على ١٢ من أغسطس سنة ١٩٨٣.

مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، ثم أضيفت إليها الفقرات (الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة) بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ ، ثم استبدلت الفقرتان الأولى والثالثة وأضيفت الفقرة السابعة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ .
((المقصود بهذا القانون هو القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ والمعمول به اعتباراً من ١٩٩٢/٦/٢) .
(٠٠) صدر حكم المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وصدر تنفيذاً لهذا الحكم الكتاب الدوري ٥ لسنة ٢٠٠٧ .

ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون .
يطبق حكم الفقرة السابقة على من عين وفقا لأحكام هذه المادة اعتبارا من
١٩٨٣/٨/١٢ .

أما بالنسبة للعاملين الشاغلين للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف
المكتبية أو الفنية الذين حصلون على مؤهل عال أثناء الخدمة فيمنحون علاوتين من
علاوات درجة الوظيفة التي يشغلونها وقت الحصول على المؤهل ولو تجاوزوا بها
نهاية ربط درجة الوظيفة .

ويسرى ذلك على من حصلوا على مؤهل عال قبل العمل بهذا القانون وظلوا
بالمجموعات الفنية أو الكتابية ويكون منحهم هذه العلاوة من تاريخ العمل بهذا
القانون .

وإذا اختار العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة الاستمرار في المجموعة
الفنية أو المكتبية ، يمنح علاوة من علاوات الدرجة التي يشغلها ويعاد ترتيب أقدمية
في هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ، ويفضل
عند الترقية في حالة التساوي)) .

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 تجاوز نهاية
الأجر والبدلات المقررة للوظيفة الجديدة.

مادة ٢٦ مكرر :

لرئيس مجلس الوزراء أن يقرر الاحتفاظ بصفة شخصية لمن ينقل من إحدى
وحدات القطاع العام إلى إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون بمتوسط ما كان
يتقاضاه في السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات وأية مزايا مالية أخرى .
فإذا كانت الوظيفة المنقول إليها العامل مقررا لها بدلات وأية مزايا مالية أكبر مما
كان يتقاضاه بالجهة المنقول منها صرفت هذه البدلات والمزايا، أما إذا كان مجموع ما
كان يتقاضاه من بدلات ومزايا مادية يزيد عما هو مقرر للوظيفة المنقول إليها فإنه
يحتفظ له بما كان يتقاضاه مع استهلاك الزيادة من ربع ما يستحق له من علاوات
دورية و علاوات ترقية مستقبلا.

" مادة مؤقتة " المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ونصها

كالاتى :

" يجوز للعامل الذي تسرى عليه أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذي
حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعين بمقتضاه بإحدى المجموعات التخصصية ، طلب إعادته إلى مجموعة السابقة على أن
يحصل على ذات الترفقيات والعلاوات التي حصل عليها زملاؤه المتحدون معه بالأقدمية أو الأحدث منه أثناء وجوده في المجموعة
التخصصية ، ويشترط لذلك أن يقدم الطلب في موعد أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون " .
مضافة بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ .

مادة ٢٧ :

تحسب مدة الخبرة المكتسبة علمياً التي تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة في أجر بداية التعيين للعامل الذي تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة كما تحسب مدة الخبرة العملية التي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وعلى ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر.

ويكون حساب مدة الخبرة الموضحة بالفقرتين السابقتين وفقاً للقواعد التي تضعها لجنة شؤون الخدمة المدنية (*).

معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل التعديل :

" تصدر لجنة شؤون الخدمة المدنية قراراً بنظام حساب مدة الخبرة المكتسبة علمياً وما يترتب عليها من حساب الأقدمية الافتراضية والزيادة في أجر بداية التعيين وذلك بالنسبة للعامل الذي تزيد مدة خبرته العملية التي تتفق وطبيعة العمل عن المدة المطلوب توافرها 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 ويشترط ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر .

الفصل الثالث

في قياس كفاية الأداء

مادة ٢٨ : (٠)

" تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها .
ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التي تعدها الوحدة لهذا الغرض ونتائج التدريب المتاح، 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 جيد جدا أو جيد أو متوسط أو ضعيف ويجب أن يكون التقدير بمرتبة ممتاز وضعيف مسببا ومحددا لعناصر التميز أو الضعف التي أدت إليه، ولا يجوز اعتماد التقرير إلا باستيفاء ذلك . (٠٠)

(٠) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال :
تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها .
ويكون قياس الأداء بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائي لتقرير 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 والتنظلم منها .
ويكون وضع التقارير النهائية عن سنة تبدأ من أول يوليو إلى آخر يونية وتقدم خلال شهري سبتمبر ، وأكتوبر وتعتمد من لجنة شئون العالمين خلال شهر نوفمبر .
ويقتصر تقدير كفاية الأداء على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى فما دونها ."
وتعلن معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير في شأهم ."
(٠٠) استبدلت الفقرة الثالثة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ وكان نصها قبل الاستبدال . " ويعتبر الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ أساسا لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز او جيد أو متوسط أو ضعيف . .

ويصدر الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارا بمعادلة مراتب الكفاية المعمول بها حاليا بمراتب الكفاية المنصوص عليها بالفقرة السابقة .
وتضع 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 يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر وتقدم خلال شهرى يناير وفبراير وتعتمد خلال شهر مارس.
وتعلن للعاملين معايير قياس الكفاية التي تستخدم فى شأنهم.
ويقتصر وضع تقارير الكفاية على العاملين الشاغلين لوظائف من الدرجة الأولى فما دونها.
ويكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا على أساس ما يبديه الرؤساء بشأنهم سنويا من بيانات تعتمد من السلطة المختصة وتودع بملفات خدمتهم وتحدد اللائحة التنفيذية الضوابط التي يتم على أساسها تقدير كفاية العاملين.

مادة ٢٩ :

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

مادة ٣٠ : (٠)

تعلن وحدة شئون العاملين العامل بصورة من البيان المقدم عن أدائه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة أو من لجنة شئون العاملين بحسب الأحوال.
وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ علمه.

