



الجمهورية العربية المتحدة

الجريدة الرسمية

(العدد ١٩٥) الصادر في يوم الأحد ١٢ جمادى الأولى سنة ١٣٨٦ - ٢٨ أغسطس سنة ١٩٦٦ (السنة التاسعة)

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦

بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٣٦ في شأن توظيف الأجانب ؛

وعلى قانون رقم ٣٩٠ لسنة ١٩٥٦ في شأن التفويض في الاختصاصات والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن الأجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الأصلية والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ في شأن تعيين في وظائف الشركات المساهمة بالمؤسسات العامة ؛

وعلى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكم التأديبية والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكم التأديبية على بعض موظفي المؤسسات العامة والشركات والهيئات والهيئات الخاصة ؛

وعلى القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة للجمهورية العربية المتحدة والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الخاص بقانون العمل ؛
وعلى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ؛

وعلى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية ؛

وعلى القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ في شأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة شهور عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش ؛

وعلى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ في شأن إصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ؛

وعلى القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن الأمراض المزمنة ؛

وعلى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن نظام العاملين المدنيين بالسولة ؛

وعلى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن إعادة تنظيم الرقابة الإدارية ؛

وعلى القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ في شأن إصدار قانون التأمينات الاجتماعية ؛

وعلى القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٤ في شأن إنشاء هيئة التأمين الصحي ؛

وعلى القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن إنشاء الجهاز المركزي لتنظيم والإدارة ؛

وعلى القانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٦٤ في شأن إنشاء الجهاز المركزي للحسابات ؛

وعلى القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ في شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنظمات التابعة لها ؛

وعلى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ في شأن المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ؛

نظام العاملين بالقطاع العام

الباب الأول

الفصل الأول - في الوظائف والتعيين والترقية

مادة ١ - يضع مجلس إدارة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية ديكتا تنظيميا وجدول مقررات وظيفية وكذلك ميزانية سنوية تقديرية للوظائف والأجور وفقا لمخطط تشمل الوظائف وفئاتها وعدد العاملين الذين تتطلبهم حاجة العمل والإنتاج .

مادة ٢ - لا يجوز إسناد أعمال مؤقتة أو عرضية إلى المتعین بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو الأجانب إلا وفقا للقواعد التي يضعها مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية أو مجلس إدارة المؤسسة مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب على أن تعتمد القواعد التي يضعها مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

مادة ٣ - يكون لكل مؤسسة أو وحدة اقتصادية جدول توصيف للوظائف والمرتبات يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها في إحدى فئات الجدول الملحق بهذا النظام مع مراعاة أحكام القرار الجمهوري رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

مادة ٤ - يشترط فيمن يعين عاملا ما يأتي :

(أ) أن يكون ممتعا بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو جنسية إحدى الدول التي تعامل الجمهورية العربية المتحدة بالمثل .

(ب) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

(ج) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة قسرية للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

(د) ألا يكون قد فصل من الخدمة بحكم أو بقرار تاديب نهائي أو بقرار جمهوري وذلك ما لم تنص على صدوره أربعة أعوام على الأقل .

(هـ) أن يجتاز بنجاح الاختبارات التي قد يرى مجلس الإدارة إجرائها .

(و) أن تثبت لياقته صحيا بمعرفة الجهة الطبية التي يحددها مجلس الإدارة، ويجوز الإنهاء من شرط اللياقة اللازمة للتعيين أو للاستمرار في العمل كلها أو بعضها بقرار من مجلس الإدارة بعد أخذ رأى الجهة الطبية .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٥٧ لسنة ١٩٥٩ بشأن سريان قرار مجلس الوزراء الصادر في ٦ أبريل سنة ١٩٥٥ في شأن بيان إجراءات النظم الإداري وطريقة الفصل فيه ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩٩ لسنة ١٩٦١ في شأن إنشاء المجلس الأعلى للمؤسسات العامة ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٠٠ لسنة ١٩٦١ في شأن منظمات الوزراء ومسئولياتهم في تحقيق الأهداف بالنسبة للمؤسسات العامة ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ في شأن سريان أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة على العاملين بالمؤسسات العامة ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ في شأن سريان أحكام القرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة والقرار المعدل له ؛

وعلى القرار الجمهوري رقم ١٠٨٥ لسنة ١٩٦٤ في شأن اختصاصات الإدارات المركزية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ؛

وعلى القرار الجمهوري رقم ٢٣٣١ لسنة ١٩٦٥ في شأن تنظيم البدلات والأجور؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٦ في شأن تقييم مستوى الشركات ؛

قرر :

مادة ١ - تسري أحكام النظام المرافق على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

وتسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا النظام .

مادة ٢ - تلغى قرارات رئيس الجمهورية أرقام ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ ، ١٩٥٦ ، ١٩٦٣ والقرارات المعدلة لها - كما تلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القرار .

مادة ٣ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويجعل به من تاريخ نشره ما

مدو برئاسة الجمهورية في ٦ جمادى الأولى سنة ١٣٨٦ (٢٢ أغسطس سنة ١٩٦٦)

جمال عبد الناصر

(ز) أن يكون مستوفيا لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها وفقا لجدول الوصيف

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية الإعفاء من بعض الشروط الواردة في الفقرات السابقة .

مادة ٥ - تعلن المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية عن الوظائف الخالية بها وتحدد طريقة الإعلان والبيانات الخاصة بالوظيفة بقرار يصدر من مجلس الإدارة ، وبالنسبة للوظائف التي تقدر شغلها بامتحان فيجب أن يتضمن الإعلان الأحكام التي يضعها مجلس الإدارة لذلك الامتحان .

مادة ٦ - يعين الناخبون في الإمتحان المقرر لشغل الوظيفة حسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لتأخر الامتحان وتستقط حقوق من لم يدركه الدور للتعين بمضى ستة أشهر من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان يجوز التعيين من القوائم التي مضى عليها أكثر من ذلك إذا لم توجد قوائم جرى صالحه للتشيع منها وذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء الشهور الستة الأولى وعند التساوى في الترتيب يكون لرئيس مجلس الإدارة اختيار من يعين من بين المتساوين .

