



الجمهورية العربية المتحدة

الجريدة الرسمية

(العدد ٣٩) الصادر في يوم الثلاثاء ٥ شوال سنة ١٣٨٣ - ١٨ فبراير سنة ١٩٦٤ (السنة السابعة)

وعلى القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥١ بشأن عدم جواز توقيع الجواز على مرتبات الموظفين والمستخدمين أو معاشاتهم أو مكافأاتهم أو حوالها إلا في أحوال خاصة والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن نظام الإدارة المحلية والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بشأن إصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة وعملها الدائمين ؛

وعلى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين ؛

وعلى ما ارتأه مجلس الدولة ؛

وعلى موافقة مجلس الرياسة ؛

أصدر القانون الآتي :

مادة ١ - يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام المرافقة لهذا القانون وتسرى أحكامه على وزارات الحكومة ومصالحها وغيرها من الوحدات التي يتألف منها الجهاز الإداري للدولة، كما تنظم شؤون العاملين بها سواء منهم من كان ينطبق عليه قانون موظفي الدولة أو كادر العمال، ولا تسرى هذه الأحكام على :

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

باسم الأمة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت ؛

وعلى الإعلان الدستوري الصادر في ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ ؛

وعلى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والقوانين المعدلة له ؛

وعلى قراري مجلس الوزراء الصادرين في ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٤٤ و ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٤٤ بكادر العمال والقرارات المعدلة والمكملة لها ؛

وعلى القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦٠ بمرين أحكام كادر العمال على المستخدمين الخارجيين عن الهيئة وتحسين حالتهم ؛

وعلى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاکم التأديبية ؛

مادة ٢ - يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة .

مادة ٣ - الوظائف العامة إما دائمة أو مؤقتة والوظيفة الدائمة هي التي تقتضى القيام بعمل غير محدد بزمن معين .

أما الوظيفة المؤقتة فهي التي تقتضى القيام بعمل مؤقت يقتهى في زمن محدد أو تكون لفرض مؤقت .

وتتضمن الميزانية سنويا بيانا بكل منها .

مادة ٤ - تنقسم الوظائف العامة الدائمة أو المؤقتة إلى اثني عشرة درجة كما هو مبين بالجدول المرفق وذلك قيا حدا ووظائف وكلاء الوزارات والوظائف الممتازة .

وتتضمن الميزانية بيانا بكل نوع من الوظائف التي تشملها درجات الكادر .

ويجوز للوزير المختص بعد أخذ رأى ديوان الموظفين نقل وظيفة من درجة إلى أخرى أو تحويلها من وظيفة مؤقتة إلى وظيفة دائمة بشرط وجود درجة أو وظيفة خالية من نوع الدرجة أو الوظيفة التي يتم النقل أو التحويل إليها ومع اعتبار القواعد السليمة لتقييم الوظائف .

ولا تسرى أحكام الفقرة السابقة على الوظائف التي يكون التعيين فيها بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٥ - يكون ترتيب الوظائف على اختلاف درجاتها طبقا لتقييمها حسب أهمية كل منها من حيث المسؤوليات والسلطات والاختصاصات والواجبات الرئيسية لها كما يوضع الوصف التحليل لكل وظيفة .

وتوصف مختلف الوظائف بحيث تتضمن أوصافها :

(أ) الاسم الذي يدل عليها .

(ب) وصفا عاما للسلطات والمسؤوليات والاختصاصات والواجبات الرئيسية التي تتضمنها .

(ج) بيانا بالحد الأدنى للؤهلات المطلوبة لأداء الأعمال على وجه مرض وتشمل التعليم أو المعرفة والخبرة النوعية والزمنية ودرجة المهارة المطلوبة في الأعمال اليدوية إذا لزم الأمر .

(د) الدرجة بالجدول المرفق التي تتبادل الوظيفة معها حسب تقييمها .

(١) وظائف القوات المسلحة والشرطة .

(٢) الوظائف التي تنظمها قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين .

مادة ٢ - يلغى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦٠ المشار إليهما والقرارات الصادران من مجلس الوزراء في ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٤٤ و ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٤٤ المشار إليهما ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون .

وإلى أن يتم وضع اللوائح والقرارات التنفيذية لهذا القانون تستمر اللوائح والقرارات المعمول بها في شئون الموظفين والمهال قبل العمل بهذا القانون سارية فيما لا يتعارض مع أحكامه .

مادة ٣ - يبدأ توصيف وتقييم وترتيب الوظائف طبقا لأحكام القانون المرفق اعتبارا من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية ، على أن تصدر القرارات المشار إليها في المواد ٥ و ٩١ و ٩٢ من القانون المذكور قبل أول يولييه سنة ١٩٦٤ .

مادة ٤ - ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من أول يولييه سنة ١٩٦٤ .

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٨ رمضان سنة ١٣٨٢ (١٢ فبراير سنة ١٩٦٤)

جمال عبد الناصر

نظام العاملين المدنيين بالدولة

الباب الأول

الوظائف

مادة ١ - يتألف الجهاز الإدارى للدولة من الوحدات الآتية :

(أ) وزارات الحكومة ومصالحها .

(ب) وحدات الإدارة المحلية .

وتتكون الوزارة من إدارات أو مصالح أو منهما معا . ويشرف عليها وزير أو من يمارس سلطات الوزير المنصوص عليها في القوانين واللوائح .

ويكون إنشاء الوزارات والمصالح والإدارات وتنظيمها بقرار من رئيس الجمهورية يتضمن تعريف مهمة الوزارة أو المصلحة أو الإدارة وتحديد الاختصاصات وتوزيعها بينها .

(٨) أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بالنسبة للوظائف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص .

مادة ٨ - تحدد شروط اللياقة الطبية بقرار من رئيس الجمهورية ويكون الإعفاء منها بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الهيئة الطبية المختصة .

مادة ٩ - تعلن الوزارات والمصالح والمحافظات عن الوظائف الخالية بها التي يكون التعيين فيها بقرار وزاري وتحدد طريقة الإعلان والبيانات الخاصة بالوظيفة بقرار يصدر من الوزير المختص كما يحدد ذلك القرار أحكام الامتحان بالنسبة إلى الوظائف التي يتقرر شغلها بامتحان .

