

السنة الحادية عشرة

العدد ٢

١١ شوال ١٣٨٧

١١ يناير ١٩٦٨



جمهورية العربية المتحدة

# الجريدة الرسمية

## محتويات العدد

### قرارات رئيس الجمهورية العربية المتحدة

الصفحة

قرار رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٨ بإصدار لأئحة نظام العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحي ١٧

قرار رقم ٣١ لسنة ١٩٦٨ بتعديل المادة ٩١ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩

لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام .. .. . ٢٤

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٠٩ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء الهيئة العامة للتأمين الصحي للعاملين بالحكومة وهيئات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة ؛

وعلى ما ارتأه مجلس الدولة ؛

قرر :

مادة ١ - تسرى أحكام النظام المرافق على العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحي وتسرى أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه فيما لم يرد به نص خاص في هذا النظام .

مادة ٢ - ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية، ويعمل به من تاريخ نشره ما

صدر برئاسة الجمهورية في ٧ شوال سنة ١٣٨٧ (٧ يناير سنة ١٩٦٨)

جمال عبد الناصر

### قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٨

بإصدار لأئحة نظام العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحي

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بشأن الهيئات العامة ؛

وعلى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ؛

## لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحي

### الباب الأول

#### الفصل الأول

##### في الوظائف والتميين والترقية

مادة ١ - يضع مجلس إدارة الهيئة هيكلًا تنظيميًا وجدولًا مقررات وظيفية للهيئة وفروعها وكذلك ميزانية سنوية تقديرية للوظائف والأجور وفقا لقطعة تشمل الوظائف ودرجاتها وعدد العاملين الذين تتطلبهم حاجة العمل .

مادة ٢ - يكون ترتيب وظائف الهيئة - على اختلاف درجاتها - طبقا لقيمتها حسب أهمية كل منها من حيث المسؤوليات والسلطات والاختصاصات والواجبات الرئيسية لها كما يوضح في الوصف التحليلي لكل وظيفة .

وتوصف مختلف الوظائف بحيث تتضمن أوصافها :

(١) الاسم الذي يدل عليها .

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

(ج) بيانًا بالمؤهلات والخبرات اللازم توافرها فيمن يشغلها

(د) الدرجة بالجدول الموافق التي تعادل الوظيفة معها حسب تقييمها .

ويصدر بهذا التوصيف قرار من مجلس إدارة الهيئة .

مادة ٣ - يضع مجلس إدارة الهيئة الشروط والأوضاع التي يعمد بموجبها إلى بعض العاملين بأعمال معينة تتطلب خبرة خاصة أو لا تقتضي التفرغ بطريق التعاقد بقدر محدد المدة مقابل مكافأة شاملة يحدد مقدارها في العقد .

وتحدد شروط التعاقد وكذا مدة التعاقد وقيمة المكافأة الشاملة بقرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة وفقا لما يقرره مجلس الإدارة ، مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب .

مادة ٤ - يشترط فيمن يعين في إحدى وظائف الهيئة :

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

(٢) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

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

(٤) ألا يكون قد فصل من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي وذلك ما لم تمض على صدوره ستة أعوام على الأقل ، ولا يجوز إعادة العامل الذي سبق فصله بقرار جمهوري بدون طلب من الهيئة إلا بقرار من رئيس الجمهورية .

(٥) ألا يقل سنه عن ست عشرة سنة .

(٦) أن يكون مستوفيا لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها .

(٧) أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة ما لم يكن من العاملين الذين يعينون بقرار من رئيس الجمهورية وتحدد شروط اللياقة الصحية وفقا للنظم المقررة في شأن العاملين المدنيين بالدولة ويجوز الإعفاء منها بقرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة بعد أخذ رأي اللجنة الطبية المختصة .

(٨) أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بالنسبة إلى الوظائف التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الإدارة .

مادة ٥ - تعلن الهيئة عن الوظائف الخالية بها والتي يكون التعيين فيها بقرار من رئيس مجلس الإدارة وتحدد طريقة الاعلان والبيانات الخاصة بالوظيفة بقرار من رئيس مجلس الإدارة كما يحدد ذلك القرار أحكام الامتحان بالنسبة إلى الوظائف التي يتقرر شغلها بامتحان .

