

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

وعلى القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والقوانين المعدلة له ؛

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

وعلى القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم 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 والمنشآت التابعة لها ؛

وعلى القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٧ في شأن التفويض في الاختصاصات ؛

وعلى القانون رقم ٨١ لسنة ١٩٦٩ بإصدار قانون المحكمة العليا ؛

وعلى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٥٧ لسنة ١٩٥٩ بشأن سريان قرار مجلس الوزراء الصادر في ٦ أبريل سنة ١٩٥٥ في شأن بيان إجراءات التظلم 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 سلطات الوزراء ومسئولياتهم في تحقيق الأهداف بالنسبة للمؤسسات العامة ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٨٥ لسنة ١٩٦٤ في شأن اختصاصات الإدارات المركزية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ؛

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١

بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن توظيف الأجانب ؛

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

وعلى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن 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 والجمعيات والهيئات الخاصة ؛

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

وعلى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الخاص بقانون العمل ؛

وعلى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بمصر تبيين أى شخص على وظيفة واحدة ؛

وعلى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تسهيل العمل 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 وعاملها المدنيين ؛

وعلى القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن الأمراض المزمنة ؛

مادة ٣ - يشترط فيمن يعين عاملا ما يأتي :

(١) أن يكون متما بجنسية جمهورية مصر العربية أو جنسية إحدى الدول التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل .

ويستثنى من هذا الشرط الفلسطينيون العرب فيعاملون معاملة من يتمتع بالجنسية المصرية مع احتفاظهم بجنسيتهم الفلسطينية .

(٢) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة

(٣) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم متصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

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

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

(٦) أن تثبت لياقته صحيا بمعرفة الجهة الطبية التي يحددها مجلس الإدارة، ويجوز الإعفاء من شرط اللياقة التامة للتميين أو للاستمرار في العمل كلها أو بعضها بقرار من مجلس الإدارة بعد أخذ رأى الجهة الطبية .

(٧) أن يكون مستوفيا لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها وفقا لجدول التوصيف . ويجوز الإعفاء من هذا الشرط بقرار من مجلس الإدارة المختص .

مادة ٤ - لا يجوز تعيين في وظائف المؤسسة العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها من العاملين الذين تركوا الخدمة في الحكومة أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها في خلال سنتين من تركهم الخدمة إلا في وظائف من ذات مستويات ووظائفهم الأصلية وبمرتبات لا تتجاوز مرتباتهم الأصلية ، ويكون التعيين على خلاف ذلك بقرار من الوزير المختص .

مادة ٥ - فيا عدا رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة الذين يعينون بقرار من رئيس الجمهورية يكون التعيين في وظائف الإدارة العليا بقرار من الوزير المختص ويكون التعيين في وظائف المستوى الأول بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على ترشيح المجلس ويكون التعيين في باقي المستويات بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

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

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام والقرارات المعدلة له ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٨ بشأن القواعد والنظم الخاصة باستخدام الأجانب ؛

قرر القانون الآتي :

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

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

مادة ٢ - يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام والقرارات المعدلة له ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القانون .

مادة ٣ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، وتكون له قوة القانون ، ويحل به من تاريخ نشره ما

صدر برئاسة الجمهورية في ٢ شبان سنة ١٣٩١ (٢٣ سبتمبر سنة ١٩٧١)

أنور السادات

نظام العاملين بالقطاع العام

الباب الأول

الفصل الأول

في الوظائف والتعيين والترقية

مادة ١ - يضع مجلس إدارة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية هيكلها تنظيميا لها يعتمد من الوزير المختص .

مادة ٢ - يكون لكل مؤسسة أو وحدة اقتصادية جدول توصيف للوظائف والمرتبات يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها في داخل إحدى مستويات الجدول الملحق بهذا النظام .

ويجوز إعادة تقييم الوظائف بالمؤسسات والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو استحداث وظائف جديدة بعد موافقة مجلس الإدارة على أن يعتمد من الوزير المختص ، وذلك بشرط الالتزام بالنسبة المقررة للأجور إلى رقم الإنتاج أو رقم الأعمال .

ويضع مجلس الإدارة الضوابط والمعايير اللازمة للترقية بحسب ظروف وطبيعة نشاط المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية

واستثناء يجوز للعامل بالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أن يتقدم لشغل وظيفة داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أعلى عنها ويجاوز فئة وظيفته وذلك إذا توافرت فيه شروط شغل الوظيفة المعلن عنها .

مادة ٩ - تكون الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين وذلك طبقاً لنص المادة الخامسة من هذا النظام .

مادة ١٠ - لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحاكاة التأديبية أو المحاكاة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف وفي هذه الحالة تحجز للعامل للوظيفة لمدة سنة .