مادة ١٠ - يعين الناجحون في الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بحسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتائج الامتحان وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعين بمضى سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان - ويجوز التعيين من القوائم التي مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال الستة الأشهر التالية لاقضاء السنة، وعند التساوي في الترتيب يكون للوزير اختيار من يعين من بين المتساوين ويكون التعيين في الوظائف التي يتم التعيين فيها دون امتحان وفقا لأحكام اللائحة التنفيذية .

مادة ١١ - المؤهلات العالمية الأجنبية التي تمنحها المدارس والجامعات الأجنبية في الخارج يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية قرار من وزير التعليم العالي أو من وزير التربية والتعليم أو من وزير الأوقاف وشئون الأزهر حسب الأحوال بناء على اقتراح لجنة تشكل لهذا الغرض تمثل فيها وزارة التربية والتعليم والإدارة العامة للبيئات وديوان الموظفين والكلية الجامعية بالجمهورية العربية المتحدة التي بها نوع الدراسة المطلوب تحديد نظيرها أو معادلة شهادتها .

ويشترط أن يكون الحصول على المؤهل العلمي عقب امتحانات أديت بجميع مراحلها وطبقا للشروط المعتادة بمقر المعهد الأجنبي وأن تكون الشهادة أو الدبلوم أو الدرجة العالمية لذلك المعهد مقبولة للعمل في حكومة البلاد التابعة لها .

وتعين معادلة المؤهلات الوطنية بقرار من وزير التعليم العالي أو من وزير التربية والتعليم حسب الأحوال وفقا للإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية .

ويقوم ديوان الموظفين بوضع النظام الخاص بتسجيل هذه الأوصاف ونشرها وحفظها في سجلات .

ويبين القرار الصادر من رئيس الجمهورية بترتيب الوظائف العامة كيفية نقل العاملين من الدرجة التي يشغلونها حاليا إلى الوظائف الواردة بالجدول المرفق .

مادة ٦ - يكون في كل وزارة أو مصلحة وفي كل محافظة إدارة لشئون العاملين تابعة لها .

الباب الثاني

العاملون

الفصل الأول

التعيين والترقية

مادة ٧ - يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف :

(١) أن يكون ممتعا بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل الجمهورية العربية بالمثل بالنسبة إلى تولى الوظائف العامة .

ويستثنى من هذا الشرط الفلسطينيون العرب فيما ملون معاملة من يتمتع بجنسية الجمهورية العربية المتحدة مع احتفاظهم بجنسيتهم الفلسطينية .

(٢) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

(٣) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنسية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين .

(٤) ألا يكون قد فصل من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي ما لم تمض على صدوره ثمانية أعوام على الأقل .

(٥) ألا تقل سنه عن ست عشرة سنة .

ويثبت السن بشهادة ميلاد أو مستخرج رسمي من سجلات الأحوال المدنية .

(٦) أن يكون مستوفيا لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها .

(٧) أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة وذلك عدا الموظفين المعيّنين بقرارات من رئيس الجمهورية .

مادة ١٨ - كل من يعين في وظيفة يجب أن يقوم بعملها فعلاً ولا يجوز الحصر بمرتب حامل على درجة أدنى من درجته أو في نوع مخالف لدرجته أو على وظيفة يكون التعيين فيها بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ١٩ - مع مراعاة استيفاء الموظف لشروط مواصفات الوظيفة المرقى إليها يكون شغل الوظائف الخالية بطريق الترقية من الوظائف التي تسبقها مباشرة ومن مجموعة الوظائف التي من نوعها أو بالتعيين أو النقل وذلك بمراعاة حكم الفقرة الأخيرة من المادة ١٢

مادة ٢٠ - يصدر قرار الترقية من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته .

وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها - ويمنح العامل أدنى مربوط الدرجة المرقى إليها أو علاوة الدرجة الجديدة أيهما أكبر .

وتصرف علاوة الترقية من أول الشهر التالي لصدور القرار .

مادة ٢١ - تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية إلى الدرجة الثالثة أما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

مادة ٢٢ - إذا قضى العامل (١٥) خمس عشرة سنة في درجة واحدة من الكادر ، أو (٢٣) ثلاثاً وعشرين سنة في درجتين متاليتين أو (٢٧) سبعا وعشرين سنة في ثلاث درجات متالية أو (٣٠) ثلاثين سنة في أربع درجات متالية ، يمنح أول مربوط الدرجة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر - ويستمر في الحصول على العلاوات الدورية بصفة شخصية بما يتفق وأحكام الدرجة الأعلى حتى نهاية مربوطها ، ما لم يكن التقريران السريان الأخيران عنه بتقدير ضعيف .

وتؤخذ هذه العلاوات في الاعتبار عند الترقية فيما بعد إلى درجة أعلى .

ويسرى حكم هذه المادة على العاملين الذين أكلوا المدد السابقة قبل العمل بهذا القانون ، على أن يكون صريانه عليهم من تاريخ العمل به .

مادة ٢٣ - لا تجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية في جداول التوصيف التي يعتمد عليها المجلس التنفيذي ، كما لا تجوز ترقية العامل المتقول إلا بعد مضي سنة على الأقل ما لم تكن الترقية بالاختيار أو في وظائف الوحدات المنشأة حديثاً أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المتقول إليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة .

مادة ١٢ - يجوز إعادة تعيين العاملين في الوظائف السابقة التي كانوا يشغلونها إذا توافرت فيهم الشروط المطلوبة في شغل الوظيفة الشاغرة وعلى أن يكون التقريران الأخيران المقدمان عنه في وظيفته السابقة بتقدير جيد على الأقل .

على أنه لا يجوز تعيين عاملين في غير أدنى درجات التعيين إلا في حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية بها .

مادة ١٣ - في حالة تحويل وظيفة مؤقتة إلى وظيفة دائمة يجوز أن يعين شاغل الوظيفة فيها إذا توافرت فيه شروط مواصفات الوظيفة المطلوب شغلها .

مادة ١٤ - يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون وفي هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة .

مادة ١٥ - فيما عدا المعينين بقرار من رئيس الجمهورية يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة من تاريخ تسلمهم العمل وتقرر صلاحيتهم في خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون إلى لجنة شئون العاملين فإن رأت صلاحيتهم للنقل إلى وظائف أخرى نقلتهم إليها وإلا اقترحت فصلهم من الخدمة . وتحدد اللائحة التنفيذية الوظائف الأخرى التي لا يوضع شاغلوها تحت الاختبار .