ويكون التعيين في الوظائف التي يتم التعيين فيها دون امتحان وقتما للأحكام التي يصدرها بقرار من مجلس الإدارة بعد اعتماد مجلس إدارة المؤسسة .

مادة ٧ - مع مراعاة أحكام المادتين السابقتين لا يجوز التعيين بوظائف المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها من العاملين الذين تركوا الخدمة في الحكومة أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها إلا في وظائف ذات فئات لا تتجاوز فئاتهم الأصلية أو بمرتبات لا تتجاوز مرتباتهم الأصلية ويكون التعيين على خلاف ذلك بقرار من رئيس الجمهورية .

أما العاملون الذين لم يتركوا الخدمة فيجوز نقلهم وقتما لقواعد النقل المعمورة في هذا الشأن .

مادة ٨ - فيما عدا من نص عليهم في المادة السابقة لا يجوز التعيين رأسا في وظيفة من الفئة السادسة فما فوقها إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك لصالح الإنتاج ولإمكان الاستفادة من ذوى الكفاءة والخبرة الخاصة .

ويكون التعيين في الوظائف حتى الفئة الثالثة بقرار من رئيس مجلس إدارة المؤسسة أو رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية بحسب الأحوال .

ويكون التعيين في وظائف الفئة الثانية بقرار من الوزير المختص بناء على ترشيح مجلس الإدارة .

أما التعيين في وظائف الفئة الأولى وما يعلوها فيكون بقرار من رئيس الجمهورية .

وتعتبر الأقدمية في الفئة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل في فئة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلي :

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

(٢) إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الأقدمية في التخرج فإن تساويا قدم الأكبر سنا .

مادة ٩ - يوضع العامل تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل ومقرر صلاحية في خلال مدة الاختبار وفقا للنظام الذي يقرره مجلس الإدارة .

ويستثنى من مدة الاختبار من يعين في وظيفة من الفئة الثانية أو ما يعلوها .

مادة ١٠ - تكون الترقية إلى وظائف الفئات من السادسة وما يعلوها بالاختيار على أساس الكفاية على أن تؤخذ التنازير الدورية في الاعتبار فإذا تساوت مرتبة الكفاية يرقى الأقدم في الفئة المرقى منها ، وفيما عدا وظائف هذه الفئات تكون الترقية بالأقدمية أو الاختيار في حدود النسب التي يحددها مجلس الإدارة .

ويجوز للوحدات الاقتصادية التي لها فروع أو أنشطة مختلفة أن تطبق هذه النسب على العاملين في كل فرع أو نشاط على حدة طالما كان لكل منها ميزانية محددة داخل ميزانية الوحدة .

وفي جميع الأحوال يجب توافر اشتراطات شغل الوظيفة .

مادة ١١ - لا يجوز النظر في ترقية العامل إلى وظيفة أعلى إذا كان محالا إلى النيابة العامة أو النيابة الإدارية بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو الجهة الإدارية الأعلى أو قدم إلى المحاكمة وفي هذه الحالة تحجز الفئة للعامل مدة ستة .

فإذا استطال التحقيق أو المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم إدانة العامل أو وقعت عليه عقوبة الإنذار وجب عند ترقية احتساب أقدميته في الفئة المرقى إليها ومنحه مرتبتها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى التحقيق أو المحاكمة .

مادة ١٢ - لا يجوز الترقية إلا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمي للمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية ومدرجة بميزانيتها، وفي الفئة الأعلى مباشرة بشرط أن يكون المرشح للترقية مستوفيا لشروطها وتكون الترقية لوظائف الفئات حتى الثالثة بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين ووظائف الفئة الثانية لرئيس مجلس إدارة المؤسسة بناء على اقتراح مجلس الإدارة المختص . ولو وظائف الفئة الأولى وما يعلوها بقرار من رئيس الجمهورية ويمنح العامل المرقى إلى وظيفة أعلى أول الفئة المقررة لوظيفته أو علاوة واحدة من علاوات الفئة المرقى إليها أيهما أكبر وتصرف علاوة الترقية من أول الشهر التالي لصدور الترقية .

وترفع اللجنة اقتراحاتها إلى رئيس مجلس الإدارة خلال أسبوع لاعتبارها فإذا لم يمتددها ولم يبد اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها إليه اعتبرت نافذة .

أما إذا اعترض على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتمين أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويبدى ما اعترض عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ويمدد لها أجلًا لئلا يتفق فيها فإذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها اعتبر رأيها نافذًا أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترفع اقتراحاتها لرئيس مجلس الإدارة لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائيًا .

مادة ١٩ - ينشأ لكل عامل ملف تحفظ فيه البيانات والمعلومات الخاصة به مما يكون متصلًا بعمله .

مادة ٢٠ - يحوز عن كل عامل تقرير دوري شامل لإنتاجه وسلوكه وتدريبه وتقدر كفايته بدرجة ممتاز - جيد - متوسط - دون المتوسط - ضعيف . وتعد التقارير على التناوب وطبقًا للأوضاع التي يقررها مجلس إدارة المؤسسة .

مادة ٢١ - يخضع لنظام التقارير الدورية جميع العاملين عدا أعضاء مجلس الإدارة والعاملين الشاغرين لوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها .

مادة ٢٢ - يعد التقرير الدوري كتابة بواسطة الرئيس المباشر ويقدم عن طريق مدير الإدارة المختص بعد إبداء رأيه كتابة عليه ويعرض التقرير على لجنة شؤون العاملين لتقدير درجة الكفاية التي تراها .