مادة ٦ - يعين الناجحون في الامتحان المقرر لشغل الوظيفة حسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتائج الامتحان وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعيين بمضي ستة أشهر من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان ويجوز التعيين من القوائم التي مضى عليها أكثر من ذلك إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للتشريح منها وذلك خلال الأشهر الستة التالية لانقضاء الشهر الستة الأولى وعند التساوي في الترتيب يكون لرئيس مجلس إدارة الهيئة اختيار من يمين من بين المتساويين ويكون التعيين في الوظائف التي يتم التعيين فيها دون امتحان وفقا للأحكام التي يصدر بها قرار من مجلس الإدارة .

مادة ٧ - يكون شغل الوظائف الخالية من جميع الفئات بالهيئة بطريق الترقية من الوظائف التي تسبقها مباشرة ومن مجموعة الوظائف التي من نوعها أو بالتعيين أو بالنقل بشرط أن يكون المرشح لشغل الوظيفة مستوفيا لمواصفاتها .

مادة ١٣ - لا يجوز الترقية إلا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمي للهيئة وفي الدرجة الأعلى مباشرة بشرط أن يكون المرشح للترقية مستوفيا لشروطها وتكون الترقية لوظائف الدرجات حتى الثالثة بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين وبالنسبة للترقية إلى الدرجة الثانية فتكون بقرار من رئيس مجلس الإدارة أما الترقية لوظائف الدرجة الأولى فتكون بقرار من رئيس الجمهورية ويمنح العامل المرقى إلى وظيفة أعلى أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو علاوة واحدة من علاوات الدرجة المرقى إليها أيهما أكبر وتصرف علاوة الترقية من أول الشهر التالي لصدور الترقية .

مادة ١٤ - يشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على تقدير بدرجة 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 .

مادة ١٥ - يضع مجلس إدارة الهيئة الحدود الدنيا لمدد الترقية إلى الدرجات الواردة بمجدول المرتبات بشرط ألا تقل عن سنتين للترقية حتى الدرجة الثالثة وستة واحدة للدرجة الثانية .

### الفصل الثاني

#### التدريب

مادة ١٦ - تتولى الهيئة تحديد احتياجات تدريب العاملين بها وتوفير وسائله وتبني نتائجه وفقا للبرامج التي تضعها في مجال خطط أعداد العاملين لديها .

مادة ١٧ - تنشئ الهيئة مراكز لتدريب العاملين بها وذلك لرفع مستوى الكفاية الإنتاجية لهؤلاء وإمدادها باحتياجاتها من الفنيين وغيرهم .

مادة ١٨ - إذا تقرر تدريب أي من العاملين بالهيئة ، فيعتبر اجتيازه التدريب نجاحا شرطًا أساسيًا لترقيته من الدرجة التي يشغلها إلى الدرجة الأعلى .

### الفصل الثالث

#### لجان شئون العاملين والتقارير

مادة ١٩ - تنشأ لجنة أو أكثر لشئون العاملين وتشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة ، ويجب ألا يقل عدد أعضاء اللجنة عن ثلاثة ولا يزيد على خمسة بما فيهم الرئيس ، وقصد قراراتها بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذي منه الرئيس .

ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجان رئيس شئون العاملين ، أو من يقوم بمهامه دون أن يكون له صوت معدوم .

مادة ٨ - لا يجوز التعيين رأسًا في وظيفة من الدرجة السادسة فما فوقها إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك لصالح العمل وإمكان الاستفادة من قوى الكفاية والخبرة الخاصة ويصدر قرار من مجلس الإدارة بتحديد الشروط والأوضاع الخاصة بالتعيين في هذه الحالة دون التقييد بالقواعد الحكومية .

مادة ٩ - يكون التعيين في الوظائف حتى الدرجة الثانية بقرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة أما التعيين في وظائف من الدرجة الأولى وما يعلوها فيكون بقرار من رئيس الجمهورية .

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

(١) إذا كان التعيين متضمنًا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الدرجة السابقة .