مادة ١٦ - يكون التعيين في الوظائف من الدرجة الأولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية . ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته .

وتعتبر الأقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من حامل في درجة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلي :

(أ) إذا كان التعيين متضمناً ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الدرجة السابقة .

(ب) إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الأقدمية في التخرج فإن تساوا تقدم الأكبر سناً .

مادة ١٧ - يمنح العاملون عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة وفقاً لجدول المراتب لهذا القانون .

ويستحق العامل مرتبه من تاريخ تسلمه العمل .

مادة ٢٨ - في حالة ما إذا تبين للرئيس أن مستوى أداء عامل دون المتوسط يجب أن يلفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك إلى ملف العامل .

مادة ٢٩ - يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف . وتمتد هذه التقارير كتابة وطبقاً للاوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية .

مادة ٣٠ - يجب الحصول على تقرير عن مستوى أداء كل عامل معار داخل الجمهورية أو متدرب ، من الجهة الممار أو المتدرب إليها إذا طالت مدة الإعارة أو الانتداب عن ثلاثة شهور وقفاً لأحكام المادة ٢٩ .

مادة ٣١ - لجنة شؤون العاملين أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمد أو تعدل بناء على قرار مسبب .

مادة ٣٢ - يعلن العامل الذى قدرت كفايته بدرجة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله ويجوز له أن يتظلم من هذا التقرير إلى لجنة شؤون العاملين خلال شهرين إعلانه به ولا يعتبر التقرير نهائياً إلا بعد اقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه ويجب أن يتم ذلك قبل أول مايو .

مادة ٣٣ - يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوى واحد بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من أول علاوة دورية ومن الترقية فى العام المقدم فيه التقرير .

مادة ٣٤ - العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بتقدير ضعيف يحال إلى لجنة شؤون العاملين فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى ذات الدرجة قررت نقله إليها بدرجة ومرتبه ، أما إذا تبين للجنة بعد تحقيقها أنه غير قادر على العمل فى أية وظيفة بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .

وترفع اللجنة تقريرها للوزير لاعتماده ، فإذا لم يعتمده أعاده اللجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل إليها العامل ، فإذا كان التقرير التالى مباشرة بتقدير ضعيف يفصل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتبار التقرير نهائياً مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .

الفصل الثانى

التدريب

مادة ٢٤ - تتولى الوزارات والمصالح والهيئات العامة تحديد احتياجات تدريب العاملين بها وتوفير وسائله وتبج نتائجه وفقاً للبرامج التى تضعها كل منها فى مجال خطط إمداد العاملين لديها .

الفصل الثالث

لجان شؤون الأفراد والتقارير عنهم

مادة ٢٥ - تنشأ فى كل وزارة أو مصلحة أو محافظة لجنة أو أكثر لشئون العاملين تتشكل بقرار من الوزير المختص وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها وتكون قراراتها بأغلبية الآراء فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

ويجب ألا يقل عدد أعضاء اللجنة عن ثلاثة ولا يزيد على خمسة بما فهم الرئيس وتتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجان رئيس شؤون العاملين أو من يقوم بأعماله دون أن يكون له صوت معدود .

مادة ٢٦ - تختص لجان شؤون العاملين بالنظر فى جميع التعيينات فيما عدا التعيينات الصادرة بقرار من رئيس الجمهورية . كذلك تنظر فى نقل وترقيات وعلاوات العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة بالكادر المرافق . وهذا علاوة على ما يرى الوزير المختص عرضه عليها من شئون هذه الفئات .

مادة ٢٧ - ينشأ سجل خاص تدون به محاضر اجتماع لجان شؤون العاملين ويجب أن تشمل هذه المحاضر على أسماء الحاضرين والمسائل المروضة وما دار من مناقشات والقرارات التى اتخذتها اللجنة والأسباب التى بنيت عليها ويوقع الرئيس والأعضاء الحاضرون والقائم بأعمال السكرتارية على محاضر الجلسات .

وترفع اللجنة مقترحاتها خلال أسبوع للوزير المختص لاعتماده ، فإذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال ٣٠ يوماً من تاريخ رفعها اعتبرت معتمدة وتنفذ . أما إذا اعترض الوزير على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتبين أن يبدى الأسباب المبررة لذلك كتابة ويميد ما اعترض عليه للجنة نظره ويحدد لها أجل للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأياً اعتبر رأيه نافذاً - أما إذا تمسكت اللجنة برأياها خلال الأجل المحدد ترفع اقتراحاتها للوزير لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره فى هذه الحالة نهائياً .

مادة ٤٠ - لا يجوز صرف البدلات المقررة للإشغال الوظيفية المقرر لها بل .

الفصل الخامس

النقل والإعارة والتجديد والبعثات والاجازات الدراسية

مادة ٤١ - يجوز نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة إلى أخرى أو مؤسسة أو هيئة إلى أخرى إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان ذلك بناء على طلبه .

ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى أخرى درجتها أقل .

ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

مادة ٤٢ - استثناء من أحكام المادتين ٢٦ و ٤١ يجوز بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص نقل العامل من وزارة إلى وزارة أخرى أو إلى هيئة عامة أو مؤسسة عامة وذلك :

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

(٢) إذا كان زائدا على حاجة العمل في الجهة التي يعمل بها وفي هذه الحالة تفتى وظيفته من ميزانية الجهة التي كان يعمل بها .

مادة ٤٣ - يجوز نذب العامل للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى في نفس مستواها أو في درجة واحدة أعلى منها سواء في نفس الوزارة أو المصلحة أو المحافظة أو في وزارة أو محافظة أو مصلحة أخرى أو مؤسسة أو هيئة عامة أخرى إذا كانت حالة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك .

ويتم النذب بقرار من الوزير المختص وتكون مدة النذب سنة واحدة قابلة للتجديد .

مادة ٤٤ - في حالة غياب أحد المعينين بقرار من رئيس الجمهورية ، يقوم وكيله بأعباء الوظيفة مقامه فإذا لم يكن له وكيل جاز للوزير أو من يمارس سلطته نذب غيره للقيام بأعماله بشرط أن تكون درجته معادلة لدرجة الغائب أو من الدرجة الأدنى منها مباشرة .

الفصل الرابع

المكافآت والملاوات والتعويضات والبدلات

مادة ٣٥ - مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٣٧ و ٣٢ يمنح العامل علاوة دورية كل سنة طبقا للنظام المقرر بالجدول المرفق لهذا القانون وبحيث لا يتجاوز المرتب نهاية مربوط الدرجة . ويصدر بمنح العلاوة قرار من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته .

وتستحق العلاوة الدورية في أول مايو التالي لانتهاء سنة واحدة من تاريخ الالتحاق بالخدمة أو منح العلاوة السابقة .

مادة ٣٦ - يجوز منح العامل أجرا عن الأعمال الإضافية التي يطلب إليه تأديتها في غير أوقات العمل الرسمية طبقا لأحكام اللائحة التنفيذية .

مادة ٣٧ - يجوز منح العامل علاوة تشجيعية اعتبارا من أول مايو تعادل العلاوة الدورية المقررة وذلك بالشروط الآتية :

(١) أن تكون كفاية العامل حددت بتقدير ممتاز في العامين الأخيرين .

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

(٣) ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ٥٪ من عدد عمال كل درجة .

ويصدر بها قرار من الوزير المختص بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين ويجوز للوزير المختص أو من يمارس سلطاته منح العامل مكافأة تشجيعية مقابل خدمات ممتازة أداها وفقا للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية .

مادة ٣٨ - يسترد العامل التنفقات التي يتكبدها في سبيل أداء أعمال وظيفته وذلك في الأحوال والشروط التي يصدر بتنظيمها قرار من المجلس التنفيذي .

مادة ٣٩ - يجوز صرف بدل تمثيل أو بدل طبيعة عمل للعاملين بالوزارات والمصالح والمخاضات طبقا للشروط والأوضاع التي تحددها بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٤٥ :

(١) تجوز إعاره العاملين الى :

(١) الأشخاص المعنوية العامة والخاصة في الداخل .

(٢) الحكومات والهيئات العربية والأجنبية والدولية ولا تجوز إعارتهم الى الأشخاص المعنوية أو الخاصة داخليا إلا إذا توافرت فيهم مؤهلات وميزات يتعذر وجودها في غيرهم وفي حالة الضرورة القصوى . وتدخّل مدة الإعاره في حساب المعاش أو المكافاة أو استحقاق العلاوة أو الترقية .

ويشترط لإتمام الإعاره موافقة العامل عليها كتابة .

(ب) مدة الإعاره للأشخاص المعنوية العامة والخاصة داخليا أقصاها ستان أما الإعاره للحكومات والهيئات العربية والأجنبية والدولية فمدتها أربع سنوات على الأكثر .

ويجوز تجاوز هذه المدد سواء كانت الإعاره في الداخل أو في الخارج بقرار جمهوري .

(ج) يكون مرتب العامل المعار باكمله على جانب الحكومة أو الهيئة المستعيرة .

ويجوز منح العامل المعار مرتبا من حكومة الجمهورية العربية المتحدة بالتمروط والأوضاع التي يقرها رئيس الجمهورية .

وتتم الإعاره في الأحوال السابقة بقرار من السلطة التي تمارس حق التعيين .

(د) وفي غير هذه الأحوال تتم الإعاره بالاتفاق بين الوزير المختص ووزير الخزانة .

مادة ٤٦ - عند إعاره أحد العاملين تبقّ وظيفته خالية - ويجوز شغل هذه الوظيفة بصفة مؤقتة على أن تخلى عند عودة المعار ويكون شغل الوظيفة بقرار من السلطة التي تمارس حق التعيين .

وعند عودة العامل يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو يشغل أي وظيفة خالية من درجته أو يبقّ في وظيفته الأصلية بصفة شخصية على أن تسوى حالته في أول وظيفة تخلو من نفس الدرجة .

مادة ٤٧ - تحفظ على سبيل التذكّر لأعضاء البعثات من العاملين والمجندين وظائفهم ويجوز شغل هذه الوظائف بصفة مؤقتة على أن تخلى عند خلوهم وذلك مع عدم الاخلال بما لو وزير الخزانة من سلطة إعانة أسر المجندين في الأحوال وطبقا للأوضاع التي يقرها رئيس الجمهورية .

وتدخّل مدة البعثة الرسمية والتجنيد في حساب المعاش أو المكافاة وفي استحقاق العلاوة أو الترقية بالنسبة الى المبعوثين من العاملين والمجندين منهم .

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

وعلى العاملين دفع الاحتياطي القانوني للمعاش عن مدة البعثة .

الفصل السادس

الإجازات

مادة ٤٨ - لا يجوز لأى عامل أن ينقطع عن عمله إلا لمدة معينة في حدود الاجازات المقررة وهي :

١ - اجازة عارضة :

وهي التي تكون لسبب عارض لا يستطيع العامل معه إبلاغ رؤسائه مقدما لترخيص له في الغياب .

ولا يصح أن يجاوز مجموع الاجازات العارضة سبعة أيام طوال السنة ولا تكون الاجازة العارضة لأكثر من يومين في المدة الواحدة وينسقط حق الموظف فيها بمضي العام .

كما لا يجوز أن تتصل الاجازة العارضة بإجازة من نوع آخر ما لم يوافق رئيس المصلحة على ذلك .

٢ - اجازة دورية :

وتكون لمدة شهر في السنة فإذا بلغ العامل من الخمسين جازله الحصول على اجازة سنوية مقدارها شهران .

ويحدد الرئيس المختص مدة الاجازة الدورية في الحدود المتقدمة ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو إلغاؤها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل . وفي هذه الحالة يجوز ضم ممدد الاجازات الدورية الى بعض بشرط ألا تزيد بأى حال على ثلاثة أشهر .

وتقتصر الاجازة الدورية في السنة الأولى من خدمة العامل على خمسة عشر يوما ولا يمنحها إلا بعد ستة أشهر من تاريخ تعيينه .

٣ - اجازة مرضية :

وتكون للعامل كل ثلاث سنوات قضي في الخدمة اجازة مرضية على الوجه الآتي :

(أ) ثلاثة شهور بمرتب كامل .

(ب) ثلاثة شهور بنصف مرتب .

(ج) ثلاثة شهور بربع مرتب .

وفي حالة المرض للعامل أن يستغد متجمد اجازاته الدورية بجانب ما يستحقه من اجازات مرضية بشرط ألا تزيد الاجازة الاعتيادية على ستة شهور وتمنع الاجازة المرضية بناء على قرار من الهيئة الطبية المختصة .

والعامل الحق في امتداد الاجازة المرضية لمدة لا تتجاوز ستة أشهر بلا مرتب إذا قررت الهيئة الطبية المختصة احتمال شفائه .