(٠) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال :
" يعلن العامل بصورة من تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من لجنة شئون العاملين وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ علمه للجنة تظلمات تنشأن لهذا الغرض تشكل من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركوا فى وضع التقرير وعضو تختاره اللجنة النقابية على أن تفصل اللجنة فى هذا التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه إليهما ويكون قرارها نهائيا ولا يعتبر التقرير نهائيا غلا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البث فيه " .

ويكون تظلم العاملين شاغلي الوظائف العليا من البيانات المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة.

ويكون تظلم باقي العاملين إلى لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض وتشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركوا في وضع التقرير وعضو تختاره اللجنة النقابية بالوحدة أن وجدت.

ويبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه ويكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائياً.

ولا يعتبر بيان تقييم الأداء أو التقرير نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه.

مادة ٣١:

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

مادة ٣٢:

في حالة إعاره العامل داخل الجمهورية أو ندبه أو تكليفه تختص بوضع التقرير النهائي عنه الجهة التي قضى بها المدة اكبر من السنة التي يوضع عنها التقرير.

فإذا كانت الإعاره للخارج يعتد في معاملته بالتقارير السابق وضعها عنه قبل الإعاره.

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

وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبة جيد جداً حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز، تقدر بمرتبة ممتاز حكماً. (٠)

وبالنسبة للعامل المستدعى للاحتياط أو المستبقى تقدر كفايته بمرتبة ممتاز حكماً.

استبدلت الفقرة الرابعة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال الآتى :-
" وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبه كفاء حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبه ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكماً ، ثم عدلت هذه الفقرة بالقانون ٣٤ لسنة ١٩٩٢ وكان نصها قبل التعديل بموجب القانون ١١٥ لسنة ١٩٨٣ كالآتى :-
" وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبة جيد حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكماً " .

وبالنسبة لأعضاء المنظمات النقابية تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة تقدير كفايتهم في السنة السابقة على انتخابهم بالمنظمات النقابية.

مادة ٣٣: (٠)

إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر، تقدر كفايته بمرتبة جيد جداً حكماً، فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز، تقدر بمرتبة ممتاز حكماً

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 تراخى وضع التقرير عن الميعاد الذي يتعين وضعه فيه.

مادة ٣٥: (٠٠)

يعرض أمر العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين، فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى في ذات درجة وظيفته قررت نقله إليها.

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

(٠) استبدلت بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال :-
" إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر تقدر كفايته بمرتبة كفاء حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكماً " .
ثم عدلت بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ وكان نصها قبل التعديل :
" إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر تقدر كفايته بمرتبة جيد حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكماً .
(٠٠) عدلت بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل التعديل :
" يعرض أمر العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين ، فإذا تبين لها من فحص حالته 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 ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .
وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة لاعتماده فإذا لم تعتمده اعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التي ينقل إليها العامل .
فإذا كان التقرير التالي مباشرة بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة في اليوم التالي لاعتباره نهائياً مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

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

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

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء منح العاملين شاغلي الوظائف العليا إجازة إذا ثبت من واقع بيانات تقييم أدائهم المودعة بملفات خدمتهم أن أدائهم لأعمال وظيفتهم أقل من المستوى المطلوب وذلك بناء على توصية لجنة تشكل برئاسة الوزير المختص أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة بحسب الأحوال وعضوية اثنين من العاملين بالوزارة أو المحافظة أو الهيئة ممن يسبقون العامل المقترح منحه إجازة في أقدمية الوظيفة، فإذا لم يوجد بالوحدة اثنان يسبقان العامل في أقدمية الوظيفة اكتفى برأي الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة.

مادة ٣٥ مكرر (٠)

تكون الإجازة الممنوحة للعامل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سنتين ويحتفظ العامل الممنوح له الإجازة بمرتبه الأساسي بصفة شخصية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر، ونصف هذا الأجر لباقي المدة ويجوز للعامل خلال مدة إجازته أن يقوم بأي عمل لحسابه الخاص أو لدى الغير، كما يجوز له طلب الاشتراك في دورة تدريبية تكفل تحسين مستوى أدائه.

وللعامل الذي منح إجازة طلب إحالته إلى المعاش ما لم يكون محالا إلى المحاكمة التأديبية، وتسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي بما في ذلك المدة التي منح عنها الإجازة مضافا إليهما المدة الباقية لبلوغه سن التقاعد بحيث لا تجاوز سنتين.

مادة ٣٥ مكرر (١) (٠٠)

يعود العامل الذي منح إجازة بانقضاء مدتها إلى وظيفته بذات الحالة التي كان عليها من حيث الدرجة أو المرتب وتحدد أقدميته على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه عند حصوله على الإجازة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل، وذلك كله ما لم تكن خدمته قد انتهت وفقا للأوضاع المنصوص عليها في هذا القانون.

(٠) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

(٠٠) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

فإذا حصل العامل في التقرير التالي مباشرة على مرتبه ضعيف أو ثبت أن أداءه لأعماله أقل من المستوى المطلوب يفصل من الخدمة في اليوم التالي لاعتبار التقرير أو بيان التقييم نهائياً.

وفي جميع الأحوال يفصل العامل من الخدمة إذا توافرت فيه شروط منح الإجازة بعد عودته إلى وظيفته بالتطبيق لأحكام هذه المادة.

الفصل الرابع

في الترقية

مادة ٣٦:

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

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

مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال .

" مع مراعاة حكم المادة ١٦ من هذا القانون تكون الترقية إلى الوظائف العليا بالاختيار ويستهدى في ذلك بما بيديه 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 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 شئون العاملين إضافة ضوابط للترقية بالاختيار حسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها توجب الترقية في الجزء الباقي إلى سنسنة تالية .

حكم انتقالي : ورد النص عليه في المادة الرابعة من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

" استثناء من أحكام الفقرة الأولى من المادة ٣٧ وإلى ان يوضع او بيان تقييم اداء من شاغلي الوظائف العليا تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية استهداء بما بيديه الرؤساء بشأن المرشحين منهم لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز ويعتد في معاملة شاغلي باقى الوظائف بالتقرير الأخير عنهم لحين وضع أول تقرير كفاية عنهم بعد العمل بهذا القانون .