(٢) إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الأقدمية في التخرج ، فإن تساوى يقدم الأكبر سنًا .

مادة ١٠ - فيما عدا المعينين بقرار من رئيس الجمهورية ، يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة من تاريخ تسلمهم العمل وتقرر صلاحيتهم في خلال هذه المدة ، فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحاولون إلى لجنة شئون العاملين فإن رأت صلاحيتهم للنقل إلى وظائف أخرى نقلتهم إليها وإلا اقترحت فصلهم من الخدمة ، ويصين صدور هذا القرار في خلال السنتين يومًا التالية لاقضاء مدة الاختبار على الأكثر .

مادة ١١ - تكون الترقية بالأقدمية المطلقة من أدنى الدرجات حتى وظائف الدرجة السابعة ، وتكون الترقية بالاختيار والأقدمية إلى وظائف الدرجة السادسة وما يعلوها وفقًا للنسب الآتية :

إلى السادسة والخامسة : ٥٠٪ بالاختيار و ٥٠٪ بالأقدمية .

إلى الرابعة والثالثة : ٧٥٪ بالاختيار و ٢٥٪ بالأقدمية .

إلى الثانية وما يعلوها : فكلها بالاختيار .

وعند الترقية بالاختيار تؤخذ التقارير الدورية في الاعتبار ، فإذا تساوت مرتبة الكفاية فيرقى الأقدم في الدرجة المرقى منها ، وتجبر كسور الدرجة لصالح نسبة الاختيار .

مادة ١٢ - لا يجوز النظر في ترقية العامل إلى وظيفة أعلى إذا كان محالًا للتحقيق أمام النيابة العامة أو النيابة الإدارية أو طلبت السلطة المختصة إحالته إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو كان موقوفًا عن العمل وذلك خلال مدة التحقيق أو المحاكمة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تجزى الدرجة للعامل مدة سنة فإذا استظال التحقيق أو المحاكمة لأكثر من سنة وثبتت عدم إدانة العامل أو وقعت عليه عقوبة الإنذار وجب عند ترقينه احتساب أقدميته في الدرجة المرقى إليها ومنحه مرتبتها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لولم يحل إلى التحقيق أو المحاكمة .

مادة ٢٦ - يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوي واحد بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من أول علاوة دورية .

مادة ٢٧ - العامل الذي يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف يحال إلى لجنة شئون العاملين ، فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى من ذات الفئة قررت نقله إليها بدرجة ومرتبته ، وترفع اللجنة تقريرها إلى رئيس مجلس الإدارة لاعتماده ، فإذا لم يعتمده أعاده اللجنة مع تحديد الوظيفة التي ينقل إليها العامل في ذات الدرجة ، فإذا كان التقرير التالي مباشرة بتقدير ضعيف يفصل من الخدمة في اليوم التالي لاعتبار التقرير نهائياً مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة ، ويجوز نقله إلى وظيفة أخرى في الدرجة التي تلي درجته مباشرة .

ويعتبر حصول العامل على تقريرين متتاليين بدرجة دون المتوسط بمثابة حصوله على تقرير ضعيف وتسرى في شأنه أحكام هذه المادة .

### الفصل الرابع

المرتبات والأجور والمكافآت والعلاوات والبدلات وحوافز الانتاج

مادة ٢٨ - يحدد أجر العامل عند تعيينه بداية مربوط بالدرجة التي يعين فيها ، ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلمه العمل .

ويجوز تحديد الأجر بما يجاوز بداية مربوط في الحالات التي تريد فيها مدة خبرة العامل الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة بإضافة علاوة من علاوات الدرجة التي يشغلها عن كل سنة من السنوات التي تزيد بها مدة خبرته عن المدة الواجب توافرها لشغل الوظيفة بشرط ألا يزيد ذلك عن خمس علاوات .

ويكون تحديد هذا الأجر بقرار من السلطة التي تمتلك التعيين .