ويجوز بقرار من وكيل الوزارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى إذا كان العامل مصاباً بمرض يحتاج البره منه إلى علاج طويل ، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى القومسيون الطبي العام . وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الاجازة المرضية سواء بمرتب كامل أو غير كامل إلى اجازة اعتيادية إذا كان له وفر من الاجازات الاعتيادية يسع بذلك .

٤ - اجازات دراسية :

يجوز بقرار من الوزير المختص أو من في سلطته منح العامل اجازة دراسية بمرتب أو بدون مرتب لمدة لا تتجاوز أربع سنوات وذلك على حسب مقتضيات العمل وبعد موافقة اللجنة التنفيذية للمنتجات ويجوز مد مدة الاجازة الدراسية عند الضرورة بقرار من اللجنة التنفيذية للمنتجات بشرط أن تكون التقارير الواردة من عضو الاجازة الدراسية لاطمة ضرورة ذلك . ويجوز شغل الوظيفة بالتموين بصفة مؤقتة مدة الاجازة إذا كانت بغير مرتب على أن تخلى عند عودة العامل .

وتدخل مدة الاجازة الدراسية في حساب الماش أو المكافأة وفي استحقاق العلاوة والترقية .

٥ - اجازات خاصة :

(أ) يمنح العامل لمدة واحدة طوال مدة خدمته اجازة خاصة بمرتب لمدة شهر واحد لأداء فريضة الحج .

(ب) كما يجوز للوزير المختص منح اجازة خاصة بدون مرتب للزوج أو للزوجة إذا أوفد أحدهما خارج البلاد لمدة سنة أو أكثر سواء في بعثة أو اجازة دراسية أو انتداب أو اعارة أو مهمة مصلحية أو إذا نقل إلى وظيفة في الخارج أو التحق بعمل إحدى الهيئات الدولية أو الحكومات العربية .

ولا يجوز أن تتجاوز الاجازة مدة عمل الزوج في الخارج على أن لا تقل عن ستة شهور ولا تزيد عن أربع سنوات في جميع الأحوال . ويجوز شغل الوظيفة بالتموين بصفة مؤقتة على أن تخلى عند عودة العامل .

(ج) العامل الموظف بمرض معد وتري السلطة الطبية المختصة منعه من مزاولة أعمال وظيفته ينقطع عن العمل المدة التي تقررها تلك السلطة ولا تحسب مدة اقطاعه من اجازاته ويصرف مرتبه عنها .

(د) للعامل الذي يصاب بمرض بسبب تادية وظيفته وتقرر الهيئة الطبية المختصة مدة لعلاجه يمنح اجازة خاصة لا تتجاوز ستة أشهر يتقاضى فيها مرتبه ولا تحسب من اجازاته المرضية أو الدورية . ويجوز بقرار من الوزير المختص أو من في سلطته مد هذه الاجازة مدة لا تتجاوز ستة أشهر أخرى .

ويتم العلاج طبقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

٦ - اجازة وضع :

تمنح العاملة اجازة للوضع مدتها شهر بمرتب .

مادة ٤٩ - كل عامل لا يعود إلى عمله بعد انتهاء اجازته مباشرة يحرم من مرتبه عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الاجازة مع عدم الاخلال بالمسئولية التأديبية .

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

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

مادة ٥٤ - لا يجوز للعامل أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤدي بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها .

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

مادة ٥٥ - يجب على العامل مراعاة الأحكام المالية المعمول بها ويحظر عليه :

- (١) مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها في القوانين .
- (٢) مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الميزانية .
- (٣) مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمنقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية .

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

(٥) عدم الرد على مناقضات ديوان المحاسبات أو مكاتباته بصفة عامة أو تأخير الرد عليها - ويترتب في حكم عدم الرد أن يجب العامل لإجابة الغرض منها المناظرة والتسوية .

ومع ذلك يجوز لوكل للوزارة أو من يمارس سلطاته أن يقرر حساب مدة الانقطاع من إجازاته المستحقة ومنحه مرتبه إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك وكان غيابه لم يتجاوز عشرة أيام وقدم العامل عذراً مقبولاً لهذا الغياب .

الفصل السابع

التفتيش والمتابعة

مادة ٥٠ - يخضع جميع العاملين لرقابة فنية وإدارية ومالية طبقاً لما يرد في وصف وظائف كل منهم . ويستهدف التفتيش متابعة إنجاز الأعمال والكشف عن المخالفات، والعقبات القائمة في سبيل التنفيذ وفي التنظيم الإداري وبيان القصور في القوانين واللوائح مع اقتراح أوجه العلاج .

مادة ٥١ - يكون التفتيش وفقاً لخطة يصدر بها قرار من الوزير أو الرئيس المختص بحيث تشمل أنواع التفتيش على أوجه النشاط المختلفة وفقاً لبرامج الإنجاز ومعدلات أداء العمل المحددة .

وتبين الأخطاء التنفيذية قواعد التفتيش ونماذجها ووسائل المتابعة .

الفصل الثامن

واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٥٢ - الوظائف العامة تكليف للقائمين بها ، هدفها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة طبقاً للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها .

مادة ٥٣ - يجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها وطبقاً :

(١) أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدنه وبأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته وتحديد مواعيد العمل بقرار من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته ويجوز تكليف العاملين بالعمل في غير أوقاته الرسمية علاوة على الوقت المعين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .

(٢) أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للمعرف العام وأن يسلك في تصرفاته مسلماً يتفق والاحترام الواجب .

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

الفصل التاسع

التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة ٥٩ - كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الاخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً وذلك مع عدم الاخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء .

ولا يعنى العامل من العقوبة استنادا إلى أمر رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادرا إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر .

مادة ٦٠ - لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا .

وتنظم اللائحة التنفيذية إجراءات التحقيق .

مادة ٦١ - الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :
(١) الانذار .

(٢) الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب شهريا بعد الرجوع الجائز الجزئي أو النازل عنه قانونا .

(٣) تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

(٤) الحرمان من العلاوة .

(٥) الوقف عن العمل بغير مرتب أو بمرتب مخفض لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .

(٦) الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في الماش أو المكافأة أو الحرمان من الماش أو المكافأة وذلك في حدود الرتب .