ويصدر الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارا بمعادلة مراتب الكفاية المعمول بها حالياً بمراتب الكفاية المنصوص عليها في القانون .

مادة ٣٧: (٠)

" تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية بالاختيار ، وذلك على أساس بيانات تقييم الأداء وما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز "

وتكون الترقية إلى الوظائف الأخرى بالاختيار فى حدود النسب الواردة فى الجدول رقم (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة، على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية. ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة مباشرة، وذلك مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية.

فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار من الحاصلين على مرتبة ممتاز أقل من العدد المخصص للترقية بالاختيار، تكون الترقية فى الجزء الباقي من الحاصلين على مرتبة جيد جدا على الأقل عن ذات المدة السابقة مع الالتزام بالتفضيل المشار إليه فى الفقرة السابقة من هذه المادة، فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية فى الجزء الباقي إلى سنة تالية (١).

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

ويشترط فى جميع حالات الترقية بالاختيار أن يجتاز العامل بنجاح التدريب الذى تتيحه له الوحدة التى يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

مادة ٣٨:

يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها، ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتبارا من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية فى موعدها.

مادة ٣٩:

يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية اعتبار العاملين من مجموعة وظيفية فى وحدتين أو أكثر من الوحدات التى تسرى عليها أحكام هذا القانون وحدة واحدة فى مجال الترقى.

مستبدلة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ .

الفصل الخامس

فى الأجر والعلاوات

مادة ٤٠:

تحدد بداية ونهاية أجزور الوظائف بكل درجة وفقا لما ورد فى الجدول رقم (١) المرافق.

مادة ٤١:

- يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها طبقا لما هو مبين بالجدول رقم (١) المرافق بحيث لا يجاوز نهاية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة. (٠)

وتستحق العلاوة الدورية فى أول يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة.

ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمنى ، وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمنى تستحق العلاوة فى أول يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين.

ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية.

ويصدر بمنح العلاوة قرار من السلطة المختصة.

مادة ٤١ مكررا : (ألغيت) (٠٠٠)

(٠) تعتبر هذه الفقرة معدلة بالمادتين السادسة والسابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ ونصها كالتالى .
المادة السادسة " يمنح شاغلو الوظائف ذات الربط الثابت وذو المناصب العامة زيادة سنوية مقدارها مائة وعشرين جنيها وذلك اعتبارا من أول يوليو ١٩٩٤ وبما لا يجاوز زيادات "

المادة السابعة " مع عدم الإخلال بأية قاعدة قانونية أفضل يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها وفقا لما هو مبين بجدول الوظائف والأجزور المعامل به ويستمر فى استحقاق العلاوات الدورية لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت مباشرة لدرجة وظيفته ، على أن يمنح فى الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت المنصوص عليها فى المادة السابقة اعتبارا من أول يوليو لانقضاء سنة على بلوغ مرتبة هذا الربط "

هذا التاريخ معدل بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ وكان هذا التاريخ قبل التعديل (أول يناير) .

هذه التاريخ معدل بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ وكان هذا التاريخ قبل التعديل (أول يناير) .

هذه المادة أضيفت بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ثم ألغيت بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ وقبل إلغائها كانت تنص

على أن :

" إذا أمضى العامل ثلاث سنوات دون استحقاق علاوة دورية لوصول أجره إلى الحد الأقصى المسموح به وفقا للقوانين المعمول بها يمنح علاوة إضافية بفترة العلاوة المقررة لدرجة الوظيفة وذلك فى أول يولية التالى لمضى المدة المذكورة بشرط ألا يجاوز أجره هذه العلاوة الربط المالى الثابت المقرر لدرجة الوظيفة الأعلى مباشرة " (الجريدة الرسمية عدد رقم ٢٤ مكر فى ١٨/٦/١٩٩٤) .

الفصل السادس

فى البدلات و المزاي العينية والتعويضات

مادة ٤٢ -

يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلى الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقا للقواعد التى يتضمنها القرار الذى يصدره فى هذا الشأن وذلك بحد أقصى ١٠٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البديل لشاغل الوظيفة المقررة لها . وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع هذا البديل للضرائب . ويجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات الآتية وتحدد فئة كل منها وفقا للقواعد التى يتضمنها القرار الذى يصدره فى هذا الشأن وبمراعاة ما يلى:

- ١ . بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة .
 - ٢ . بدل إقامة للعاملين فى مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البديل أثناء إقامتهم فى هذه المناطق، ولا يخضع هذا البديل للضرائب .
 - ٣ . بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاوله المهنة وذلك فى حدود الاعتمادات المالية المخصصة بالموازنة .
- ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يصرف للعامل طبقا لما تقدم على ١٠٠% من الأجر الأساسى .

مادة ٤٣ :

- يحتفظ العاملون بصفة شخصية بالبدلات التى يتقاضونها على خلاف الشروط المقررة فى هذا القانون وذلك على أساس القرارات التى منحت هذه البدلات حتى تزول الأسباب التى تقررت على أساسها وكذلك إذا نقلوا إلى وظائف أخرى تطبيقا للمادة (٥٥) من هذا القانون .

مادة ٤٤ :

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

مادة ٤٥ :

- يصدر بنظام المزايا العينية التي تمنح لبعض العاملين الذين تقتضى 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 الذى تضعه السلطة المختصة ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ فى هذه الأحوال.

مادة ٤٧ :

- يسترد العامل النفقات التي يتحملها فى سبيل أداء أعمال الوظيفة وذلك فى 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 يبتكرها العامل أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكا للدولة فى الأحوال الآتية:

- ١- إذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية أو له صلة بالشؤون العسكرية.
 - ٢- إذا كان الاختراع أو المصنف يدخل فى نطاق واجبات الوظيفة.
- وفى جميع الأحوال يكون للعامل الحق فى تعويض عادل يراعى فى تقديره تشجيع البحث والاختراع.
- ويجوز أن ينشأ صندوق خاص فى الوحدة تتكون موارده من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات.
- ويكون الصرف من حصيلة هذا الصندوق طبقا للائحة المالية التي تضعها السلطة المختصة.