مادة ٢٣ - يحظر العامل بالتقرير المقدم عنه إذا ما قدرت كفايته بدرجة دون المتوسط أو أقل ، ويجوز مشافهته بأسباب هذا التقرير وله الحق في التظلم منه كتابة خلال أسبوعين من تاريخ إخطاره به إلى رئيس مجلس الإدارة على أن يفصل في التظلم في ميعاد لا يجاوز شهرًا من تاريخ تقديم التظلم ويكون قراره فيه نهائيًا .

مادة ٢٤ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة نقل العامل الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداداته .

وإذا قدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف جاز تنزيله إلى وظيفة في فئة أدنى مع تخفيض مرتبه بما لا يجاوز الربع .

فإذا قدم عنه التقرير الثالث بدرجة ضعيف جاز فصله من الخدمة بقرار من مجلس الإدارة .

مادة ١٣ - يشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على تقدير جيد على الأقل في التقرير الدوري عن السنة الأخيرة .

ويحرم العامل المقدم عنه تقرير دوري واحد بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من الترقية في العام المقدم فيه التقرير .

الفصل الثاني - في نظام التدريب

مادة ١٤ - يضع مجلس الإدارة نظامًا لتدريب العاملين بالمؤسسات والوحدات الاقتصادية سواء بالنسبة للأفراد الجدد قبل التحاقهم بالعمل أو بالنسبة للعاملين منهم طوال مدة خدمتهم مع اختيار أعداد الأخصائيين في التدريب من أكفأ العناصر .

مادة ١٥ - تنشأ مراكز تدريب فنية في كل وحدة اقتصادية يعينها مجلس إدارة المؤسسة - وذلك لرفع مستوى الكفاية الإنتاجية للعاملين وإمداد الوحدة باحتياجاتها من الفنيين .

مادة ١٦ - يعتبر رؤساء مجالس الإدارة مسؤولين عن انتظام التدريب وتطويره كما يعتبر اجتياز التدريب نجاح شرطًا أساسيًا للترقي .

الفصل الثالث - في لجان شؤون العاملين وتقارير النشاط الدورية

مادة ١٧ - تنشأ في كل مؤسسة أو وحدة اقتصادية لجنة أو أكثر لشؤون العاملين وتشكل بقرار من مجلس الإدارة من خمسة أعضاء على أن يكون من بينهم واحد أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين بالنسبة للوحدات الاقتصادية وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها .

وتصدر قراراتها بأغلبية الآراء فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذي منه الرئيس .

ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجان رئيس شؤون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود .

ويندأ عمل خاص تدون به ما حضر اجتماع لجان شؤون العاملين ويجب أن تشمل هذه المحاضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما دار من مناقشات والقرارات التي اتخذتها اللجنة والأسباب التي بنيت عليها ويوقع الرئيس والأعضاء الحاضرون والقائم بأعمال السكرتارية على محاضر الجلسات .

مادة ١٨ - تخصص اللجان المنصوص عليها في المادة السابقة بالنظر في تعيين ونقل وترقيات وملاوات العاملين لغاية وظائف الفئة الثالثة . هذا بالإضافة إلى ما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من شؤون هذه الفئات .

الفصل الرابع - في المرتبات والأجور والبدلات

مادة ٢٥ - مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٧) من هذا النظام يحدد أجر العامل عند تعيينه ببداية مربوط الفئة التي يعين فيها ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسليم العمل .

ويجوز تحديد الأجر بما يجاوز بداية المربوط في الحالات التي تزيد فيها مدة خبرة العامل الرسمية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة وذلك بالشروط والأوضاع التالية :

(أ) تضاف إلى بداية المربوط من كل سنة من السنوات التي تزيد بها مدة خبرة العامل عن المدة الواجب توافرها لشغل الوظيفة علاوة أو نسبة منها تحدد على أساس ما صرف من علاوات خلال هذه المدة .

(ب) يكون الحد الأقصى للعلاوات التي تمنح وفقاً للبند السابق خمس علاوات من علاوات فئة الوظيفة .

(ج) يكون تحديد الأجر على هذا الوجه بقرار من السلطة التي تملك التعميم . ويجوز لمجلس الإدارة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالمسولة على أساس حصول العامل على الأجر المقرر لفئة وظيفته إذا وصل إنتاجه إلى معدل الأداء المقرر فإذا لم يصل إنتاجه إلى هذا القدر منح جانباً من الأجر المقرر له أصلاً لا يقل عن بداية مربوط الفئة الأدنى مباشرة وإذا زاد إنتاجه على المعدل منح أجراً إضافياً عن هذا الإنتاج الزائد .

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يقل أجر من تجاوزت سنة الثامنة عشرة من العاملين في المنشآت الصناعية عن بداية الفئة الحادية عشرة من الجدول المرفق .

مادة ٢٦ - يمنح العاملون الذين يعملون خارج الجمهورية العربية المتحدة الرواتب الإضافية التي يصدرها قرار من رئيس الوزراء .

مادة ٢٧ - يجوز لمجلس الإدارة منح العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام البدلات المترتبة للعاملين المدنيين بالدولة وفقاً للشروط والأوضاع المقررة لها .

ولا يسرى هذا القرار إلا بعد اعتياده من الوزير المختص متى ثبت له أن المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية قد توافرت فيها الشروط والأوضاع المبكرة لتقرير البدلات المشار إليها وأنها في حدود القدرة الاقتصادية للمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

مادة ٢٨ - يحدد قرار من رئيس الجمهورية بديل التمثيل المقرر لرؤساء مجالس الإدارة ، كما يجوز بقرار من الوزير المختص تقرير بديل تمثيل لساغلي وظائف الفئتين الأولى والثانية والاعيين من أعضاء مجلس الإدارة .

ويكون صرف هذا البديل وفقاً للأسس والنوع التي يصدرها قرار من رئيس الوزراء وذلك في ضوء الإمكانيات وما تحقق من أهداف في ختام كل سنة مالية .

الفصل الخامس - في نظام الحوافز وربط الأجور بالإنتاج

مادة ٢٩ - يضع مجلس الإدارة نظاماً للحوافز بما يحقق حسن استخدامها على أساس المعدلات القياسية العادلة للإنتاج ومستوى الأداء .