(٦) عدم موافاة ديوان المحاسبات بغير عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة لها في المواعيد المقررة لها أو بما يطلبه من أوراق أو وثائق أو غيرها مما يكون له الحق في فحصها أو مراجعتها أو الاطلاع عليها بمقتضى قانون إنشائه .

مادة ٥٦ - يحظر على العامل :

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

(٢) أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية أو يترع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصيا .

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

مادة ٥٧ - يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة :

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

(٢) أن يزاول أي أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له أية مصلحة في أعمال أو مقاولات أو مقاصد تتصل بأعمال وظيفته .

(٣) أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها إلا إذا كان مندوبا عن الحكومة أو المؤسسات العامة أو وحدات الإدارة المحلية أو كان ذلك بترخيص من الجهة المختصة .

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

(٥) أن يضارب في البورصات .

(٦) أن يذهب القمار في الأندية أو المحال العامة .

مادة ٥٨ - لا يسأل العامل مدنيا إلا عن انطوائه الشخصي .

ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة لمدة التي تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف مرتبه ابتداء من اليوم الذي يحال فيه للحكمة .

ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من مرتبه فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف المرتب كاملاً حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأن نصف مرتبه .

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

مادة ٦٥ - كل عامل يجس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف مرتبه في الحالة الأولى ويجرم من راتبه في الحالة الثانية .

ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على الوزير أو وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة حسب الأحوال ليقرر ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسؤولية العامل تأديبياً صرف له نصف المرتب الموقوف صرفه .

مادة ٦٦ - تسقط الدعوى التأديبية بمضى ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء وإذا تعدد المتهمون فإن قاطع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة إلى الباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة لمدة .

ومع ذلك فإذا وُكِن الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٦٧ - لا يمنع ترك العامل للخدمة لأي سبب من الأسباب من الاستمرار في المحاكمة التأديبية إذا كان قد بدى في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته ويجوز في هذه الحالة وقف بعض المماش أو المكافأة بما لا يجاوز الربع بقرار

أما بالنسبة لشاغل الدرجات من الثالثة فما فوقها فلا توقع عليهم إلا العقوبات الآتية :

(١) اللوم .

(٢) الإحالة إلى المعاش .

(٣) النزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع .

مادة ٦٢ - تحتفظ الوزارة أو المصلحة في حساب خاص بمحاسبة جزاءات الخصم الموقفة على العاملين ويكون الصرف من هذه الحصيلة في أغراض اجتماعية خاصة بالعاملين بها وتنظم بقرار من الوزير المختص .

مادة ٦٣ - لوكل الوزارة أو لرئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز ٣٠ يوماً في السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة الواحدة عن ١٥ يوماً ويكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً وذلك وفقاً للوائح التي يصدرها الوزير المختص .

وتتضمن لأحة الجزاءات تحديد الرضاء الذين يجوز ضمهم في توقيع العقوبات المشار إليها في الفقرة السابقة .

والوزير سلطة توقيع عقوبات الإنذار أو الخصم من المرتب بحيث لا تزيد مدد الخصم في السنة الواحدة على ستين يوماً كما يكون له سلطة إلغاء القرار الصادر بتوقيع العقوبة وتعديلها وذلك بخفضها أو تشديدها في حدود العقوبات السابقة . وله أيضاً إذا لزم الأمر أن يحيل العامل إلى المحكمة التأديبية وذلك كله خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغ الوزير المختص بالقرار ، أما العقوبات الأخرى فلا يجوز توقيعها إلا بقرار من المحكمة التأديبية .

وفي حالة إحارة عامل أو نديه من عمله للقيام بعمل وظيفته أخرى تكون السلطة التأديبية بالنسبة إلى المخالفات التي يرتكبها في مدة إعارته أو نديه من اختصاص الجهة التي أعير إليها أو نديه للعمل بها مع إخطار الجهة المعار أو المتنب منها بقرارها .

مادة ٦٤ - للوزير أو وكيل الوزارة أو لرئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

مادة ٧١ - تمنح العقوبات التأديبية التي توقع على العامل باقتضاء الفترات الآتية :

- (١) سنتان في حالة الإنذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز خمسة أيام .
- (٢) ثلاث سنوات في حالة الخصم من المرتب عن مدة تزيد على خمسة أيام .
- (٣) أربع سنوات في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

(٤) ست سنوات بالنسبة إلى العقوبات الأخرى هذا حقوق العزل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي .
ويتم الصرف في هذه الحالات بقرار من لجنة شؤون العاملين اذا تبين لها من التقارير المقدمة عن العامل أن سلوكه وعمله منذ توقيع الجزاء كان مرضي .

مادة ٧٢ - يترتب على نحو الجزاء ابتباره كأن لم يكن بالنسبة إلى المستقبل ولا يؤثر ذلك على الحقوق والتوضعات التي ترتبت نتيجة له وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل .

الفصل العاشر

إحالة العاملين إلى الاستبداد

مادة ٧٣ - يجوز إحالة العامل المدين على وظيفة دائمة إلى الاستبداد في الأحوال الآتية :

- (١) اذا طلب العامل ذلك لأسباب يكون تقديرها موكولا إلى رئيس الجمهورية .
 - (٢) لأسباب تتعلق بالصالح العام .
- ويصدر قرار الإحالة إلى الاستبداد من رئيس الجمهورية .

مادة ٧٤ - يحتفظ العامل الحال إلى الاستبداد بمرتبه بصفة تفصيلية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ، ويجوز أن يصدر خلال هذا المدة قرار من رئيس الجمهورية بتعيين العامل في أية وظيفة عامة أخرى بمرتبها انقضت هذه المدة ولم يعين في وظيفة أخرى اعتبر محالاً إلى الاستبداد وفقاً للنظام المنصوص عليه في المادة التالية .

من المحكمة التأديبية المختصة إلى حين انتهاء المحاكمة ويجوز في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق الجزاء إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

والعقوبات التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة هي :

- (١) خصم مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهاً ولا يتجاوز المرتب الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر وقت وقوع المخالفة .
- (٢) الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد عن ٣ أشهر .
- (٣) الحرمان من المعاش فيما لا يتجاوز الربع .

ويستوفى المبلغ المنصوص عليه في البندين ١ و ٢ بالخصم من معاش العامل في حدود الربع شهرياً أو مكافاته أو المال المدخر إن وجد أو بطريق الميز الإداري .