الفصل السابع

فى الحوافز والرعاية الصحية والاجتماعية

مادة ٤٩:

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

مادة ٥٠: (٠)

تضع السلطة المختصة نظاما للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها، وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه.

مادة ٥١:

يجوز للسلطة المختصة تقرير مكافآت تشجيعية للعامل الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثا أو اقتراحات تساعد على تحسين طريق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير فى 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 التى تقررها وبمراعاة ما يأتى:

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

(٠) استبدلت بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها :
" تضع السلطة المختصة نظاما للحوافز المادية والمعنوية بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الإنتاج على أساس معدلات قياسية للأداء .

(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 فإذا كان عدد العاملين في تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم.(٠)

ولا يمنح منح 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 وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية.

مادة ٥٣:-

تضع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة النقابية للوحدة نظاماً 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 قانون النقابات العمالية، والتشريعات الأخرى الصادرة في هذا الشأن وذلك بمراعاة ما لوزير المالية من سلطة إعانة أسر المجندين في الأحوال وطبقاً للأوضاع التي يقرها رئيس الجمهورية.

الفصل الثامن

في النقل والندب 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 يحوز 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.

(٠) بند ٣ من المادة (٥٢) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان النص قبل الاستبدال :
بند 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 .

ويستثنى من النسبة المئوية سالفة الذكر الوحدات المنشأة حديثاً.
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 المركزى للتنظيم والإدارة نقل العامل من وحدة إلى أخرى فى الحالتين الآتيتين:
(١) إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الوحدة التى يعمل بها .
(٢) إذا كان زائداً عن حاجة العمل فى الوحدة التى يعمل بها وفى هذه الحالة يلغى تمويل وظيفته من موازنتها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها.

مادة ٥٥ مكرر : (٠)

- استثناء من الأحكام الخاصة بالنقل الواردة بهذا القانون يجوز نقل العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة الذين يتم تدريبهم على المهن الحرفية وفقاً للشروط والأوضاع التى يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى إحدى الوظائف بالمجموعة الحرفية التى تتفق مع تدريبهم والمعادلة للدرجة المالية للعامل المنقول وقت نقله ويكون النقل إلى المجموعة الحرفية فى ذات الوحدة أو فى وحدة أخرى وتحسب أقدمية العامل فى درجة الوظيفة الحرفية المنقول إليها من تاريخ النقل.
وتنظم اللائحة التنفيذية الإجراءات اللازمة لإلغاء أو نقل الدرجات من مجموعة الخدمات المعاونة إلى المجموعة الحرفية، ويتم النقل بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بقرار من السلطة المختصة إذا كان داخل الوحدة وبقرار من وزير المالية إذا كان النقل خارج الوحدة
ويسرى حكم الفقرة السابقة على العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة ممن يثبت بملفات خدمتهم أنهم يزاولون بالفعل لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل حتى تاريخ العمل بهذا القانون أعمال ووظائف حرفية ويكون نقلهم إلى الوظائف الحرفية التى يزاولون أعمالها فى ذات الوحدة التى يعملون بها بذات درجاتهم بأقدمياتهم بشرط أن تثبت صلاحيتهم لهذه الوظائف بالنجاح فى امتحان فنى يعقد فى أحد مراكز التدريب التى يصدر بتحديدها قرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية .

(٠) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

ويمنح العامل المنقول وفقا لأحكام الفقرتين السابقتين علاوة من علاوات الدرجة المنقول إليها حتى ولو تجاوز نهاية الأجر المقرر لها.

مادة ٥٦:

يجوز بقرار من السلطة المختصة نذب العامل للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة فى نفس الوحدة التى يعمل بها أو فى وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك.
وتنظم اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالنذب.

مادة ٥٧ :

- فى حالة غياب أحد شاغلى 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 فى الداخل أو الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها وذلك فى ضوء القواعد والإجراءات التى تصدرها السلطة المختصة.

ويكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعيرة، ومع ذلك يجوز منحه أجرا من حكومة جمهورية مصر العربية سواء كانت الإعارة فى الداخل أو الخارج وذلك بالشروط والأوضاع التى يحددها رئيس الجمهورية.

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

ومع ذلك فإنه لا يجوز فى غير حالات الإعارة التى تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الإعارة كما لا تجوز إعارة أحد شاغلى تلك الوظائف قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله لها.

وفى غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذى تجاوز مدة إعارته أربع سنوات متصلة، وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة.

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإعارة التي تجاوز المدة المشار إليها في الفقرة السابقة على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية هذه المدة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل.

مادة ٥٩ :-

عند إعارة أحد العاملين تبقى 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.

الفقرة الرابعة مضافة بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ ثم عدلت بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ونصها قبل التعديل .

" يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل في الداخل أو الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة 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 الإجتماعى واستحقاق العلاوة والترقية ، وذلك مع مراعاة احكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بغصدار قانون التأمين الإجتماعى والقوانين المعدلة له .

(فقرة رابعة مضافة بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١) ومع ذلك فإنه لا يجوز فى غير حالات الإعارة التى تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الإعارة ، كما لا تجوز إعارة أحد شاغلي تلك الوظائف قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغلها لها ."

أضيفت الفقرتان الأخيرتان بالمادة السادسة من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ويعمل بها بعد ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون فى ١٢/٨/١٩٨٣ ..