مادة ٢٩ - يمنع العامل علاوة دورية كل سنة طبقاً للنظام المقرر بالجدول المرفق بهذا القرار وبحيث لا يجاوز المرتب نهاية مربوط الدرجة ويصدر بمنح العلاوة قرار من رئيس مجلس الإدارة ، ويجوز لمجلس الإدارة أن يقرر منح نسبة من العلاوة وذلك في ضوء ما تحقق من أهداف ولا يجوز أن تزيد النسبة الممنوحة من العلاوة في الدرجات العليا عنها في الدرجات التي تقل عنها .

ويكون المنح طبقاً لما يلي :

- ( أ ) النسبة التي تقرر من العلاوة للعامل الحاصل على تقرير ممتاز أو جيد .
  - ( ب ) نصف النسبة سالفة الذكر للعامل الحاصل على تقرير متوسط .
  - ( ج ) ربع النسبة سالفة الذكر للعامل الحاصل على تقرير دون المتوسط .
- مالم يتقرر حرمانه طبقاً للمادة ٢٦

ولا يجوز منح العلاوة أو أية نسبة منها إلا بعد مضي سنة كاملة على التعيين أو على آخر علاوة دورية منحت وتمنع هذه العلاوة أو النسبة التي تقرر منحها في أول مايو من كل عام .

وينشأ سجل خاص تدون به محاضر اجتماع لجان شئون 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 الحاضرين والقائم بأعمال السكرتارية على محاضر الجلسات .

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

أما إذا اعترض على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن يبدي كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيد ما اعترض عليه للجنة للنظر فيه في ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلاً للبت فيه . فإذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها اعتبر رأيها نافذاً ، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد فترفع اقتراحاتها لرئيس مجلس الإدارة لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائياً .

مادة ٢٠ - تختص لجان شئون العاملين بالنظر في تعيين ونقل وترقيات وعلاوات العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة ، هذا بالإضافة إلى ما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من شئون هذه الفئات .

مادة ٢١ - يحوز عن كل حامل تقرير دوري شامل لإنتاجه وسلوكه وتدريبه ، وتقدر كفايته بدرجة : " ممتاز - جيد - متوسط - دون المتوسط - ضعيف - " وتعد التقارير على النماذج وطبقاً للأوضاع التي يقرها مجلس الإدارة .

مادة ٢٢ - يخضع لنظام التقارير الدورية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهري يناير وفبراير من السنة التالية .

مادة ٢٣ - يعد التقرير الدوري كتابة بواسطة الرئيس المباشر ويقدم عن طريق مدير الإدارة المختص بعد إبداء رأيه كتابة عليه ، وتعرض التقارير على لجنة شئون العاملين لتقدير درجة الكفاية التي تراها .

مادة ٢٤ - يحظر العامل بالتقرير المقدم منه إذا ما قدرت كفايته بدرجة دون المتوسط أو أقل وبأوجه الضعف في مستوى أدائه لعمله ، ويجوز له أن يتظلم من هذا التقرير خلال شهر من إعلانه به ويقدم التظلم إلى لجنة شئون العاملين ، ولا يعتبر التقرير نهائياً إلا بعد انقضاء مهلة التظلم منه أو البت فيه ، ويجب أن يتم ذلك قبل أول مايو .

مادة ٢٥ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة نقل العامل الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداداه .

على العامل دوره في الترقية بالأقدمية ما لم يكن النقل بناء على طلبه ، ويشترط ألا يتم النقل إلى وظيفة يستحق أحد العاملين بالهيئة الترقية إليها في نفس السنة المالية .

مادة ٣٦ - يجوز للهيئة أن تنتدب أو تستعير العاملين بالجهات المشار إليها في المادة السابقة أو العكس ، ويحصل العامل المنتدب أو المعار للعمل في الهيئة على المزايا التي يتمتع بها العاملون بالهيئة ، كما يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يقرر للتدب أو المعار مكافأة إضافية يتم تقديرها حسب أهمية الأعمال المسندة إليه والجهد الذي يبذله وذلك في حدود نسبة ٣٠٪ من مرتبه .

مادة ٣٧ - يصدر رئيس مجلس الإدارة قرارا يحدد فيه نظام نقل وندب العاملين بالهيئة داخليا - والسلطة التي تمارس هذا النقل أو التدب .

مادة ٣٨ - يجوز لإفاد العاملين 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 - إجازات دراسية أما البعثات التدريبية فتم طبقا لخطة التدريب واحتياجات العمل .