مادة ٦٨ - لا يجوز النظر في ترقية عامل وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :

- (١) ثلاثة أشهر في حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة من خمسة أيام إلى عشرة .
- (٢) ستة أشهر في حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة من ١١ يوماً إلى ١٥ يوماً .
- (٣) سنة في حالة الخصم من المرتب مدة تزيد على خمسة عشرة يوماً .
- (٤) وفي حالة توقيع عقوبة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها لا يجوز النظر في ترقية العامل مدة التأجيل أو الحرمان .

مادة ٦٩ - تحسب فترات التأجيل المشار إليها في المادة السابقة من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة .

مادة ٧٥ - لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف وفي هذه الحالة يحجز للعامل الدرجة لمدة سنة فإذا استطلت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إنشائه أو وُقعت عليه عقوبة الإنذار وجب عند ترقية احتساب أقدميته في الوظيفة التي الترقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه أو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية .

الفصل الحادى عشر

اتهاء الخدمة

مادة ٧٧ - تقضى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ السن المقررة لترك الخدمة

(٢) عدم اللياقة للخدمة صحيا .

(٣) الاستقالة .

(٤) الفصل أو الإحالة إلى المعاش بحكم تاديب .

(٥) فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرايا الدول الأجنبية .

(٦) الفصل بقرار من رئيس الجمهورية .

(٧) الحكم عليه بعقوبة جناية أو في جريمة غيلة بالشرف أو الأمانة، ويكون الفصل جوازا للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

(٨) إلغاء الوظيفة المؤقتة .

(٩) الوفاة .

مادة ٧٨ - مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تقضى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم من السنين .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا في حالة الضرورة وبقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٧٩ - للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة .

مادة ٧٥ - مدة الاستيداع أقصاها سنتان من تاريخ قرار الإحالة يجوز إعادة العامل خلالها إلى الخدمة أو نقله إلى وزارة أخرى والاعتبرت خدمة العامل بعد هذه المدة منتهية .

وتعتبر الوظيفة التي كان يشغلها العامل شاغرة بمجرد إحالته إلى الاستيداع - ويصرف له بعد انقضاء الثلاثة شهور المنصوص عليها في المادة السابقة نصف مرتبه فقط من وفور الباب الأول من ميزانية الوزارة أو الهيئة التي يتبعها - وللعامل خلال هذه المدة أن يقوم بأى عمل لحسابه الخاص أو لدى الغير .

وللعامل المجال إلى الاستيداع الحاق في طلب إحالته إلى المعاش وفقا لأحكام قانون المعاشات العامل به .

وتحسب مدة الاستيداع في المعاش ويستقطع عنها احتياطي المعاش وتسوى حالة العامل الذي انتهت مدة الاستيداع أو طلب إحالته إلى المعاش خلال هذه المدة على أساس ضم المدة الباقية لبلوغه من الإحالة إلى المعاش بحيث لا يتجاوز سنتين .

مادة ٧٦ - في الحالات التي يعاد العامل فيها إلى الخدمة بقرار من رئيس الجمهورية تحدد أقدميته في الجهة التي أحيل منها إلى الاستيداع على الوجه الآتى :

(أ) إذا كانت الإحالة إلى الاستيداع بناء على طلب العامل يعاد العامل إلى وظيفته وأقدميته الأصلية أو في الوظيفة التي رقى إليها زملاؤه إذا رأت السلطة التي تملك الإعادة إلى الخدمة ذلك - ولا تصرف أية فروق عن مدة الاستيداع .

(ب) إذا كانت الإحالة إلى الاستيداع لغير ذلك وأعيد العامل للخدمة قبل منضى سنة من تاريخ الإحالة حددت وظيفته وأقدميته على الوجه المبين في الفقرة السابقة .

أما إذا تجاوزت مدة بقائه في الاستيداع سنة فعاد في وظيفته التي كان بها عند إحالته إلى الاستيداع . على أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه عند إحالته للاستيداع .

اللباقة الصحية يستحق المرتب كاملاً أو منقوصاً لغاية استئصال إجازاته المرضية أو إحالته إلى المعاش بناء على طلبه .

وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق المرتب حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة وفي حالة إنهاء الخدمة بسبب الغاء الوظيفة أو بقرار من رئيس الجمهورية يستحق العامل تعويضاً يعادل مرتبه إلى أن يتم إبلاغه بالقرار .

مادة ٨٣ - إذا حكم على عامل بالفصل أو بالإحالة إلى المعاش انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضاً يعادل مرتبه إلى يوم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفاً عن العمل . ولا يجوز أن يسترد من العامل الذي أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من المرتب إذا حكم عليه بالفصل أو بالإحالة إلى المعاش .

الباب الثالث

أحكام عامة

مادة ٨٤ - تنظم بقرار من رئيس الجمهورية الخدمات الصحية والاجتماعية للعاملين وشروطها .

مادة ٨٥ - تكون الاختراعات التي يبتكرها العامل أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكاً للدولة في الأحوال الآتية :

(أ) إذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية .

(ب) إذا كان الاختراع داخل نطاق واجبات الوظيفة .

(ج) إذا كان للاختراع صلة بالشؤون العسكرية .

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

مادة ٨٦ - توضع بقرار من رئيس الجمهورية قسمة بالوظائف التي تمنح للصائين في الحروب الذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمال هذه الوظائف .

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

ويجوز خلال هذه المدة تقرير أرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك .

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

مادة ٨٠ - يجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المبين في الفقرة الثانية من المادة السابقة .

مادة ٨١ - يعتبر العامل مقبلاً لاستقالته في الحالتين الآتيتين :

(١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن خمسة عشر يوماً متتالية ولو كان الانقطاع عقب إجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بغير مقبول وفي هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة أو لرئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا وجب حرمانه من المرتب عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

(٢) إذا التحق بالخدمة في حكومة أجنبية بغير ترخيص من حكومة الجمهورية العربية المتحدة وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحكومة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقبلاً في جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لتركه العمل أو لالتحاقه بالخدمة في حكومة أجنبية .

مادة ٨٢ - يستحق العامل مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادة (٧٧) . على أنه في حالة الفصل لعدم

القانون وقرار رئيس الجمهورية بترتيب الوظائف العامة المشار إليها في المادة ٥ من هذا القانون على أن يتضمن هذا الجدول مصفا عاما لكل وظيفة مع تحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات الواجب توافرها لمن يشغلها وتقييمها وتصنيفها في فئات .