مادة ٦٠ :-

يجوز إيفاد العاملين فى بعثات أو منع للدراسة أو أجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والأجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له .
وتدخل المدة فى الحالات المتقدمة ضمن مدة اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى وفى استحقاق العلاوة الدورية والترقية وذلك مع مراعاة الأحكام الواردة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والأجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له .
وتحفظ على سبيل التذكار لأعضاء البعثات والمنح والأجازات الدراسية من العاملين وللمجندين ووظائفهم 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 :

- ينشأ بكل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة مركز للتدريب يتبع السلطة المختصة ويتولى دون غيره فى إطار السياسة العامة للدولة والخطة القومية وضع خطط وبرامج تدريب العاملين بها وتنمية قدراتهم وإعدادهم لشغل وظائفهم الجديدة وتأهيل المرشحين للتعيين فى أدنى الوظائف فيها .
ويتولى المركز بالتنسيق مع الجهات المختصة تنفيذ ومتابعة البرامج التدريبية داخل الوحدة أو خارجها .
ويباشر المركز اختصاصاته وفقاً لللائحة الداخلية تتضمن القواعد والمعايير العامة التى يضعها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .
ويجوز بقرار من لجنة شئون الخدمة المدنية تحديد وظائف لا يجوز الترقية إليها إلا بعد اجتياز العامل بنجاح التدريب اللازم لإعداده لشغل الوظيفة .

مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال .

" على كل وحدة أن تضع نظاماً لتدريب العاملين بها وتنمية قدراتهم .

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

ويعتبر التخلف عن التدريب إخلالاً بواجبات الوظيفة .

وتحدد المعاملة المالية للموفدين للتدريب وفقاً للقواعد المقررة فى هذا الشأن .

وتعتبر الفترة التى يقضيها العامل فى التدريب فترة عمل يتمتع فيها بجميع المزايا التى يتمتع بها فى وظيفته، ويعتبر التخلف عن التدريب إخلالاً بواجبات الوظيفة .
وتحدد المعاملة المالية للموفدين للتدريب وفقاً للقواعد المقررة فى هذا الشأن .

الفصل التاسع

فى الأجازات

مادة ٦٢ :

- تحدد السلطة المختصة أيام العمل فى الأسبوع ومواقيته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها فى حدود الأجازات المقررة بالمواد التالية ووفقا للضوابط والإجراءات التى تضعها السلطة المختصة.

مادة ٦٣ :

- " للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء.
ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياما عوضا عنها.
وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن.

مادة ٦٤ :

يستحق العامل إجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام فى السنة لسبب طارئ يتعذر معه الحصول على أى إجازة أخرى.

مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكانت المادة (٦٢) قبل استبدالها تقضى بالآتى :-

" لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها فى حدود الإجازات المقررة بالمواد التالية ووفقا للضوابط والإجراءات التى تتبعها السلطة المختصة " .

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 يوما في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.
- (٢) ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة.
- (٣) ٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة.
- (٤) ٤٥ يوما لمن تجاوز سنة الخمسين.

واللجنة شؤون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما 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.

ويجب في جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة. ويحتفظ العامل برصيد إجازته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على إجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما لا يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة.

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته، وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر، ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم.

الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ثم عدلت بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ والذي يعمل به اعتبارا من ١٩٩١/١٢/٨ اليوم التالي لتاريخ نشره بالجريدة الرسمية بالعدد رقم ٤٩ مكرر في ١٩٩١/١٢/٧ وقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ على سريان أحكام هذا النص على العاملين بكادرات خاصة ويلقى كل حكم ورد على خلاف ذلك في القواعد المنظمة لشؤونهم .

- يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة أجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص فى الحدود الآتية:

- ١ - ثلاثة أشهر بأجر كامل.
- ٢ - ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره الأساسى.
- ٣ - ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠% من أجره الأساسى، ٧٥% من الأجر الأساسى لمن يجاوز سن الخمسين.

وللعامل الحق فى مد الإجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبي المختص احتمال شفائه، وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل، ويرجع فى تحديد أنواع الأمراض التى من هذا النوع إلى المجلس الطبي المختص. كما يجوز للسلطات المختصة- بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها فى هذه المادة- أن تقرر زيادة المدد التى يحصل فيها العامل على إجازة مرضية بأجر مخفض كما يجوز لها أن تقرر منحه تلك الإجازة بأجر كامل. وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفرمنها.

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

مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .. وكان نصها قبل الاستبدال الآتى :

" مع عدم الإخلال بأماكن القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجازة مرضية تمنح من المجلس الطبي المختص فى الحدود الآتية :

- (١) ثلاثة أشهر بأجر كامل .
 - (٢) ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره الأساسى .
 - (٣) ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠% من أجره الأساسى ٧٥% من الأجر الأساسى لمن يجاوز سن الخمسين .
- وللعامل الحق فى مد الإجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبي المختص احتمال شفاؤه . ويجوز للسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ، ويرجع فى تحديد أنواع الأمراض التى من هذا النوع على المجلس الطبي المختص . وللعامل الحق فى أن يطلب فى أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفر منها .
- وعلى العامل المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة عن تخلفه عن العمل ما لم يكن قد تعذر عليه لأسباب قهرية .

مادة ٦٦ مكرر-:(٠)

استثناء من أحكام الإجازة المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديد قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزاً كاملاً، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش.

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 الطبى المختص على ذلك.

مادة ٦٨:-

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

مادة ٦٩:

تكون حالات الترخيص بإجازة بدون مرتب على الوجه الآتى:
(١) يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر احدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب. ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج ويسرى هذا الحكم سواء أكان الزوج المسافر من العاملين في الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص.

(٠) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وقد نصت المادة الخامسة منه على الآتى :-

" يلغى القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ بمنح موظفي وعمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة المرضى بالدرن او الجزام او بمرض عقلى أو بأحد الأمراض المزمنة إجازة مرضية " .

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 ووفقا للقواعد التي تتبعها.

ولا يجوز في هذه الحالة ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الإجازة كما لا يجوز الترخيص بهذه الإجازة لمن يشغل إحدى تلك الوظائف قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ شغله لها .

وفي غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا تجوز ترقية العامل الذي تجاوز مدة إجازته أربع سنوات متصلة وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمني يقل عن سنة.

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

(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 بإجازة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل بالتعيين أو الترقية عليها.