كما يجب تنمية وتطوير إحساس العاملين بالمشاركة الواضحة المنظمة للوصول بهم إلى المستوى المطلوب .

مادة ٣٠ - يجوز في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية منح مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو مجتهداً أو اقتراحات جديدة تساعد على زيادة الإنتاج أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتكار أنواع جديدة أو زيادة التصدير وتمنح المكافأة التشجيعية بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

مادة ٣١ - يقرر مجلس الإدارة في ختام كل سنة مالية مبدأ منح العلاوة أو عدم منحها بالنسبة للعاملين وذلك في ضوء المركز المالي وما تحقق من أهداف ، كما يجوز له أن يقرر منح نسبة من العلاوة وفي هذا الحالة لا يجوز أن تزيد النسبة المنوحة من العلاوة في الفئات العليا عنها في الفئات التي تقل عنها ويتمين في جميع الأحوال اعتماد قرار مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية من مجلس إدارة المؤسسة واعتماد قرار مجلس إدارة المؤسسة من الوزير المختص .

ولا يجوز منح العلاوة أو أية نسبة منها إلا بعد مضي سنة كاملة على التعميم أو على آخر علاوة دورية منحت .

ويكون المنح طبقاً لما يأتي :

(أ) النسبة التي تنمر من العلاوة للعامل الحاصل على تقرير ممتاز أو جيد .

(ب) نصف النسبة سالفة الذكر للعامل الحاصل على تقرير متوسط .

وتمنح تلك العلاوة الدورية أو النسب التي تنمر منها في أول يناير من كل عام .

مادة ٣٢ - يجوز لمجلس الإدارة في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية منح علاوة استثنائية واحدة بفئة العلاوة الدورية للعامل بالمؤسسة أو بالوحدة الاقتصادية التابعة لها إذا بذل جهداً خاصاً يحقق ربحاً أو اقتصاداً في التنفقات أو زيادة في الإنتاج ، ولا يغير منح العلاوات الاستثنائية من مواعيد استحقاق العلاوات الدورية .

ولا يجوز منح العلاوة الاستثنائية إلا مرة واحدة كل سنتين .

الفصل السادس - في النقل والتدب والإعارة والبعثات

مادة ٣٣ - يجوز نقل العامل من أى جهة حكومية مركزية أو محلية إلى وظيفة من ذات فئة وظيفته بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها . كما يجوز نقل العامل إلى وظيفة من ذات فئة وظيفته سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أو إلى مؤسسة أو وحدة اقتصادية أخرى أو هيئة عامة أو جهة حكومية مركزية أو محلية ويتم ذلك بقرار من :

(١) رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه إذا كان النقل من الأقسام التابعة لإدارة واحدة .

(ب) رئيس مجلس الإدارة إذا كان النقل من إدارة لأخرى أو من مكان إلى مكان آخر تباشر فيه المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية نشاطها .

(ج) رئيس مجلس الإدارة بعد عرض الأمر على لجنة شؤون العاملين بالنسبة إلى «عاملين الذين يشغلون وظائف حتى الفئة الثالثة إذا كان النقل إلى خارج المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

(د) مجلس إدارة المؤسسة بالنسبة لشاغلي وظائف الفئة الثانية إذا كان النقل إلى خارج المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

(هـ) مجلس إدارة المؤسسة واعتماد الوزير المختص بالنسبة لشاغلي وظائف الفئة الأولى .

ويشترط لصحة قرار النقل في جميع الحالات ألا يفوت على العامل دوره في الترقية ما لم يكن ذلك بناء على طلبه أو موافقته أو كان نقله بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٣٤ - يجوز تدب العامل للقيام مؤقتاً في إحدى الجهات المشار إليها في المادة السابقة بعمل وظيفة أخرى في نفس مستوى وظيفته أو في فئة واحدة أعلى منها ويتم التدب بقرار من الرئيس المختص المشار إليه في المادة السابقة .

وتكون مدة التدب ستة واحد قابلة للتجديد .

مادة ٣٥ - تكون إعارة العامل بموافقة الجهة المختصة بالتميين لمدة أقصاها ستان ، ويجوز بقرار من مجلس الإدارة تجاوز هذه المدة في حالة الإعارة للخارج إذا دعت ضرورة العمل إلى ذلك وتحمل الجهة المعار إليها بالالتزامات المالية المتعلقة بالمعار وتدخل مدة الإعارة في حساب الماش أو المسكات أو يجوز شغل وظيفة المعار بصفة مؤقتة على أن تخلى عند عودته . وتشرط موافقة العامل كتابة على الإعارة .

مادة ٣٦ - فيما عدا المكافآت التشجيعية المنصوص عليها في المادة ٣٠ من هذا النظام يسرى على العاملين الخاضعين له أحكام قانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ والقرار الجمهوري رقم ٢٢٣١ لسنة ١٩٦٥ المشار إليهما .

مادة ٣٧ - يجوز إيفاد العاملين في بعثات أو منح دراسية بناء على ترشيح رئيس مجلس الإدارة وفقاً للقواعد والنظم المعمول بها في شأن العاملين المدنيين بالدولة .

كما يجوز منحهم وفقاً للقواعد المذكورة إجازات دراسية .

أما البعثات التدريبية فتم طبقاً لنظام الوحدة واحتياجات العمل بها بعد اعتماد مجلس إدارة المؤسسة لهذا النظام .

الفصل السابع - في مواعيد العمل والإجازات

مادة ٣٨ - يعتمد رئيس مجلس الإدارة نظاماً لحضور العاملين وانصرافهم .

مادة ٣٩ - يحدد مجلس الإدارة أيام العمل في الأسبوع وساعاته وفقاً لمتطلبات العمل ومع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١

ويمنح العامل الأجر الإضافي المتردد عن الساعات التي يعملها فيما يتجاوز ساعات العمل المحددة .