فإذا استطلت المحاكاة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدامة العامل أو وقعت عليه عقوبة الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة تقل من خمسة أيام ، وجب عند ترقته احتساب أقدميته في الوظيفة المرق إليها ومنعه أجزاها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكاة التأديبية أو المحاكاة الجنائية .

الفصل الثاني

في لجان شؤون العاملين وتقارير النشاط الدورية

مادة ١١ - تنشأ في كل مؤسسة أو وحدة اقتصادية لجنة أو أكثر لشؤون العاملين تتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية - إن وجدت - وتشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس الإدارة .

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

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

مادة ١٢ - تختص اللجان المنصوص عليها في المادة السابقة بالنظر في تعيين ونقل وترقيات وعلاوات العاملين لنهاية وظائف المستوى الثاني وهذا بالإضافة إلى ما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من شؤون هذه المستويات .

وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى رئيس مجلس الإدارة خلال أسبوع لاعتمادها فإذا لم يعتمدها ولم يبد اعتراضها عليها خلال شهر من تاريخ إوصولها إليه اعتبرت نافذة .

وتعتبر الأقدمية في المستوى من تاريخ التعيين فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل في وظيفة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلي :

(١) إذا كان التعيين متضمناً ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في المستوى السابق .

(٢) إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس الأقدمية في الحصول على المؤهل فإن تساوى قدم الأكبر هنا .

مادة ٦ - يوضع العامل تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسليمه العمل وتقرر صلاحيته في خلال مدة الاختبار وفقاً للنظام الذي يقرره مجلس الإدارة .

ويستثنى من مدة الاختبار من يعين في وظيفة من وظائف الإدارة العليا .

مادة ٧ - لا يجوز إسناد أعمال مؤقتة أو عرضية إلى المتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية أو الأجانب إلا وفقاً للقواعد التي يرضها مجلس إدارة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب .

مادة ٨ - لا يجوز الترقية إلا للوظيفة خالية بالميكال التنظيمي للمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية وفي الوظيفة الأعلى مباشرة وبشرط أن يكون المرشح للترقية مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة وتكون الترقية إلى وظائف المستوى الأول والثاني بالاختيار على أساس الكفاية .

وتكون الترقية إلى وظائف المستوى الثالث بالاختيار أو بالأقدمية في حدود النسب التي يحددها مجلس الإدارة .

ويشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصل على تقدير جيد على الأقل في التقرير الدوري عن السنتين الأخيرتين على أن تكون درجة التقرير واجتيازته بنجاح برامج التدريب التي تنهجها الوحدة الاقتصادية عنصران أساسيان في الاختيار .

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

ويمنح العامل المرقى إلى وظيفة أعلى داخل نفس المستوى المربوط المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاوات نفس المستوى أيهما أكبر .

ويمنح العامل المرقى إلى مستوى أعلى أول المربوط المقرر للمستوى الأعلى أو علاوة من علاوات هذا المستوى أيهما أكبر .

وتصرف علاوة الترقية من أول الشهر التالي لصدور قرار الترقية

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

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

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

(٣) يكون تحديد الأجر على هذا الوجه بقرار من الجهة المختصة بالتعيين .

على أنه بالنسبة للوظائف التي يشترط لشغلها الحصول على مؤهل معين، فإنه يلتزم في تحديد بداية مرتباتهم بما تقرره الدولة في هذا الشأن .

مادة ١٩ - يمنح العاملون الذين يعملون خارج جمهورية مصر العربية الرواتب الإضافية التي يصدرها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٢٠ - يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر منح العاملين المتخاضمين لأحكام هذا النظام بدلات خاصة تقتضيها طبيعة العمل وذلك بحد أقصى قدره ٣٠٪ من بداية ربط الفئة الوظيفية التي يشغلها العامل .

كما يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر منح بدل إقامة للعاملين بالمناطق التي يحددها .

ويحدد القرار الصادر في الحالتين السابقتين الشروط والأحكام المنظمة لهذه البدلات على أن يصدر القرار خلال ثلاثة شهور من تاريخ العمل بهذا النظام .

كما يجوز لمجلس الإدارة منح العاملين البدلات المهنية بالنتائج المقررة للعاملين المدنيين بالدولة بالشروط والأوضاع التي يقررها المجلس .

وترتبط البدلات التي تمنح وفقا لهذه المادة بالأعمال أو المناطق التي تفرقت من أجلها .

مادة ٢١ - يحدد بقرار من رئيس الجمهورية بدل التمثيل المقرر لرؤساء مجالس الإدارة .

كما يجوز بقرار من الوزير المختص تقرير بدل تمثيل لشاغلي وظائف مستوى الإدارة العليا ولأعضاء مجلس الإدارة المعينين وذلك في حدود ٥٠٪ من بدل التمثيل المقرر لرئيس مجلس الإدارة .

ولا ينحصر هذا البديل للضرائب .

أما إذا اعترض على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتمين أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيد ما اعترض عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيا اعتبر رأيه نافذا، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترفع اقتراحاتها لرئيس مجلس الإدارة لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائيا .

مادة ١٣ - يحور عن كل عامل تقرير دوري شامل لإنتاجه وسلوكه وتدريبه وتقديره بدرجة ممتاز - جيد - متوسط - دون المتوسط - ضعيف . وتعد التقارير على التماذج وطبقا للأوضاع التي يقررها مجلس إدارة المؤسسة .

مادة ١٤ - يخضع لنظام التقارير الدورية جميع العاملين هذا شاغل وظائف الإدارة العليا وأعضاء مجلس الإدارة المعينين وشاغلي الفئة التي يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا .

مادة ١٥ - يحد التقرير الدوري كتابة بواسطة الرئيس المباشر ويقدم عن طريق مدير الإدارة المختصة بعد إبداء رأيه كتابة عليه ويعرض التقرير على لجنة شئون العاملين لتقدير درجة الكفاية التي تراها .

مادة ١٦ - يحظر العامل الذي قدرت كفايته بدرجة متوسط فأقل كتابة بأوجه الضعف في مستوى أدائه لعمله ويجوز له أن يتظلم من هذا التقدير كتابة خلال أسبوعين من تاريخ إخطاره به إلى رئيس مجلس الإدارة على أن يفصل في التظلم في إيجاد لا يجاوز شهرا من تاريخ تقديم التظلم ويكون قراره فيه نهائيا .

مادة ١٧ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة نقل العامل الذي يقدم عنه تقريران متاليان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداده .

وإذا قدم عنه تقريران متاليان بدرجة ضعيف جاز تخفيض وظيفته مع خفض مرتبه بما لا يجاوز الربع .

فيذا قدم عنه التقرير الثالث بدرجة ضعيف جاز إنهاء خدمته بقرار من مجلس الإدارة .

الفصل الثالث

في المرتبات والأجور والبدلات

مادة ١٨ - مع عدم الإخلال بأحكام المادة الرابعة من هذا النظام يحدد أجر العامل عند تعيينه ببداية مربوط الوظيفة المعين عليها ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلمه للعمل .

(ب) أول يناير التالي لاقضاء سنتين من تاريخ الالتحاق بالخدمة لأول مرة ، ويسرى هذا الحكم على العاملين الذين يباد تمييزهم متى كان أجورهم في وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط القنة التي أعيد تمييزهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة .

مادة ٢٥ - يجوز لمجلس الإدارة في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية منح علاوة استثنائية واحدة بقتة العلاوة الدورية للعامل بالمؤسسة أو بالوحدة الاقتصادية التابعة لها إذا بذل جهدا خاصا يحقق ربحا أو اقتصادا في النفقات أو زيادة في الإنتاج ولا يغير منح العلاوات الاستثنائية من مواعيد استحقاق العلاوات الدورية .

ولا يجوز منح العلاوات الاستثنائية إلا مرة واحدة كل سنتين ، وبشرط ألا يجاوز العدد الذي يمنح هذه العلاوة ١٠٪ من عدد العاملين .

الفصل الخامس

في النقل والتب والإعارة والبعثات

مادة ٢٦ - يجوز نقل العامل من أي جهة حكومية مركزية أو محلية إلى وظيفة من ذات مستوى وظيفته بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها ، كما يجوز نقل العامل إلى وظيفة من ذات مستوى 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 بين الأقسام التابعة لإدارة واحدة .

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

(٣) رئيس مجلس الإدارة بعد عرض الأمر على لجنة شؤون العاملين بالنسبة للعاملين الذين يشغلون الوظائف حتى المستوى الأول إذا كان النقل إلى خارج المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

(٤) الوزير المختص بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا إذا كان النقل إلى خارج المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

وفي جميع الأحوال لا يجوز نقل أعضاء مجلس الإدارة المعيّنين إلا بقرار من الوزير المختص .

ويشترط لصحة قرار النقل في جميع الحالات ألا يفوت على العامل دوره في الترقية مالم يكن ذلك بناء على طلبه أو موافقته أو كان نقله بقرار من الوزير المختص .

الفصل الرابع

في نظام الحوافز وربط الأجر بالإنتاج

مادة ٢٢ - يضع مجلس الإدارة نظاما للحوافز يراعى فيه الوضوح وسهولة التطبيق ، ويجوز لمجلس الإدارة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة بحيث يتضمن معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين والأجر المقابل لها وحساب الزيادة والنقص في هذا الأجر عند زيادة الإنتاج أو نقصه عن المعدلات المقررة ، وذلك دون التقيد ببداية أو نهاية مربوط المستوى الوظيفي المعين فيه العامل .

وفي جميع الحالات لا تستحق مكافأة زيادة الإنتاج عن المعدلات القياسية إلا إذا قام العامل بالعمل فعلا وزاد إنتاجه عن هذه المعدلات .