استبدال البند (١) من المادة (٦٩) بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ ، وكان نصه قبل الاستبدال الآتى :

(١) يمنح الزوج او الزوجة إذا رخص لاحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ، ولا يجوز أن تجاوز هذه الاجازة مدة بقاء الزوج في الخارج ، كما لا يجوز ان تتصل هذه الإجازة بإعارة إلى الخارج .

مستبدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، والفقرتين الخيريتين من البند ٢ يعمل بهما بعد ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بالقانون في ١٢/٨/١٩٨٣ .

(المادة السادسة من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣) .

مادة ٧٠ :-

تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد 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 مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها.

مادة ٧٠ مكرر :

لا يجوز إعاره العامل أو منحه الأجازات المنصوص عليها في البندين ١، ٢ من المادة ٦٩ والمادة ٧٠ من هذا القانون أثناء فترة الاختبار.

مادة ٧١ :

- يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الأجازات 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 لمريض بمرض معدي ويرى المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي يحددها.
ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبي المختص مدة علاجه إجازة للمدة 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- (٠):

يجوز للسلطة المختصة وفقا للقواعد التي تضعها الترخيص للعامل بان يعمل بعض الوقت بناء على طلبه وذلك مقابل نسبة من الأجر .

مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .
(٠) مستبدلة بالقانون (١٧٩) لسنة ٢٠٠٥ .
وعمل بها من ٨ يوليو لسنة ٢٠٠٥ :

ويستحق في هذه الحالة الأجازات الاعتيادية والمرضية المقررة له بما يتفق مع الجزء من الوقت الذي خصصه لعمله ، وتسرى عليه أحكام هذا القانون فيما عدا ذلك .
ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتحديد نسبة الوقت والأجر والأجازات المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية .

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 المجند والمستبقى والمستدعي للاحتياط أجازة من أى نوع مما سبق طوال مدة وجودة بالقوات 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 أجازته ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك.

مادة ٧٥:-

تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الأجازات التي تمنح للعاملين .

الفصل العاشر

فى واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٧٦:

- الوظائف العامة تكليف للقائمين بها، هدفها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة طبقاً 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 فى غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المعين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.
- (٢) أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه فى الوقت المناسب.
- (٣) أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام وأن يسلك فى تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب.
- (٤) المحافظة على مواعيد العمل وإتباع الإجراءات التى تحددها اللائحة الداخلية للوحدة فى حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد.
- (٥) المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التى يعمل بها ومراعاة صيانتها.
- (٦) إبلاغ الجهة التى يعمل بها بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وكل تغير يطرأ عليها خلال شهر على أكثر من تاريخ التغيير.
- (٧) أن يتعاون مع زملائه فى أداء الواجبات العاجلة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة.
- (٨) أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك فى حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها.

ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التى تصدر منه كما يكون مسئولاً عن حسن سير العمل فى حدود اختصاصاته.

مادة ٧٧ - يحظر على العامل:

- (١) مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المعمول بها والتعليمات والنشرات المنظمة لتنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين التى تصدر عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو الامتناع عن تنفيذها.
- (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 الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدى إلى ذلك بصفة مباشرة.
- (٥) عدم الرد على مناقضات الجهاز المركزى للمحاسبات أو مكاتبته بصفة عامة أو تأخير الرد عليها، ويعتبر فى حكم عدم الرد أن يجيب العامل إجابة الغرض منها المماثلة والتسوية.
- (٦) عدم موافاة الجهاز المركزى للمحاسبات بغير عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة لها فى المواعيد المقررة لها أو بما يطلبه من أوراق أو وثائق أو غيرها مما يكون له الحق فى فحصها أو مراجعتها أو الإطلاع عليها بمقتضى قانون إنشائه.
- (٧) أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو فى غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحا له بذلك كتابة من الرئيس المختص.
- (٨) أن يفشى الأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك، ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائما ولو بعد ترك العامل الخدمة.
- (٩) أن يحتفظ لنفسه بأصل أى ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل مكلف به شخصيا.
- (١٠) أن يخالف إجراءات الأمن الخاص والعام التى يصدر بها قرار من السلطة المختصة.
- (١١) أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأنه الأضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة.

مستبدلة بالقانون بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، وكان البند (١) يقضى قبل استبداله بما يلى :
" مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المعمول بها " :

- (١٢) أن يؤدي أعمالاً 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 القمار في الأندية أو المحال 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 لأي فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إمضاءات 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 يكون له أى مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته.
- (و) أن يشترك فى تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أى عمل فيها إلا إذا كان مندوبا عن الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلى أو شركات القطاع العام.
- (ز) أن يستأجر أراضى أو عقارات بقصد استغلالها فى الدائرة التى يؤدي فيها أعمال وظيفته إذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله.
- (ح) أن يضارب فى البورصات.

الفصل الحادي عشر

فى التحقيق مع العاملين و تأديبهم

مادة ٧٨:-

كل عامل يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا.
ولا يعفى العامل من الجزاء استنادا إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا أثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادرا إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده.
ولا يسأل العامل مدنيا إلا عن خطئه الشخص.

مادة ٧٩:

- لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسيبا.
ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونة فى القرار الصادر بتوقيع الجزاء

مادة ٧٩ مكرر:- (٠)

تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإداري مع شاغلى الوظائف العليا كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق فى المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين ٢ ، ٤ من المادة ٧٧ من هذا القانون.
وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجريه من تحقيق فى واقعة أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها. وعلى تلك الجهة فور إخطارها إحالة أوراق التحقيق بحالته إلى النيابة الإدارية.
ويقع باطلا كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين وعلى النيابة الإدارية أن تنتهى من التحقيق مع شاغلى الوظائف العليا خلال ستة أشهر من تاريخ إحالة المخالفة إليها أو اتصال علمها بها.

مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

مادة ٨٠- : الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي:

- (١) الإنذار .
 - (٢) تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.
 - (٣) الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة.
 - ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا.
 - (٤) الحرمان من نصف العلاوة الدورية.
 - (٥) الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر.
 - (٦) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين.
 - (٧) خفض الأجر في حدود علاوة.
 - (٨) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة.
 - (٩) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية.
 - (١٠) الإحالة إلى المعاش.
 - (١١) الفصل من الخدمة.
- أما بالنسبة إلى العاملين 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.
وللمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معه التحقيق الاستماع إلى الشهود والإطلاع على السجلات والأوراق التي يرى فائدتها في التحقيق وإجراء المعاينة.