مادة ٩٢ - تعادل وظائف الوزارات والمصالح بالوظائف الواردة بالجدول المرافق .

ويصدر بهذا التعادل قرار من المجلس التنفيذي بناء على اقتراح الوزير المختص . ويتم نقل العاملين من الدرجات التي يشغلونها حاليا إلى الوظائف الواردة في الجدول المرافق طبقا للنظام الذي يتضمنه قرار رئيس الجمهورية المشار إليه اعتبارا من أول يولييه سنة ١٩٦٤

مادة ٩٣ - يمنح العاملون المرتبات التي يحددها هذا القانون بتسوية حالاتهم طبقا للتعادل المنصوص عليه اعتبارا من أول يولييه سنة ١٩٦٤

ولا يقرب على حصول العامل على الأجر الذي يمنح له بالتطبيق لأحكام هذا القانون إلا خلال بالترتيب الرئاسي للوظائف طبقا لتنظيم الإداري في كل وزارة أو مصلحة .

مادة ٩٤ - يستمر العاملون في تقاضي مرتباتهم الحالية بما فيها إعانة غلاء المعيشة والإعانة الاجتماعية وتضم إعانة غلاء المعيشة والإعانة الاجتماعية إلى مرتباتهم الأصلية اعتبارا من أول يولييه سنة ١٩٦٤ وتلغى من هذا التاريخ جميع القواعد والقرارات المتعلقة بها بالنسبة للخاضعين لأحكام هذا القانون .

وتستهلك الملاوة المضمومة من العلاوات الدورية بواقع نصف الملاوة حتى يتم الاستهلاك أو يرق العامل إلى وظيفة أعلى .

ويسرى الحكم المتقدم على أزواج هؤلاء المصابين وواحد من أولادهم وذلك في حالة عجزهم عجزا تاما أو وقتهم .

وتحرر قائمة يدرج فيها المرشحون لهذه الوظائف وفقا للترتيب الذي تعده الجهات المختصة ويتم شغلها بالشروط والأوضاع التي تعين قرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٨٧ - تسرى على توظيف الأجناب القواعد التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٨٨ - يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي .

مادة ٨٩ - تعلن القرارات التي تصدر في شئون العاملين في نشرة رسمية يصدر بتنظيم توزيعها على الجهات المختصة وتعليقها في لوحة الاعلانات قرار من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته .

ويعتبر النشر بهذه الطريقة قرينة قانونية على علم جميع العاملين بالوحدة الإدارية لهذه القرارات .

مادة ٩٠ - تصدر اللوائح التنفيذية لهذا القانون بقرار من رئيس الجمهورية .

الباب الرابع

الأحكام الانتقالية

مادة ٩١ - يعتمد المجلس التنفيذي لكل وزارة أو مصلحة أو محافظة جدولاً بالوظائف والمرتبات الخاصة بها في حدود الجدول المرافق لهذا

أما إذا كان مرتب العامل عند إجراء المعادلة أقل من الحد الأدنى للدرجة الجديدة التي وضع عليها فإن أقدميته تحسب من تاريخ وضعه بالدرجة الجديدة وزيادة مرتبه تبعاً لذلك .

مادة ٩٧ - تشكل لجنة عليا برئاسة وزير العدل وعضوية كل من رئيس مجلس الدولة ورئيس ديوان الموظفين ووكيل وزارة الخزانة ويكون لها تفسير أحكام هذا القانون تفسيراً تفرئياً ملزماً ، وينشر في الجريدة الرسمية .

وينتخب مجلس الدولة دون ضربة بإبداء الرأي مسبقاً فيما تطلبه الوزارات والمحافظات فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون وذلك عن طريق إدارة الفتوى والتشريع التي تخصص لهذا الغرض .

مادة ٩٥ - بالنسبة للعاملين الذين يتقاضون مرتبات تزيد على نهاية المرتبات المقررة لهم بمقتضى التعادل المشار إليه فيمنحون مرتباتهم التي يتقاضونها فعلاً بصفة شخصية على أن تستهلك الزيادة مما يحصل عليه العامل في المستقبل من علاوات الترقية .

مادة ٩٦ - إذا كان مرتب العامل عند تطبيق الكادر المرافق وإجراء المعادلة بين وظيفته الحالية والوظيفة المقابلة لها في الكادر في نطاق المرتب المقدر للدرجة الجديدة أوزاد عنها فإن أقدميته في الدرجة تحسب على أساس المدة التي قضاها في درجته الأخيرة قبل إجراء المعادلة .

| الدرجة الممتازة | جيب | جيب | جيب |
|-----------------|-------------|------------------|-----|
| « وكيل وزارة | ١٨٠٠ - ٢٠٠٠ | حسب قرار التعيين | جيب |
| « الأولى | ١٤٠٠ - ١٨٠٠ | بجلاوة | ٧٥ |
| « الثانية | ١٢٠٠ - ١٥٠٠ | » | ٧٢ |
| « الثالثة | ٨٧٦ - ١٢٤٠ | » | ٦٠ |
| « الرابعة | ٦٨٤ - ١٢٠٠ | » | ٤٨ |
| « الخامسة | ٥٤٠ - ٩٦٠ | » | ٣٦ |
| « السادسة | ٤٢٠ - ٧٨٠ | » | ٢٤ |
| « السابعة | ٣٣٠ - ٦٠٠ | » | ١٨ |
| « الثامنة | ٢٤٠ - ٤٨٠ | » | ١٨ |
| « التاسعة | ١٨٠ - ٣٦٠ | » | ١٢ |
| « العاشرة | ١٤٤ - ٣٠٠ | » | ٩ |
| « الحادية عشرة | ١٠٨ - ٢٢٨ | » | ٩ |
| « الثانية عشرة | ٨٤ - ١٨٠ | » | ٦ |
| | ٦٠ - ٨٤ | » | ٦ |

ويجوز الترقية منها إلى الدرجة الأعلى دون شرط المدة وبشرط النجاح في الامتحان المقرر .

(١) يراعى عند التوصيف اشتراط حد أدنى لمدة البقاء في الوظيفة لا يقل عن الحدود الدنيا المقررة للترقية في الوظائف المقابلة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملقى .

(٢) تحسب أقدمية العامل الذين كانوا خاضعين لأحكام كادر المال في الوظائف التي يتقلون إليها بالتطبيق لأحكام هذا القانون من تاريخ شغلهم لها .