مادة ٢٣ - يجوز منح مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو مخوتنا 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 .

كما يجوز للوزير المختص منح مكافآت تشجيعية لرؤساء مجالس الإدارة ومن يرى من العاملين على ضوء ما تحقق من أهداف .

مادة ٢٤ - 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 هذه الحالة لا يجوز أن تزيد النسبة الممنوحة من العلاوة في المستويات العليا عنها في المستويات الأقل .

ويتعين في جميع الأحوال اعتماد منح العلاوات بقرار من مجلس إدارة المؤسسة ممقدا برئاسة الوزير المختص أو من ينيه بذلك عند نظر الميزانية .

ويكون المنح طبقا لما يأتي :

(١) النسبة التي تقرر من العلاوة للعامل الحاصل على تقرير ممتاز أو جيد .

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

وتمنح العلاوة الدورية المستحقة أو النسب التي تقرر منها في المواعيد الآتية :

(١) أول يناير التالي لاقضاء سنة من تاريخ منح العلاوة السابقة أو من تاريخ صدور قرار بالترقية .

ويسرى هذا الحكم على من صاد تمييزهم من العاملين دون تفاصيل زمني ودون إخلال بحكم الفقرة التالية .

مادة ٣١ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الإجازات التي تمنح للعاملين وتدخل أيام العطلات الرسمية ضمن مدة الإجازة إذا تخلتها .

مادة ٣٢ - تكون الإجازة السنوية لمدة ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة وتزداد إلى شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة ، كما تكون الإجازة لمدة شهر في السنة لمن تجاوزت الخمسين أو لشاغلي وظائف الإدارة العليا .

وتقتصر الإجازة السنوية في السنة الأولى من خدمة العامل على ١٥ يوما ولا يمنحها إلا بعد ستة شهور من تاريخ تعيينه .

ويجوز لمجلس الإدارة زيادة مدة الإجازة السنوية بما لا يجاوز سبعة أيام للعاملين في محافظات سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادي الجديد والصحراء الغربية وخارج الجمهورية طبقا للشروط والأوضاع التي يقررها .

ويجوز للعامل - بسبب عارض - أن ينقطع عن عمله لمدة لا تتجاوز سبعة أيام طوال السنة .

وتمنح الإجازة العارضة من ضمن الإجازة السنوية المقررة للعامل . ويضع مجلس الإدارة القواعد المنظمة في هذا الشأن .

مادة ٣٣ - تحدد مواعيد الإجازة الاحتياطية حسب مقتضيات العمل وظروفه بقرار من مدير الإدارة المختص ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

وفي هذه الحالة يجوز ضم مدة الإجازات السنوية إلى بعضها بشرط ألا تزيد بأية حالة على ثلاثة أشهر .

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

مادة ٣٤ - لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو غير أجر لدى الغير خلال إجازته السنوية وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة عمل 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 .

مادة ٣٥ - للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة على ألا تزيد على أحد عشر يوما في السنة .

ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك ، أو أن يمنح أياها أخرى عوضا عنها .

مادة ٢٧ - يجوز نوب العامل للقيام مؤقتا في إحدى الجهات المشار إليها في المادة السابقة بعمل وظيفة أخرى في نفس مستوى وظيفته أو في وظيفة تعلوها مباشرة ، ويتم النوب بقرار من الرئيس المختص المشار إليه في المادة السابقة .

وتكون مدة النوب سنة واحدة قابلة للتجديد .

مادة ٢٨ - يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل في الداخل أو في الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها .

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

وتدخل مدة الإعارة في حساب المعاش واستحقاق العلاوة والترقية .

وتبقى وظيفة المعار خالية ، ويجوز في أحوال الضرورة القصوى شغلها بمستواها ، وعند عودة المعار يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو أي وظيفة أخرى من ذات المستوى توافق فيه شروط شغلها والإاستد إليه بصفة مؤقتة أي عمل يتفق مع خبرته على أن تسوى حالته على أول وظيفة تخلو من ذات مستوى وظيفته الأصلية توافق فيه شروط شغلها .

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

مادة ٢٩ - يجوز إيفاد العامل في بعثات أو منح دراسية بناء على ترشيح رئيس مجلس الإدارة وفقا للقواعد والنظم المعمول بها في شأن العاملين المدنيين بالدولة .

كما يجوز منحهم وفقا للقواعد المذكورة أجازات دراسية .

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

الفصل السادس

في مواعيد العمل والإجازات

مادة ٣٠ - يحدد مجلس الإدارة أيام العمل في الأسبوع وساعاته وفقا لمقتضيات العمل ومع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١

ويمنح العامل الأجر الإضافي المقرر عن الساعات التي يعملها فيما يجاوز ساعات العمل المحددة .

مادة ٤٠ - تمتح العاملة إجازة للوضع منها شهر بمرتب كامل ثلاث مرات طوال مدة خدمتها ولا تدخل هذه الإجازة في حساب الإجازة السنوية أو المرضية .