مادة ٨٢ - يكون الاختصاص فى التصرف فى التحقيق كما يلى:

١- لشاغلى الوظائف العليا كل فى حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما.

وللرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كل فى حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة عشر يوما فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة على ثلاثة أيام.

وللسلطة المختصة حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها أيضا إذا ألغت الجزاء أن تحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغها بالقرار.

٢- للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة فى البنود (من ١-٦) من الفقرة الأولى من المادة (٨٠) ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر فى السنة الواحدة على ٦٠ يوما 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 الجزاء.

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

بند ١ و ٢ من المادة (٨٢) مستبدلتين بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ونصها قبل الاستبدال كالتالى .

(١) لشاغلى الوظائف العليا كل فى حدود اختصاصاته توقيع جزاء الإنذار او الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة على خمسة عشر يوما .

وللسلطة المختصة حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها أيضا إذا ألغت الجزاء أن تحيل العامل إلى محاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغها 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 سنة الواحدة على ستين يوما سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة او على دفعات وكذلك الجزائين الواردين فى البندين (١ ، ٢) من الفقرة الثانية من المادة المشار إليها :

مادة ٨٣ :

- لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف.

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

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوما من تاريخ رفع الأمر إليها فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملا فإذا برئ العامل او حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز 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 يحبس 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 من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذا لحكم جنائي نهائي. ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على السلطة لتقرر ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسئوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه.

الفقرة الأولى مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال كالآتي :
" للسلطة المختصة أن توقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف .

مادة ٨٥ - :

لا يجوز النظر فى ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة .
فيما يلى إلا بعد انقضاء الفترات الآتية:

- (١) ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام إلى عشرة.
 - (٢) ستة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة ١١ يوما إلى ١٥ يوما.
 - (٣) تسعة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة عشر يوما وتقل عن ثلاثين يوما.
 - (٤) سنة فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على ثلاثين يوما أو فى حالة توقيع جزاء خفض الأجر.
 - (٥) مدة التأجيل أو الحرمان فى حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها.
- وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت فى فترات أخرى مترتبة على جزاء سابق.

مادة ٨٦ - :

عند توقيع جزاء خفض إلى وظيفة أدنى يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التى كان يشغلها عند إحالته إلى المحاكمة مع استحقاقه العلاوات الدورية المستقبلية المقررة للوظيفة الأدنى بمراعاة شروط استحقاقها وتحدد أقدميته فى الوظيفة الأدنى بمراعاة أقدميته السابقة فيها بالإضافة إلى المدة التى قضاها فى الوظيفة الأعلى مع الاحتفاظ له بأجره الذى كان يتقاضاه عند صدور الحكم بتوقيع الجزاء ولا يجوز النظر فى ترقيته 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 فى ترقيته إلا بعد مضي سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء.

مادة ٨٧ - :

لا تجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل فى مدة الإحالة أو الوقف، وفى هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فإذا استطلت المحاكمة أكثر من ذلك وثبت عدم إدانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذى 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 للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية.

مادة ٨٨ :-

لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته. ويجوز في المخالفات التي يترتب 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 وعشرين جنيهاً ، ولا تتجاوز خمسة أضعاف الأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة.

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 أن وجد عند استحقاقهما وذلك في حدود الجزء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الإداري على أمواله.

الفقرتان الأولى والثالثة مستبدلتان بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال الآتي :
" لا يمنع إنتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب من الاستمرار في محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل إنتهاء مدة خدمته ."
" ويجوز ان يوقع على من إنتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تتجاوز الجر الإجمالى الذى كان يتقاضاه فى الشهر عند إنتهاء الخدمة . ."

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 ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة.
وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام 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 اتخذ ضدهم إجراءات قاطعة للمدة.
ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية

مادة ٩٢-:

تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية:
(١) ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار 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 جزاءى الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي.

الفقرة الأولى من المادة (٩١) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ونصها قبل الاستبدال الآتى :
" تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدتين أقرب " .

ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا اذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه.

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 تترتب نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل.

مادة ٩٣-

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

الفصل الثاني عشر

في انتهاء الخدمة

مادة ٩٤- تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

- (١) بلوغ السن المقررة لترك الخدمة.
- (٢) عدم اللياقة للخدمة صحيا.
- (٣) الاستقالة.
- (٤) الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة.
- (٥) فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول 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 ما لم 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 ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له.

ومع ذلك يجوز عند الضرورة القصوى وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أى من شاغلي الوظائف العليا من الدرجتين العالية والممتازة وما فى مستواها لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنتان ويسرى ذلك على شاغلي المناصب والوظائف التى تعلو لدرجة الممتازة وما فى مستواها على أن يكون مد خدمتهم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .(٠)

(٠٠) كما يجوز بقرار من رئيس الجمهورية لاعتبارات يقدرها مد الخدمة بعد ذلك بالنسبة لشاغلي بعض المناصب والوظائف ذات الطابع الخاص فى الجهاز الادارى للدولة التى تعلو الدرجة الممتازة لمدة أو لمدد أخرى دون التقييد بحد أقصى .

(٠) مضافة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ .

(٠٠) مضافة بالقانون رقم ٩ لسنة ١٩٩٦ .