#### الفصل السادس

##### الإجازات

مادة ٣٩ - لا يجوز لأي عامل أن ينقطع عن عمله إلا لمدة معينة في حدود الإجازات المقررة وهي :

- ( ١ ) إجازة عارضة .
- ( ٢ ) إجازة دورية .
- ( ٣ ) إجازة مرضية .
- ( ٤ ) إجازة دراسية .
- ( ٥ ) إجازات خاصة .
- ( ٦ ) إجازة وضع بالنسبة للعاملات .

ويضع مجلس إدارة الهيئة لائحة تنفيذية تنظم حدود وقواعد منح هذه الإجازات .

مادة ٤٠ - كل عامل ينقطع عن عمله بدون عذر مقبول ولو بعد انتهاء مدة إجازته المستحقة مباشرة يحرم من مرتبه عن مدة انقطاعه مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية ومع ذلك يجوز لمدير عام الهيئة أو مدير الفرع أن يقرر حساب مدة الانقطاع من إجازته المستحقة إذا لم تكن قد استنفدت وكان غيابه لم يتجاوز عشرة أيام وقدم العامل عذرا مقبولا لهذا الانقطاع .

#### الفصل السابع

##### في الرقابة والمتابعة

مادة ٤١ - يضع مجلس الإدارة نظاما للرقابة والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق من أهداف وفقا لمعايير محددة .

مادة ٣٠ - لا تسرى القيود الواردة في القرارات الجمهورية الخاصة بالأجور الإضافية على العاملين الفنيين بالهيئة وفروعها ، ويضع مجلس إدارة الهيئة الشروط والقواعد والنفقات الخاصة بمنح هذه الأجور ، كذلك يضع مجلس الإدارة القواعد التي يتم بمقتضاها صرف غذاء لبعض فئات العاملين بالهيئة أو مقابل تقدي إذا ما اقتضت طبيعة العمل ذلك ، وللعامل حق استرداد النفقات التي يتكبدها في سبيل أداء أعمال وظيفته على أن يضع مجلس الإدارة القواعد التي يتم بمقتضاها صرف بدل انتقال ثابت لبعض العاملين الذين تقتضى طبيعة عملهم الانتقال المستمر .

مادة ٣١ - يضع مجلس إدارة الهيئة نظاما للموافقات ومكافآت الإنتاج طبقا للعدلات القياسية والمستويات الفنية التي يضمنها مجلس إدارة الهيئة كما يجب تنمية وتطوير إحساس العاملين بالمشاركة الواضحة المنظمة للوصول بهم إلى المستوى المطلوب .

مادة ٣٢ - يجوز لمجلس الإدارة وضع نظام للعمل حسب الإنتاج بالحالة أو بالقطعة أو بالفترة على أساس حصول العامل على الأجر المقرر لفته وظيفته إذا وصل إنتاجه إلى معدل الأداء المقرر فإذا لم يصل إنتاجه إلى هذا القدر منح جانبيا من الأجر المقرر له أصلا لا يقل عن بداية مربوط الدرجة الأدنى مباشرة .

مادة ٣٣ - يجوز في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية منح مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو أبحاثا أو اقتراحات جديرة تساعد على حسن أداء الخدمات أو خفض التكاليف وتمنح هذه المكافآت التشجيعية بقرار من رئيس مجلس الإدارة طبقا للقواعد التي يضعها مجلس الإدارة .

مادة ٣٤ - يجوز لمجلس الإدارة - في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية - منح العامل علاوة استثنائية واحدة بفترة العلاوة الدورية إذا بذل جهدا خاصا يحقق ربحا أو اقتصادا في النفقات أو زيادة الكفاية في أداء الخدمات أو زيادة الإنتاج ولا يغير منح العلاوة الاستثنائية من مواعيد استحقاق العلاوات الدورية ولا يجوز منح العلاوة الاستثنائية للعامل إلا مرة واحدة كل سنتين بشرط حصوله على تقرير يمتاز في العاملين الآخرين ويراعى الأزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على عشرة في المائة من عدد عمال كل درجة .