مادة ٤٠ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الإجازات التي تمنح للعاملين وتدخل أيام العطلات الرسمية ضمن مدة الإجازة إذا تخللتها .

مادة ٤١ - يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالإجازات السنوية والإجازات المرضية على أن تعتمد هذه القواعد من مجلس إدارة المؤسسة المختصة . وتكون الإجازة السنوية لمدة أربعة عشر يوماً (١٤ يوماً) بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ، وتزداد الإجازة إلى واحد وعشرين يوماً (٢١ يوماً) متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة .

وتكون الإجازة لمدة شهر في السنة لمن تجاوز سنة الخمسين أو لشاغلي الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها .

مادة ٤٢ - تحدد مواعيد الإجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه بقرار من مدير الإدارة المختص ولا يجوز تفصيلها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

وفي هذه الحالة يجوز ضم مسدد الإجازات الدورية إلى بعضها بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر .

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

مادة ٤٣ - لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو غير أجر لدى الغير خلال إجازته السنوية وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة عمل أخرى كان

مادة ٤٨ - تمنح العاملة إجازة للوضع مدتها شهر بمرتب كامل ثلاث مرات طوال مدة خدمتها ولا تدخل هذه الإجازة في حساب الإجازة السنوية أو المرضية .

مادة ٤٩ - إذا رغب العامل المريض في قطع إجازته والعودة لعمله وجب أن يتم ذلك بناء على طلب كتابي منه وبعد موافقة الجهة الطبية المختصة .

مادة ٥٠ - كل عامل لا يعود إلى عمله مباشرة بعد انتهاء مدة إجازته أيا كانت هذه الإجازة يحرم من أجره عن مدة غيابه مع عدم الإخلال بالحق في مجازاته إدارياً ومع ذلك يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يفرض عدم حرمانه من أجره إذا أبدى أعضاها مقبولة .

مادة ٥١ - يمنح العامل إجازة خاصة بمرتب لمدة شهر لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة ٥٢ - يجوز لمجلس الإدارة منح إجازة خاصة بدون مرتب للزوج أو للزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة سنة أو أكثر .

ولا يجوز أن تتجاوز الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج على الأقل عن ستة شهور ولا تزيد على أربع سنوات في جميع الأحوال . ويجوز شغل الوظيفة بصفة مؤقتة لمدة تنتهي بانتهاء مدة الإجازة .

مادة ٥٣ - تطبق الفئات الخاصة بمصاريف الانتقال وبديل السفر المقررة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ولرئيس الوزراء بقرار منه أن يستثنى من هذه الفئات في الحالات التي تقتضي ذلك وله أن يضع القواعد الأخرى المنظمة لمصاريف الانتقال وبديل السفر .

الفصل الثامن - في الرقابة والمتابعة

مادة ٥٤ - يضع مجلس الإدارة نظاماً للرقابة والمتابعة وتنظيم الأداء وما تحقق من أهداف وفقاً لمعايير محددة .

الفصل التاسع - في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٥٥ - يجب على العامل مراعاة أحكام هذا النظام والتعليقات والقرارات المتعممة له وتنفيذها وطيه :

- (١) تادية العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وإيجابية وأن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته بكفاية وتقدير .
- (ب) احترام مواعيد العمل وعدم التيب عنه إلا بإذن كتابي من الرئيس المسئول .

ويعتبر تغيب العامل دون إذن أو تأخره إخلالاً بواجباته يستوجب توقيع جزاء رادع .

للجهة التي يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الأجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي .

مادة ٤٤ - للعامل الحق في أجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بها قرار من وزير العمل على ألا تزيد عن أحد عشر يوماً في السنة ويجوز تسهيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياماً أخرى عوضاً عنها .

مادة ٤٥ - يصرح بالإجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة بعد توقيع الكشف على المريض فإذا اضطّر المريض إلى عرض نفسه على طبيب خارجي جاز للجهة الطبية المختصة اعتماد الإجازة المرضية المقطرة بمعرفة الطبيب الخارجي، وفي جميع الأحوال يوفد طبيب من قبل الوحدة لزيارة المريض على أن يكون قراره نهائياً مهما كان قرار الطبيب الخارجي فإذا توجه الطبيب إلى العامل في منزله ولم يجده وجب على العامل أن يقدم عذراً مقبولاً . فإذا لم يقبل العذر الذي يقدمه العامل أو قرر الطبيب أنه كان يمكنه الحضور لمقرر الجهة الطبية المختصة جاز حرمانه من أجره عن مدة غيابه بالإضافة إلى توقيع الجزاء المناسب عليه ومطالبته بتكاليف زيارة الطبيب ويجب على العامل أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل . وفي جميع الأحوال يعتبر تمارض العامل إخلالاً خطيراً بواجباته يستوجب توقيع جزاء رادع .

مادة ٤٦ - تكون للعامل إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على الوجه الآتي :

- (١) ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٧٠٪ من مرتبه .
- (ب) ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٧٥٪ من مرتبه .
- (ج) ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٨٠٪ من مرتبه .

وفي حالة المرض للعامل أن يستغف متجمد إجازاته السنوية بحجاب ما يستحقه من إجازات مرضية بشرط ألا تزيد الإجازة على ستة شهور .

وللعامل الحق بعد ذلك في امتداد الإجازة المرضية لمدة ثلاثة أشهر أخرى بلا مرتب إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه .

وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بمرتب كامل أو غير كامل إلى إجازة سنوية إذا كان له وفر من الإجازات السنوية ينسحب بذلك .

مادة ٤٧ - تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

(ح) أن يقبل أية مكافأة أو عمولة أو هدية من أى نوع لقاء قيامه بواجبات وظيفته .

(ط) أن يجمع نقوداً لأى فرد أو لآية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إعضاءات لأغراض غير مشروعة .

(ي) أن يشترك فى تنظيم أية اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الإدارة .

(ك) أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحاً له بذلك كتابة من الإدارة .