مادة ٩٥ مكرر (١)

يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب على خمسة وخمسين سنة وألا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش أقل من سنة. وتسوى الحقوق التأمينية لمن يحال إلى المعاش طبقاً لأحكام الفقرة السابقة على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية أو مدة سنتين أيهما أقل. ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة أو شركات القطاع العام، كما لا يجوز شغل الوظائف التي تخلق نتيجة تطبيق هذه المادة حتى بلوغ المحالين إلى المعاش سن التقاعد إلا بموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

مادة ٩٥ مكرر (٢) :

يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذي تقل سنه عن ٥٥ سنة إلى المعاش بناء على طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية وفقاً للضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية، ويصرف للعامل في هذه الحالة مكافأة توازي أجر سنة مع ضم سنتين إلى المدة المحسوبة في المعاش. ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة أو شركات القطاع العام، كما لا يجوز شغل الوظائف التي تخلق نتيجة تطبيق هذه المادة قبل مضي سنة من تاريخ الإحالة إلى المعاش.

مادة ٩٦ :

- تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطبي المختص ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازته.

مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .
مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

مادة ٩٧-:

للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة.
ولا تنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، ويجب البت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون لم يكن الطلب معلقا على شرط أو مقترنا بقيد وفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه.
ويجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل ، مع إخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الأرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوما الواردة بالفقرة السابقة.
فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم فى الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش.
ويجب على العامل أن يستمر فى عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضى الميعاد المنصوص عليه فى الفقرة الثالثة.

مادة ٩٨- يعتبر العامل مقدا استقالته فى الحالات الآتية:

- (١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الأجازات يسمح بذلك وألا 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 تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكتمال هذه المدة.
وفى الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية.
- (٣) إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى هذه الجهة الأجنبية.

ولا يجوز اعتبار العامل مستقبلا 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 منقوصا 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 ما لم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفا عن العمل.

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

مادة ١٠١-:

إذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد أدنى ١٠٠ جنيه للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقة.

مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال .
" إذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد أدنى خمسون جنيها للأرمل او لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقة .

الباب الثالث

في الأحكام الانتقالية

مادة ١٠٢ :-

ينتقل العاملون الخاضعون لقرار رئيس جمهورية مصر العربية- بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين المعدلة والمكملة له إلى الدرجات المالية الجديدة المعادلة لدرجاتهم وذلك على النحو الموضح بالجدول رقم (٢) المرفق مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التي كانوا يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجور المقررة لدرجات الوظائف المنقولين 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.

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

مادة ١٠٣ :-

يمنح العاملون بداية ربط الأجر المقرر للوظائف المنقولين 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 يونيه سنة ١٩٧٨ المدة الموضحة قرين كل فئة على الوجه المبين فيما يلي يمنح بداية ربط الأجر أو علاوتين من علاوات الدرجة المنقول 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 المعينين عليها ابتداء إلى الدرجة المالية المعادلة لفئاتهم على النحو المبين بالجدول رقم (٢) الموافقة 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 المنقولين إليها أيهما أكبر .

مادة ١٠٥ :-

" يحتفظ العاملون بوظائفهم المستندة إليهم عند تنفيذ أحكام هذا القانون وذلك إلى أن تحدد وظائفهم .
ولا يترتب على تحديد الوظائف في هذه الحالة الإخلال بالترتيب الرئاسي القائم بين شاغليها متى توافرت فيهم اشتراطات شغلها .

مادة ١٠٦ :-

" يستمر العمل بالقوانين والقرارات واللوائح 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 تجاوز ستة أشهر من تاريخ تنفيذه .

الجدول رقم (١)

للعاملين المدنيين بالدولة

درجات الوظائف	الأجر السنوي جنيه	نسبة الترقية بالاختيار من الدرجة	العلاوة المستحقة جنيه
<u>درجات الوظائف العليا :</u>			
الممتازة	٢٦٠٣		
العالية	١٦٨٠ - ٢٤٣٣	%١٠٠	٧٥
مدير عام	١٥٠٠ - ٢٣٠٤	%١٠٠	٧٢
الأولى	١١٤٠ - ٢٠٨٨	%١٠٠	٦٠
الثانية	٨٤٠ - ١٩٠٨	%٥٠	٤٨ ثم ٦٠ ابتداء من ٨٧٦
الثالثة	٥٧٦ - ١٦٨٠	%٢٥	٣٦ ثم ابتداء من ٦٦٠
الرابعة	٤٥٦ - ١٢١٢	%٢٠	٢٤
الخامسة	٤٣٢ - ٩٢٤	%١٠	١٨
السادسة	٤٢٠ - ٧٤٤	—	١٨

§ عدل الجدول الأصلي بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٠ ثم استبدل بالقانون

رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ ثم عدل القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤ .

§ نصت المادة الثالثة من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ على ما يأتي :

تعتبر نسبة الاختيار الواردة قرين كل درجة بالجدول رقم (١) الملحق

بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هي

نسبة الترقية بالاختيار من الدرجة التي وردت هذا النسبة أمامها إلى الدرجة

الأعلى منها مباشرة .

الجدول رقم (٢)

درجات الوظائف وفقا للقانون		الفئات الوظيفية وفقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١	
الأجر السنوي	درجات الوظائف	الربط المالي للمستوى والفئات الوظيفية	المستويات
جنيه ٢١٠٠	وكيل أول	جنيه ٢٠٠٠	ممتازة (وكيل أول)
٢٠٤٠ = ١٥٠٠	وكيل وزارة	١٨٠٠ = ١٤٠٠	عالية (وكيل أول)
٢٠٤٠ = ١٥٠٠	وكيل وزارة	١٨٠٠ = ١٢٠٠	مدير عام
١٦٨٠ = ٩٦٠	الأولى	١٤٤٠ = ٨٧٦	المستوى الأول ١٤٤٠ = ٥٤٠
١٥٠٠ = ٦٦٠	الثانية	١٤٤٠ = ٦٨٤ ١٤٤٠ = ٥٤٠	
١٢٠٠ = ٣٦٠	الثالثة	٧٨٠ = ٤٢٠ ٧٨٠ = ٣٣٠ ٧٨٠ = ٣٤٠	المستوى الثاني ٧٨٠ = ٢٤٠
٩٠٠ = ٢٤٠	الرابعة	٣٦٠ = ١٨٠	المستوى الثالث
٧٢٠ = ٢١٦	الخامسة	٣٦٠ = ١٦٢	
٥٤٠ = ١٩٢	السادسة	٣٦٠ = ١٤٤	