مادة ٤١ - كل عامل لا يعود إلى عمله بعد انتهاء إجازته مباشرة يحرم من أجره عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الإجازة ، مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية .

ومع ذلك يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يقرر حساب مدة الانقطاع من إجازته السنوية ومنحه أجره إذا كان له رصيد يسمح بذلك ، وكان غيابه لم يتجاوز عشرة أيام ، وقدم العامل عذرا مقبولا لهذا الغياب .

مادة ٤٢ - يمتح العامل إجازة خاصة بمرتب لمدة شهر لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة ٤٣ - يجوز لمجلس الإدارة منح إجازة خاصة بدون مرتب بناء على طلب العامل في الأحوال الآتية :

(١) للزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة ستة على الأقل ولا يجوز أن يتجاوز الإجازة مدة قضاء الزوج في الخارج .

(ب) للأسباب التي يديها العامل ويقدمها المجلس حسب مقتضيات العمل وظروفه .

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تقل مدة الإجازة عن ستة شهور ولا أن تزيد على أربع سنوات ويجوز شغل وظيفة العامل بصفة مؤقتة لمدة تتهى بانتهاء مدة الإجازة .

ويمنح العامل الذي يعصاب بجرح أو مرض بسبب تأديته وظيفته أو الحاطط للمريض بمرض معد إجازة خاصة بمرتب كامل بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على توصية السلطة الطبية المختصة وللمدة التي تراها ولا تحتسب هذه الإجازة من إجازات العامل المرضية أو الاعتيادية .

الفصل السابع

في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٤٤ - يجب على العامل مراعاة أحكام هذا النظام والتعليمات والقرارات المتصلة له وتنفيذها عليه :

(١) تأدية العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وإيجابية وأن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته بكفاية وتقدير .

وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لتغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في أول يوليو سنة ١٩٥٢

مادة ٣٦ - يصرح بالإجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة بعد توقيع الكشف على المريض فإذا اضطرت المريض إلى عرض نفسه على طبيب خارجي جاز للجهة الطبية المختصة اعتماد الإجازة المرضية المقدمرة بمعرفة الطبيب الخارجي ، وفي جميع الأحوال يوقسد طبيب من قبل الوحدة لزيارة المريض على أن يكون قراره نهائيا مهما كان الطبيب الخارجي ، فإذا توجه الطبيب إلى العامل في منزله ولم يجده وجب على العامل أن يقدم عذرا مقبولا ، فإذا لم يقبل العذر الذي يقدمه العامل أو قرر الطبيب أنه كان يمكنه الحضور للجهة الطبية المختصة جاز حرمانه من أجره عن مدة غيابه بالإضافة إلى توقيع الجزاء المناسب عليه ومطالبته بتكاليف زيارة الطبيب ، ويجب على العامل أن يحظر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل . وفي جميع الأحوال يعتبر تمارض العامل إخلالا خطيرا بواجباته يستوجب توقيع جزاء وادع .

مادة ٣٧ - تكون للعامل إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على الوجه الآتي :

(١) ثلاثة شهور، منها شهر بأجر كامل، وشهرين بأجر يعادل ٧٥٪ من المرتب ، ما لم يقرر مجلس الإدارة صرف الأجر بالكامل في الحالات التي تستدعي فيها حالة المريض ذلك وعلى أن يصدر قرار في كل حالة على حدة .

(ب) ستة شهور بأجر يعادل ٧٥٪ من مرتبه .

وفي حالة المرض للعامل أن يستغنى عن إجازته السنوية بحاجب 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 .

والعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له وفر من الإجازات السنوية يسمح بذلك .

مادة ٣٨ - تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

مادة ٣٩ - إذا رغب العامل المريض في قطع إجازته والمودة لعمله وجب أن يتم ذلك بناء على طلب كتابي منه وبعد موافقة الجهة الطبية المختصة .

- (٧) أن يقرض أو يقترض من وكلاء الجهة التي يعمل بها أو تمهد بها أو ممن لهم صلة بنشاطها .
- (٨) أن يقبل أية مكافأة أو عمولة أو هدية من أى نوع لقاء قيامه بواجبات وظيفته .
- (٩) أن يجمع تقود لآى فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع امضاءات لأغراض غير مشروعة .
- (١٠) أن يشترك فى تنظيم أية اجتمعات داخل مكان العمل دون إذن الإدارة .
- (١١) 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 الثامن

فى التحقيق مع العاملين وتاديبهم

مادة ٤٦ - كل عامل يخالف للواجبات المنصوص عليها فى هذا النظام أو يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته يعاقب تأديبياً وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء ولا يعفى العامل 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 ٤٧ - لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة سنياً .

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

مادة ٤٨ - الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين وهى :

- (١) الإنذار .
- (٢) النقص من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين فى السنة .
- (٣) الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .

- (٢) احترام مواعيد العمل وعدم التغيب عنه إلا بإذن كتابى من الرئيس المسئول .
- ويعتبر تغيب العامل دون إذن أو تأخره إخلالاً بواجباته يستوجب توقيع جزاء رادع .
- (٣) المحافظة على أموال وممتلكات الجهة التى يعمل بها .
- (٤) صيانة المعدات والمهمات والآلات والأدوات والدفاتر والملفات فى الأماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل .
- (٥) المحافظة على كرامة الوظيفة وأن يسلك فى تصرفاته مسلماً يتفق والاحترام الواجب .
- (٦) إبلاغ الجهة التى يعمل بها بعنوان سكنه وكل تغيير يطرأ عليه أو على حالته الاجتماعية خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .

مادة ٤٥ - يحظر على العامل :

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

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

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

(٤) 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 قربنى أو نسب لناية 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 لناية الدرجة الرابعة وذلك كله بشرط إخطار الجهة الرئاسية التابع لها بذلك والالتزام بذلك مع طبيعة العمل .

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

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

(٣) تكون المحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف الإدارة العليا .

ثالثا - بالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة :

(١) يكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثالث .

ويكون الطعن في هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٢) تكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يعلوه .

رابعا - وفي جميع الحالات السابقة تكون القرارات الصادرة بالبت في التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية . وبالنسبة للأحكام التي تصدر بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يعلوه فيجوز الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ إعلان العامل بالحكم .

وفي جميع الأحوال يتعين على المحاكم أن تفصل في القضايا الخاصة بفصل العاملين في مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ الدعوى .

وتعنى من الرسوم الطعون التي تهاجم أمام المحاكم التأديبية أو المحكمة الإدارية العليا .

مادة ٥٠ - يضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق .

مادة ٥١ - لرئيس مجلس الإدارة إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيض أو التشديد حسب الأحوال وذلك في حدود الجزاءات المبينة بالمادة (٤٨) من هذا النظام .

مادة ٥٢ - استثناء من أحكام المواد ٤٧ و ٤٨ و ٤٩ لا يجوز وقف أحد أعضاء مجلس إدارة التشكيلات التقاوية أو أحد أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين أو توقيع جزاء الفصل عليه إلا بناء على حكم من المحكمة المختصة المشار إليها في المادة ٤٩ من هذا النظام .

مادة ٥٣ - إذا رأى رئيس مجلس الإدارة أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب فصله يمين عليه قبل أن يصدر قرارا نهائيا بالفصل عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتي :

(١) مدير مديرية العمل المختص أو من يتدبه رئيسا

(ب) ممثل للمال تختاره اللجنة التقاوية أعضاء

(ج) ممثل للهيئة أو للوحدة الاقتصادية حسب الأحوال

(٤) الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

(٥) خفض المرتب .

(٦) خفض الوظيفة .

(٧) خفض المرتب والوظيفة معا .

(٨) الفصل من الخدمة .

مادة ٤٩ - يكون توقيع الجزاءات التأديبية المبينة في المادة السابقة وكيفية التظلم منها أو الطعن فيها وقاملا على :

أولا - بالنسبة لجزاءات الإنذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب أو الحرمان من العلاوات أو تأجيل موعد استحقاقها .

(١) تكون لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من المستويين الثالث والثاني .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات إلى رئيس مجلس الإدارة أو إلى جهة التظلم التي يحددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء ، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٢) وتكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف المستوى الأول ومستوى الإدارة العليا ، على أن يصدر على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات للجهة التي قامت بالتصديق ، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

ثانيا - بالنسبة لسائر الجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل من الخدمة :

(١) يكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف المستوى الثالث ويكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٢) يكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف المستوى الأول والثاني على أن يصدر على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

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

ماد ٥٩ - تسقط الدعوى التأديبية بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة ، وتسقط هذه الدعوى في كل حالة باقتضاء ثلاث سنوات من يوم وقوع 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 انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة ، ومع ذلك فإذا كون الفعل جريمة جنائية لا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٦٠ - لا يجوز النظر في ترقية حامل 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 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 الملاوة 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 ٦١ - تحسب فترات التأجيل المشار إليها في المادة السابقة من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة .

مادة ٦٢ - يحى العقوبات التأديبية التي توقع على العامل باقتضاء الفترات الآتية :

(١) سنة في حالة الإنذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل .

(٢) ستان في حالة تأجيل الملاوة والحرمان منها .

(٣) ثلاث سنوات بالنسبة إلى العقوبات الأخرى هنا عقوبة الفصل بحكم أو بقرار تأديبي .

مادة ٥٤ - تتولى اللجنة المشار إليها في المادة السابقة بحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ رئيس مجلس الإدارة رأياً فيها وذلك في مياها لا يجاوز 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 سبباً وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الإدارة أو لل نقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال .

مادة ٥٥ - كل قرار يصدر بفصل أحد العمال خلافاً لأحكام المادتين السابقتين يكون باطلاً بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى إجراء آخر .

مادة ٥٦ - يشكل مجلس الإدارة لجنة للتصرف في الأموال المحصلة من جزاءات الخصم الموقفة على العاملين ، ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين طبقاً للشروط وفي الحدود التي يقرها رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٥٧ - 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 المشار إليها في المادة ٤٩ من هذا النظام ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف مرتبه ، ويجب عرض الأمر على المحكمة خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف لتقرر ما تراه في نصف المرتب الموقوف صرفه وإلا وجب صرف المرتب كاملاً حتى تصدر المحكمة قرارها في هذا الشأن .

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

فإذا برى 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 ٥٨ - كل عامل يجس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي يوقف فترة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف مرتبه في الحالة لأول ويحرم من راتبه في الحالة الثانية .

وتعتبر خدمة العامل متبينة في الحالة الأولى من اليوم التالي لاجتياز مدة الغياب وفي الحالة الثانية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

٨ - صدور قرار مجلس الإدارة بإتهامه خدمة العامل بسبب تقديم ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف .

(٩) انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضي .

(١٠) الوفاة .

مادة ٦٥ - لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا إذا دعت حاجة العمل إليه ويكون ذلك بقرار من الوزير المختص لمدة أقصاها ستان وقرار من رئيس مجلس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة .

مادة ٦٦ - تبين عدم اللياقة لخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل فحاز إجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء إجازته .

مادة ٦٧ - للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تقضى خدمة العامل إلا بالقرار السابق 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 تنتهي 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 .

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

مادة ٦٨ - يجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن يتقضى المعاد المبين في الفترة الثانية من المادة السابقة .

مادة ٦٩ - يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذي تقضى فيه خدمته على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة لخدمة صحيا يستحق المرتب كاملا أو مقروضا لغاية تاريخ انتهاء إجازته المرضية والاعتيادية أو انتهاء خدمته بناء على طلبه .

ويتم المحو بقرار رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه بشرط أن يكون سلوك العامل وعمله مرضيين استنادا إلى ملف خدمته وما بيديه الرضاء عنه .

ويقرب على نحو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة إلى المستقبل وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل .

الفصل التاسع

في إحالة العاملين إلى الاستبعاد

مادة ٦٣ - تسرى أحكام الإحالة إلى الاستبعاد المطبقة في شأن العاملين المدنيين بالدولة على العاملين الخاصين لأحكام هذا النظام .

الفصل العاشر

في انتهاء الخدمة

مادة ٦٤ - تقضى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ السن ويستثنى من ذلك .

العاملون الذين تفضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدة أخرى فيستمررون إلى نهاية هذه المدة .

(٢) عدم اللياقة لخدمة صحيا .

(٣) الفصل أو النزول بحكم أو قرار تأديبي أو بقرار من رئيس الجمهورية .

(٤) الاستقالة .

(٥) فقد جنسية جمهورية مصر العربية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرهايا الدول الأجنبية .

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

(٧) الاقتراع عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة ، على أن يسبق انتهاء الخدمة بسبب ذلك إنذار كتابي يوجه للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى واقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية وذلك ما لم يقدم العامل ما يثبت أن اقتراعه كان بغير قهرى .

مادة ٧٥ - يجب ألا يتجاوز مجموع البدلات والحوافز ومكافآت الإنتاج المنصوص عليها في المواد ٢٠ و ٢١ و ٢٢ من هذا النظام نسبة مائة في المائة من الأجر الأساسي للعامل .

ولا يدخل ما يحصل عليه العامل نظير العمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة في نطاق النسبة المشار إليها في هذه المادة .

مادة ٧٦ - تكون الاحتراعات التي يتكدها العامل أثناء تادية وظيفته أو بسببها ملكاً للتؤسسة أو للوسيلة الاقتصادية وذلك في الحالات الآتية :

(١) إذا كانت نتيجة لتجاوب كلف بها .

(٢) إذا كانت داخلة في نطاق واجبات عمله .

(٣) إذا كانت لها صلة بالشئون العسكرية .

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

مادة ٧٧ - يضع مجلس الإدارة نظاماً للرقابة والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق من أهداف وفقاً للمعايير محددة .

مادة ٧٨ - يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالإعلان عن الوظائف وإجراءات الامتحان وترتيب الناجحين والتميين في الوظائف دون امتحان .

ويكون التميمين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لتأخر الامتحان .

ويكون التميمين في الوظائف التي تشغل بدون امتحان وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها مجلس الإدارة .

مادة ٧٩ - ينقل شاغلوا الفئة الممتازة الميعنون بأجر ١٩٠٠ جنيه أو ٢٠٠٠ جنيه إلى الوظيفة ذات المربوط ٢٠٠٠ جنيه ويتمنون الربط المشار إليه .