#### الفصل الخامس

##### النقل والتدب والإعارة والبعثات

مادة ٣٥ - يجوز نقل العامل من إدارة إلى أخرى أو من فرع إلى آخر ومن وظيفة إلى أخرى بالهيئة كما يجوز نقله من أية وزارة أو مصلحة أو محافظة أو هيئة أو مؤسسة عامة أو شركة من الشركات التابعة لإحدى المؤسسات العامة إلى الهيئة أو بالعكس في ذات الفئة على ألا يترتب على النقل أن يفوت

## الفصل الثامن

في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٤٢ - تنظر الأئحة التنفيذية واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم .

مادة ٤٣ - تحدد مواعيد العمل بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه في ذلك ويجوز تكليف العامل بالعمل في غير أوقاته الرسمية علاوة على الوقت المعين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك

## الفصل التاسع

في التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة ٤٤ - كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذه الأئحة وفي الأئحة التنفيذية أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بظهور من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً .

مادة ٤٥ - لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً ، وتنظم الأئحة التنفيذية إجراءات التحقيق .

ومع ذلك يجوز بالنسبة إلى عقوبات الإنذار والخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع العقوبة .

مادة ٤٦ - الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :  
( ١ ) الإنذار .

( ٢ ) الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع المرتب شهرياً بعد الربع الجائز المحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .

( ٣ ) الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .

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

( ٥ ) الحرمان من العلاوة .

( ٦ ) خفض المرتب .

( ٧ ) خفض الدرجة .

( ٨ ) خفض المرتب والدرجة معاً .

( ٩ ) العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو الحرمان

من المعاش أو المكافأة في حدود الربع .

ولرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه سلطة توقيع الجزاءات المشار إليها على العاملين شاغلي أدنى الدرجات حتى الدرجة الثامنة ، كما يكون له توقيع الجزاءات المشار إليها في الفقرات من ١ إلى ٤ على العاملين من شاغلي الدرجات الأعلى .

أما باقي الجزاءات فلا يجوز توقيعها إلا بحكم من المحكمة التأديبية المختصة ، وفي الحالات التي يرى فيها رئيس مجلس الإدارة توقيع عقوبة الفصل يتعين عرض الأمر قبل إصدار القرار على لجنة تشكل بقرار من مجلس الإدارة على أن يكون من بين أعضائها مندوب عن اللجنة النقابية بالهيئة .

مادة ٤٧ - يضع رئيس مجلس الإدارة لأئحة تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وتحديد الرؤساء الذين يجوز تفويضهم في توقيع هذه الجزاءات وكذا إجراءات التحقيق .

مادة ٤٨ - لرئيس مجلس الإدارة سلطة إنهاء القرار الصادر بتوقيع العقوبة أو تعديلها وذلك تخفيضها أو تشديدها وله أيضاً إذا ما ألقى القرار أن يحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية وذلك كله خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار .

مادة ٤٩ - تسقط الدعوى التأديبية ضد العاملين بمضي ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة ، وتنتفع هذه المدة بإجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتدمر المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء . وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة إلى الباقين .

ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٥٠ - لا يمنع ترك العامل للخدمة لأي سبب من الأسباب الاستمرار في التحقيق الإداري معه إذا كان قد بدىء في التحقيق فيها قبل انتهاء مدة خدمته ويجوز في هذه الحالة وقف بعض المعاش أو المكافأة بما لا يتجاوز الربع بقرار من المحكمة التأديبية المختصة إلى حين انتهاء المحاكمة ويجوز في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق الخزينة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء 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 جنيهات ولا يتجاوز المرتب الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر وقت وقوع المخالفة .

( ٢ ) الحرمان من المعاش فيما لا يتجاوز الربع .

ويستوفى المبلغ المنصوص عليه في البند ١ بالخصم من معاش العامل في حدود الربع شهرياً أو مكافأته أو المسال المدخر إن وجد أو بطريق الجزاء الإداري .