الفصل العاشر - فى التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة ٥٧ - كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها فى هذا النظام أو يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته يعاقب تأديباً وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء. ولا يعنى للعامل من العقوبة استناداً إلى أمر رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس وبالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر.

مادة ٥٨ - لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون الفرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً .

ومع ذلك يجوز بالنسبة إلى عقوبات الإنذار والحسم من المرتب عن مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام والوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاة على أن يثبت مضمونه فى المحضر الذى يحوى العقوبة .

مادة ٥٩ - الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هم :

- (١) الإنذار .
- (٢) الحسم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين فى السنة .
- (٣) للوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .
- (٤) الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- (٥) خفض المرتب .
- (٦) خفض القنة .
- (٧) خفض المرتب والقنة معاً .
- (٨) الفصل من الخدمة .

(ج) المحافظة على أموال وممتلكات الجهة التى يعمل بها .

(د) صيانة المعدات والمهمات والآلات والأدوات والدفاتر والملفات فى الأماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل .

(هـ) المحافظة على كرامة الوظيفة وأن يسلك فى تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب .

(و) إبلاغ الجهة التى يعمل بها بعنوان سكنه وكل تغيير يعاراً طيه أو على حالته الاجتماعية خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .

مادة ٥٦ - يحظر على العامل :

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

(ب) أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من أوراق العمل أو يتزج هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كان خاصاً بعمل كلف به شخصياً .

(ج) أن يجمع بين عمله أو أى عمل آخر يؤديه لهذا كان من شأن هذا العمل أن يؤدي إلى الإخلال بوظيفته أو لا يتفق مع مقتضياتها .

(د) أن يؤدي أعمالاً للغير بأجر أو بدون أجر ولو فى غير أوقات العمل إلا بإذن من رئيس مجلس الإدارة وذلك فى حدود القانون .

ومع ذلك يجوز أن يتولى بأجر أو بغير أجر أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة أو المساعدة القضائية لمن تربطهم به صلة قرى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة أو أن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التى يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قرابة أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك كله بشرط إخطار الجهة الرقابية التابع لها بذلك وألا يتعارض ذلك مع طبيعة العمل .

(هـ) أن يزاول الأعمال التجارية وبوجه خاص بأن تكون له أية مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

(و) أنه يشترك فى تأسيس منشآت تمارس نفس نشاط الجهة التى يعمل بها أو يكون له نشاط من أى نوع فى مثل هذه الأعمال .

(ز) أن يمرض أو يقترض من وكلاء الجهة التى يعمل بها أو متعهديها أو ممن لهم صلة بنشاطها .

أسبوعاً من تاريخ إحالة الأوراق إليها ولجنة في سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التي ترى لزوماً لها ويجب عليها أن تحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسيئاً وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الإدارة أو للندابة الفرعية أو لل نقابة العامة حسب الأحوال .

مادة ٦٦ - كل قرار يصدر بفصل أحد العمال خلافاً لأحكام المادتين السابقتين يكون باطلاً بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أية إجراء آخر .

مادة ٦٧ - يشكل مجلس الإدارة لجنة للتصرف في الأموال المتحصلة من جرائم الخصم الموقعة على العاملين ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو النقابية التي يحددها اللجنة .

مادة ٦٨ - لرئيس مجلس الإدارة أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة ، ويرتب على وقف العامل عن عمله وقف نصف مرتبه . ويجب عرض الأمر على المحكمة التأديبية خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف لقرار ما تراه في نصف المرتب الموقوف صرفه وإلا وجب صرف المرتب كاملاً حتى تصدر المحكمة لتأديبية قرارها في هذا الشأن .

وعلى المحكمة التأديبية التي يحال إليها أن تقرر خلال عشرة أيام من تاريخ الإحالة صرف أو عدم صرف باقي المرتب .

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 وقعت العقوبة ما يتبع في شأن صرف المرتب الموقوف صرفه .

فإن عوقب بعقوبة الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه .

مادة ٦٩ - كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف مرتبه في الحالة الأولى ويحرم من راتبه في الحالة الثانية .

ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على رئيس مجلس الإدارة ليقرر ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسؤولية العامل تأديبياً صرف له نصف المرتب الموقوف صرفه .

مادة ٦٠ - لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه سلطة توقيع الجزاءات المشار إليها في المادة السابقة على العاملين شاغلي أدنى المناصب حتى الفئة التاسعة .

كما يكون له توقيع الجزاءات المشار إليها في الفقرات من ١ إلى ٤ من المادة السابقة على العاملين من شاغلي الفئات الأعلى .

أما باقي الجزاءات فلا يجوز توقيعها إلا بحكم من المحكمة التأديبية المختصة ويكون التظلم من القرار الصادر من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه بتوقيع الجزاء أمام مجلس الإدارة . ويكون قرار المجلس في التظلم نهائياً وغير قابل للطعن فيه أمام أي جهة قضائية بالنسبة لجزاءات الإنذار والخصم من المرتب والوقف لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً . أما بالنسبة لباقي الجزاءات والتي لا يكون قرار مجلس الإدارة فيها نهائياً فيكون التظلم من أمام المحكمة الإدارية على أن لا تقبل الطلبات المقدمة عنها رأساً قبل التظلم منها على النحو المشار إليه في الفقرة السابقة وانتظار المواعيد المقررة للبت في التظلم طبقاً لما هو منصوص عليه في قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٥٧ لسنة ١٩٥٩

مادة ٦١ - يضع مجلس الإدارة لأئمة تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق وتحديد الرؤساء الذين يجوز تفويضهم في توقيع الجزاءات التي يختص بتوقيعها رئيس مجلس الإدارة .

مادة ٦٢ - لرئيس مجلس الإدارة إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيف أو التشديد حسب الأحوال في حدود الجزاءات المبينة بالمادة ٦٠ وله إذا ألغى القرار أن يحيل العامل إلى المحكمة التأديبية وذلك كله خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار .

مادة ٦٣ - استثناء من أحكام المواد ٥٩ ، ٦٠ ، ٦٨ لا يجوز وقف أحد أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية أو أحد أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين أو توقيع جزاء الفصل عليه إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية .

مادة ٦٤ - إذا رأى رئيس مجلس الإدارة أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب فصله تعين عليه قبل أن يصدر قراراً نهائياً بالفصل عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتي :

- (أ) مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه رئيساً
(ب) ممثل العمال تختاره اللجنة النقابية أعضاء
(ج) ممثل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية حسب الأحوال أعضاء

مادة ٦٥ - تتولى اللجنة المشار إليها في المادة السابقة تبحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ رئيس مجلس الإدارة رأياً فيها وذلك في ميعاد لا يتجاوز

الفصل الحادي عشر - في إحالة العاملين إلى الاستيداع

مادة ٧٤ - تسري أحكام الإحالة إلى الاستيداع المطبقة في شأن العاملين المدنيين بالدولة على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام .

الفصل الثاني عشر - في انتهاء الخدمة

مادة ٧٥ - تنتهي خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ الستين ويستثنى من ذلك :

(أ) العاملون الذين تقضى قوانين المداشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدة أخرى فيستمررون إلى نهاية هذه المدد .

(ب) العاملون الذين تقضى لوائح ونظم خدمتهم ببقائهم لمن تزيد على الستين وكذلك العاملون الذين صدر بتعيينهم قرار من رئيس الجمهورية فيستمررون لمدة سنة من تاريخ العمل بهذه اللائحة إذا كانوا قد جاوزوا سن الستين .

(٢) عدم اللياقة للخدمة صحياً .

٣ - الفصل أو العزل بحكم أو قرار تاديبى أو بقرار من رئيس الجمهورية .

(٤) الاستقالة .

(٥) فقد جنسية الجمهورية العربية المتحدة أو انتفاء شرط العاملية بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية .

(٦) الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازياً لرئيس مجلس الإدارة إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

(٧) الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة ، على أن يسبق انتهاء الخدمة بذلك إنذار كتابي يوجه للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية وذلك ما لم يقدم العامل ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر قهرى .

(٨) انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضى .

(٩) الوفاة .

مادة ٧٦ - لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا إذا دعت حاجة العمل إليه ويكون ذلك بقرار من الوزير المختص لمدة أقصاها سنتان وقرار من رئيس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة .

مادة ٧٠ - تسقط الدعوى التأديبية بمضى ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة وتقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للذة ، ومع ذلك فإذا كون الفعل جريمة جنائية لا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٧١ - لا يجوز النظر في ترقية عامل وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبدئية 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 أحد عشر يوماً إلى خمسة عشر يوماً .

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

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

(٥) وستين في حالة خفض المرتب أو خفض الفئة أو خفض المرتب والفئة معاً .

مادة ٧٢ - تحسب فترات التأجيل المشار إليها في الملاحظة السابقة من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة .

مادة ٧٣ - تحسب العقوبات التأديبية التي توقع على العامل باقضاء الفترات الآتية :

(أ) سنتان في حالة الإنذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز خمسة أيام .

(ب) ثلاث سنوات في حالة الخصم من المرتب عن مدة تزيد على خمسة أيام .

(ج) أربع سنوات في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

(د) ست سنوات بالنسبة إلى العقوبات الأخرى عدا عقوبة العزل بحكم أو قرار تاديبى .

ويتم المحو بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين بشرط أن يكون سلوك العامل وعمله مرضيين استناداً إلى ملف خدمته وما يبيديه الرؤساء عنه . ويقرب على نحو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة إلى المستقبل وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل .

الباب الثاني - في الرعاية الطبية

مادة ٨٣ - يضع مجلس الإدارة نظاما للكشف الطبي والملاجع تراعى فيه طبيعة العمل وظروفه ومكانه ، ويجوز للمجلس تقرير مزايا إضافية على أن يعتمد هذا النظام بقرار من رئيس مجلس إدارة المؤسسة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

مادة ٨٤ - تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام الشروط المقررة للملاجع خارج الجمهورية وفقا لما هو مطبق في شأن العاملين المدنيين بالدولة .

الباب الثالث - أحكام عامة

مادة ٨٥ - تعتبر القواعد والتعليمات التي تصدرها المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية فيما يتعلق بتنظيم العمل جزءا متما لأحكام هذه اللائحة .

مادة ٨٦ - تكون الاختراعات التي يتسرها العامل أثناء تادية وظيفته أو بسببها ملكا للمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية وذلك في الحالات الآتية :

(أ) إذا كانت نتيجة لتجارب كلف بها .

(ب) إذا كانت داخلة في نطاق واجبات عمله .

(ج) إذا كانت لها صلة بالشئون العسكرية .

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

مادة ٨٧ - ينقل إلى الفئة الممتازة المنصوص عليها في الجدول المرفق رؤساء مجالس إدارة المؤسسات والوحدات الاقتصادية التابعة لها ونوابهم الذين يحصلون وفقا لقرار التعيين على أجر سنوي يعادل الأجر المتردد هذه الفئة .

وينقل إلى الفئة العالية المنصوص عليها في الجدول سالف الذكر رؤساء مجالس إدارة الوحدات الاقتصادية ونوابهم الذين يحصلون وفقا لقرار التعيين على أجر سنوي يقل عن أدنى راتب الفئة الممتازة .

كما ينقل إليها مديرو المؤسسات الذين يحصلون وفقا لقرار تعيينهم على أجر سنوي لا يقل عن أول مربوط تلك الفئة .

وينقل إلى الفئة الأولى المنصوص عليها في الجدول سالف الذكر رؤساء مجالس إدارة الوحدات الاقتصادية ومديرو المؤسسات الذين يحصلون وفقا لقرار التعيين على أجر سنوي يقل عن أول مربوط الفئة العالية

مادة ٧٧ - تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبيل فإذ إجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء إجازته .

مادة ٧٨ - للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة .

ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الاستقالة معلقا على شرط أو مقترنا بقيد وفي هذه الحالة لا تنهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه .

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

فاذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة الفصل .

مادة ٧٩ - يجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن يتقضى الميعاد المبين في الفقرة الثانية من المادة السابقة .

مادة ٨٠ - يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذي تنهى فيه خدمته على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة للخدمة صحيا يستحق المرتب كاملا أو مقوصا لغاية تاريخ انتهاء إجازته المرضية والاعتيادية أو إنهاء خدمته 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 بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب الغاء الوظيفة بقرار من الوزير المختص يستحق العامل تعويضا يعادل مرتبه إلى أن يتم إبلاغه بالقرار .

مادة ٨١ - إذا حكم على عامل بالفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل مرتبه إلى يوم إلغائه الحكم ما لم يكن موقوفا عن العمل .

ولا يجوز أن يسترد من العامل الذي أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من المرتب إذا حكم عليه بالفصل .

مادة ٨٢ - إذا توفى العامل وهو بالخدمة يصرف لعائلته ما يعادل مرتب شهر كامل لمواجهة نفقات الجنائز ، بمقد أدنى عشرون جنيها ، كما يصرف مرتب العامل كاملا عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين طبقا لأحكام القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

كما يحتفظ العامل بصفة شخصية بما يحصل عليه وقت صدور هذا النظام من بدلات ثابتة إذا كان منصوباً عليها في عهد عمله أو في لائحة النظام الأساسي للعمل طالما لم تتغير طبيعة عمله .

مادة ٩١ - تصدر الفسريات التشريعية الملزمة لأحكام هذا النظام بقرار من اللجنة الوزارية للتنظيم والإدارة والشئون التنفيذية بناء على اقتراح رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

ويختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأي مسبقاً فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام عن طريق إدارة الفتوى والتشريع المختصة .

جدول بالمرتبات والعلاوات

العلاوات الدورية	الأجر السنوي	الفئات
حسب قرار التعيين	١٨٠٠ - ٢٠٠٠	المتأززة
٧٥	١٤٠٠ - ١٨٠٠	العالية
٧٢	١٢٠٠ - ١٥٠٠	الأولى
٦٠	٨٧٦ - ١٤٤٠	الثانية
٤٨	٦٨٤ - ١٢٠٠	الثالثة
٣٦	٥٤٠ - ٩٦٠	الرابعة
٢٤	٤٢٠ - ٧٨٠	الخامسة
١٨	٣٣٠ - ٦٠٠	السادسة
١٨	٢٤٠ - ٤٨٠	السابعة
١٢	١٨٠ - ٣٦٠	الثامنة
٩	١٤٤ - ٣٠٠	التاسعة
٩	١٠٨ - ٢٢٨	العاشر
٦	٨٤ - ١٨٠	الحادية عشرة
٦	٦٠ - ٨٤	الثانية عشرة

كما ينقل للفئة الأولى المنصوص عليها في الجدول العاملون من الفئة الأولى بالمؤسسات والوحدات الاقتصادية ويرفع الأجر السنوي إلى أول مربوط هذه الفئة بالنسبة لمن يتقاضى منهم أجراً سنوياً يقل عن هذا المربوط .

ويحدد الوزير المختص بالاتفاق مع الجواز المركزي لتنظيم والإدارة وظائف الفئة الأولى بالمؤسسات أو الوحدات الاقتصادية التي ترفع إلى الفئة العالية ممن يتقاضى شغلها مرتباً أساسياً لا يقل عن ٥٠٠٠ ج سنوياً ولا يسرى هذا القرار إلا بعد التصديق عليه من اللجنة الوزارية للتنظيم والإدارة والشئون التنفيذية .

وينقل باق العاملين من الفئة الثانية عشرة إلى الثانية إلى الفئة من الثانية عشرة إلى الفئة الثانية من الجدول المرفق كل بحسب فئته .

وفي جميع الأحوال يحتفظ العامل الذي تجاوز نهاية مربوط فئته بما كان يتقاضاه في الفئة المنقول منها بصفة شخصية على أن تستهلك الزيادة مما يحصل عليه في المستقبل من البدلات أو علاوات الترقية .

مادة ٨٨ - يضع مجلس الإدارة الحدود الدنيا ومدى الترقية إلى الفئات الواردة بجدول المرتبات بشرط ألا تقل عن ستين للترقية حتى الفئة الثالثة وستة واحدة للفئة الثانية .

مادة ٨٩ - لا يقرب على حصول العامل على الأجر الذي يمنح له بالتطبيق لأحكام هذا النظام الإخلال بالترتيب الرئاسي للوظائف طبقاً للتنظيم الإداري .

مادة ٩٠ - يراعى عند تحديد مرتبات العاملين بالمؤسسات والوحدات الاقتصادية التابعة لها أن يضاف إليها المتوسط الشهري للمنع التي صرفت اليهم في الثلاث سنوات السابقة على تاريخ العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بالنسبة للعاملين بالشركات العامة وقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ بالنسبة للعاملين بالمؤسسات العامة .

وفي حساب مدة الثلاث سنوات يجوز استكمال هذه المدة إذا كان للعامل حدد خدمة تقاضى عنها منحة في شركة أو مؤسسة خلاف تلك التي كان يقوم بالعمل فيها وقت العمل بالقرارين سالف الذكر .

فإذا لم تبلغ مدة العامل ثلاث سنوات ضم إلى مرتبه الشهري متوسط المنع التي حصل عليها على أساس مجموعها مقسوماً على ٣٦ .

ولا يدخل في حساب المنحة المشار إليها المكافآت التشجيعية أو المنع العامة التي صدرت بقرار من رئيس الجمهورية .

ويحتفظ العامل بصفة شخصية بما أضيف إلى مرتبه من منح على غير الأساس الوارد في المادة السابقة على أن تستهلك هذه الزيادة مما يحصل عليه العامل في المستقبل من البدلات أو علاوات الترقية .