وينقل شاغلوا الفئة الممتازة الميعنون بأجر ١٨٠٠ جنيه وشاغلوا الفئة العالية إلى الوظيفة ذات المربوط ١٤٠٠ - ١٨٠٠ جنيه بذات مراتبهم .

وينقل شاغلوا الفئة الأولى إلى الوظيفة التي يبدأ مربوطها ١٢٠٠ - ١٨٠٠ جنيه بذات مراتبهم .

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

مادة ٧٠ - إذا حكم على عامل بالفصل 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 ما 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 .

مادة ٧١ - إذا توفى العامل وهو بالخدمة يصرف لعائلته ما يعادل مرتب شهر كامل لمواجهة نفقات الجنائز ، بمقد أدنى عشرين جنيهاً ، كما يصرف مرتب العامل كاملاً عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين طبقاً لأحكام القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

الباب الثاني

في الرعاية الطبية

مادة ٧٢ - يضع مجلس الإدارة نظاماً للكشف الطبي والعلاج 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 ٧٣ - تسرى على العاملين الخاصين لأحكام هذا النظام الشروط المقررة للعلاج خارج الجمهورية وفقاً لما هو مطبق في شأن العاملين المدنيين بالدولة .

الباب الثالث

أحكام عامة

مادة ٧٤ - تطبق على العاملين الخاصين لأحكام هذا النظام الفئات الخاصة بمصاريف الانتقال وبند السفر المقرر للعاملين المدنيين بالدولة ، ورئيس مجلس الوزراء بقراره أن يستثنى من هذه الفئات في الحالات التي تقتضي ذلك ، وله أن يضع القواعد الأخرى المنظمة لمصاريف الانتقال وبند السفر .

مادة ٨٢ - تمتد القواعد والتطبيقات التي تصدرها المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية فيما يتعلق بتنظيم العمل جزئيا متما لأحكام هذا النظام .

مادة ٨٣ - يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأي مسبقا فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام عن طريق إدارة الفتوى المختصة .

جدول المرتبات والعلاوات

المستوى	الأجر السنوي	العلاوات الدورية
الإدارة العليا	١٢٠٠ - ٢٠٠٠ جنيه	٧٢ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٤٠٠ ج سنويا . ٧٥ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٨٠٠ ج سنويا .
المستوى الأول	٥٤٠ - ١٤٤٠	٣٦ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٦٨٤ ج سنويا . ٤٨ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٨٧٦ ج سنويا . ٦٠ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٤٤٠ ج سنويا .
المستوى الثاني	٢٤٠ - ٧٨٠	١٨ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٣٣٠ ج سنويا . ١٨ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٤٢٠ ج سنويا . ٢٤ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٧٨٠ ج سنويا .
المستوى الثالث	١٨٠ - ٣٦٠	٩ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٤٤ ج سنويا . ٩ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٨٠ ج سنويا . ١٢ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٣٦٠ ج سنويا .

وينقل إلى المستوى الأول المنصوص عليه في الجدول المرافق العاملون بالفئات الثانية والثالثة والرابعة .

وينقل إلى المستوى الثاني المنصوص عليه في الجدول المرافق العاملون بالفئات الخامسة والسادسة والسابعة .

وينقل إلى المستوى الثالث المنصوص عليه في الجدول المرافق العاملون بالفئات الثامنة والتاسعة والعاشر والحادية عشرة - وذلك بصرف النظر عن مرتباتهم التي يتقاضونها عند تطبيق أحكام هذا النظام .

وفي جميع الأحوال يحتفظ للعامل الذي جاوز مرتبه نهاية ربط المستوى الذي يتقل إليه - وقت صدور هذا النظام - بما كان يتقاضاه وذلك بصفة شخصية ، على أن تستهلك الزيادة مما يحصل عليه في المستقبل من علاوات الترقية أو العلاوات الدورية .

مادة ٨٠ - يضع مجلس الإدارة الحدود الدنيا للترقية إلى المستويات الواردة بجدول المرتبات بشرط ألا تقل عن الآتي :

المستوى	المؤهل أو الخبرة		
	مؤهل عال	مؤهل متوسط	خبرة
الإدارة العليا	١٥	٢٢	٣٠
الأول	٨	١٥	٢٣
الثاني	حديث	٧	١٥

ويشترط عند الترقية إلى وظيفة أعلى داخل المستوى أن يكون العامل مستوفيا للحد التي يصدر بتحديد قرار من مجلس الوزراء .

مادة ٨١ - لا تسرى أحكام هذا النظام على العمال المتدرجين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاما .

ويضع مجلس الإدارة القواعد المتعلقة بمعاملتهم ، مع مراعاة منحهم مكافأة لا تقل عن ستين جنيها سنويا ويجوز زيادتها بما لا يقل عن ستة جنيها سنويا .