مادة ٥١ - تحتفظ الهيئة في حساب خاص بحصيلة الجزاءات الموقعة على العاملين ويكون الصرف من هذه الحصيلة في أغراض اجتماعية خاصة بالعاملين بها - تنظم بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

مادة ٥٢ - لرئيس مجلس الإدارة أو مدير عام الهيئة أو نائبه أو مدير الفرع كل في دائرة اختصاصه ، أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً لمدة لا تزيد على ثلاثة شهور إذا اقتضت مصلحة التحقيق ، وذلك ولا يجوز مدهته المدة

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

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

(٧) انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضي .

(٨) الانقطاع عن العمل دون 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 غيابة عشرة أيام في الحالة الأولى وخمسة أيام في الحالة الثانية وذلك ما لم يقدم العامل ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر قهري وتقدير ذلك متروك لرئيس مجلس الإدارة .

(٩) الوفاة .

مادة ٥٧ - لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا إذا دعت حاجة العمل ذلك ويكون ذلك بقرار من مجلس الإدارة لمدة أقصاها ستين .

مادة ٥٨ - تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ إجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء إجازاته .

مادة ٥٩ - للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة . ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة .

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

مادة ٦٠ - 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 ٦١ - يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة للخدمة صحيا يستحق المرتب كاملا أو منقوصا لغاية تاريخ انتهاء إجازاته المرضية والاعتيادية أو انتهاء خدمته بناء على طلبه .

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

إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للدة التي تحددها ، ويرتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف مرتبه ، ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرر صرف أو عدم صرف الباقي من مرتبه فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف مرتبه كاملا حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأن نصف مرتبه .

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوما 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 وقعت العقوبة ما يتبع في شأن صرف المرتب الموقوف صرفه .

مادة ٥٣ - كل عامل يجس احتياطيا أو تنفيذيا لحكم جنائي يوقف 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 أو مدير عام الهيئة أو نائبه أو مدير الفرع حسب الأحوال ليقرر ما يقع في شأن مسئولية العامل التأديبية ، فإذا انضح عدم مسئولية تأديبيا صرف له نصف مرتبه الموقوف صرفه .

مادة ٥٤ - 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 عن العمل لمدة من خمسة أيام إلى عشرة .

(٢) ستة أشهر في حالة الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل لمدة لا تزيد عن ١٥ يوما .

(٣) سنة في حالة الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على ١٥ يوما .

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

(٥) وستين في حالة خفض المرتب أو خفض الدرجة أو خفض المرتب والدرجة معا ، وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع العقوبة ولولا تدخلت في فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة .

مادة ٥٥ - تسرى على العاملين في الهيئة الأحكام المطبقة على العاملين المدنيين بالدولة فيما يتعلق بالعقوبات التأديبية وإحالتهم إلى الاستبداع .

#### الفصل العاشر

##### انتهاء الخدمة

مادة ٥٦ - تنتهي خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ السن القانونية للتقاعد .

(٢) عدم اللياقة للخدمة صحيا .

(٣) الفصل أو العزل بحكم أو قرار تأديبي أو بقرار من رئيس

الجمهورية .

(٤) الاستقالة .

## جدول الدرجات والمرتبات

رئيس مجلس الإدارة ... حسب قرار التعيين		جيب	
المنازة	١٨٠٠ - ٢٠٠٠	١٨٠٠ - ١٤٠٠	١٨٠٠ - ١٤٠٠
العالية	١٤٠٠ - ١٨٠٠	١٤٠٠ - ١٢٠٠	١٤٠٠ - ١٢٠٠
الأولى	١٢٠٠ - ١٥٠٠	١٢٠٠ - ١٠٠٠	١٢٠٠ - ١٠٠٠
الثانية	١٠٠٠ - ١٤٤٠	١٠٠٠ - ٨٧٦	١٠٠٠ - ٨٧٦
الثالثة	٨٧٦ - ١٢٠٠	٨٧٦ - ٦٨٤	٨٧٦ - ٦٨٤
الرابعة	٦٨٤ - ٩٦٠	٦٨٤ - ٥٤٠	٦٨٤ - ٥٤٠
الخامسة	٥٤٠ - ٧٨٠	٥٤٠ - ٤٢٠	٥٤٠ - ٤٢٠
السادسة	٤٢٠ - ٦٠٠	٤٢٠ - ٣٣٠	٤٢٠ - ٣٣٠
السابعة	٣٣٠ - ٤٨٠	٣٣٠ - ٢٤٠	٣٣٠ - ٢٤٠
الثامنة	٢٤٠ - ٣٦٠	٢٤٠ - ١٨٠	٢٤٠ - ١٨٠
التاسعة	١٨٠ - ٣٠٠	١٨٠ - ١٤٤	١٨٠ - ١٤٤
العاشر	١٤٤ - ٢٢٨	١٤٤ - ١٠٨	١٤٤ - ١٠٨
الحادية عشرة	١٠٨ - ١٨٠	١٠٨ - ٨٤	١٠٨ - ٨٤
الثانية عشرة	٨٤ - ١٨٠	٨٤ - ٦٠	٨٤ - ٦٠

## قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

رقم ٣١ لسنة ١٩٦٨

بتعديل المادة ٩١ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام

## رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ؛  
وعلى قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ في شأن نظام العاملين بالقطاع العام المعدل بقراري رئيس الجمهورية رقم ٨٠٢ ورقم ١٤٨١ لسنة ١٩٦٧ ؛  
وعلى ما ارتأه مجلس الدولة ؛

قرر :

مادة ١ - يستبدل بنص الفقرة الأولى من المادة ٩١ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار إليه النص الآتي :  
"تصدر التفسيرات التشريعية الملزمة لأحكام هذا النظام بقرار من اللجنة العليا للتفسير المنصوص عليها في المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه بناء على اقتراح رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة".

مادة ٢ - ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية، ويحل به من تاريخ نشره في جريدة الجمهورية في ٧ شباط سنة ١٩٦٨ (٧ يناير سنة ١٩٦٨)

جمال عبد الناصر

مادة ٦٢ - إذا حكم على عامل بالفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقوعه وينصق العامل المحكوم عليه تعويضاً يعادل مرتبه إلى يوم إبلاغه بالحكم ما لم يكن موقوفاً عن العمل .

ولا يجوز أن يستد من العامل الذي أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من المرتب على وجه صحيح إذا حكم عليه بالفصل .

مادة ٦٣ - إذا توفى العامل وهو بالخدمة يصرف لعائلته ما يعادل مرتب شهر كامل لمواجهة نفقات الجنائز ويحدد أدنى مشروني جنينها كما يصرف مرتب العامل كاملاً من الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين طبقاً للقواعد السارية في شأن العاملين المدنيين بالدولة .

## الباب الثاني

## في الرعاية الطبية

مادة ٦٤ - يضع مجلس الإدارة نظاماً للكشف الطبي والملاج للعاملين بالهيئة وذلك إلى أن يطبق في شأنهم قوانين التأمين الصحي التي تسرى في شأن العاملين المدنيين بالدولة .

مادة ٦٥ - تسرى على العاملين بالهيئة الشروط المقررة للعلاج خارج الجمهورية وفقاً كما هو مطبق في شأن العاملين المدنيين بالدولة

## الباب الثالث

## الأحكام الانتقالية العامة

مادة ٦٦ - يصدر مجلس إدارة الهيئة اللوائح التنفيذية اللازمة لتنفيذ هذه اللائحة .

مادة ٦٧ - تعتبر القواعد والتعليمات التي تصدرها الهيئة فيما يتعلق بتنظيم العمل جزءاً ممتماً لأحكام هذه اللائحة .

مادة ٦٨ - يكون لرئيس مجلس الإدارة السلطات المخولة للوزير في القوانين واللوائح الخاصة بشؤون العاملين السارية على العاملين بالهيئة ، ويكون مدير عام الهيئة السلطات المخولة لوكيل الوزارة في القوانين واللوائح المشار إليها ولنائب المدير العام ومديرى الفروع السلطات المخولة لرئيس المصلحة كل في حدود اختصاصه .

مادة ٦٩ - لرئيس مجلس الإدارة أن يفوض في بعض اختصاصاته الواردة في هذه اللائحة مدير عام الهيئة ومدير عام الهيئة أن يفوض مديراً أو أكثر في بعض اختصاصاته .