



الجمهورية العربية المتحدة

الهيئة العامة لشئون النقل المائي

(العدد ٢٠٦) الصادر في يوم الأربعاء ٢٣ ربيع الآخر سنة ١٣٨٣ - ١١ سبتمبر سنة ١٩٦٣ (السنة السادسة)

قرر :

الباب الأول

الوظائف والموظفون

الفصل الأول

أحكام عامة

مادة ١ - الوظائف إما دائمة أو مؤقتة .

والوظيفة الدائمة هي التي تقتضى القيام بعمل غير محدد بزمن معين .

أما الوظيفة المؤقتة فهي التي تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهي في زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت .

مادة ٢ - تحدد أنواع الوظائف والأعمال الخاصة بكل منها ومسئولياتها والشروط اللازم توافرها فيمن يشغلها بقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس إدارة الهيئة .

ويكون تحديد مراتب ومرتبات هذه الوظائف بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٣ - تنقسم الوظائف إلى مراتب وفقاً للجدول المرفق لهذا النظام وتشمل كل مرتبة الوظائف التي تشابه من حيث نوع العمل وموضوعه ومستوى الأهمية والمسئولية فيه والمؤهلات التي يتطلبها .

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

رقم ٢١٢٥ لسنة ١٩٦٣

بنظام الموظفين بالهيئة العامة لشئون النقل المائي الداخلي

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت ؛

وعلى الإعلان الدستوري الصادر بتاريخ ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٦٣ ؛

وعلى القانون رقم ٢٣١ لسنة ١٩٥٨ بإنشاء الهيئة العامة لشئون النقل المائي الداخلي ؛

وعلى القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن شروط توظيف الأجانب والقوانين المعدلة له ؛

وعلى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٥٧ في شأن المؤسسات العامة ؛

وعلى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعدلة له ؛

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

وعلى قرار مجلس إدارة الهيئة العامة لشئون النقل المائي الداخلي بالموافقة على هذا النظام ؛

وعلى ما ارتأه مجلس الدولة ؛

وعلى موافقة مجلس الرياسة ؛

مادة ٧ - تثبت سن الموظف عند التعمين بشهادة الميلاد أو بشهادة رسمية مستخرجة من سجلات المواليد .

مادة ٨ - شروط اللياقة الطبية اللازمة للتعيين والاستمرار في الوظيفة وكذلك أحوال الإعفاء من هذه الشروط أو بعضها تنظمها اللائحة التنفيذية .

وتحدد اللائحة التنفيذية الهيئة الطبية التي تختص بشئون موظفي الهيئة .

مادة ٩ - يكون التعمين في الوظائف الرئيسية المبينة بالجدول المرافق بقرار من رئيس الجمهورية .

ويكون التعمين بقرار من مدير عام الهيئة إذا كان في المراتب الرابعة من الوظائف العالية والرابعة والخامسة من الوظائف المتوسطة . وفي غير هذه الوظائف يكون التعمين بقرار من الوزير .

مادة ١٠ - فيما عدا الوظائف التي يتم التعمين فيها بقرار من رئيس الجمهورية يكون التعمين لأول مرة في وظائف المرتبة الرابعة من الوظائف العالية والثالثة والرابعة والخامسة من الوظائف المتوسطة لمدة سنة تحت الاختبار يجوز مدها سنة أخرى يثبت بعدها الموظف إذا تبين من التقرير المقدم صلاحته لأداء أعمال الوظيفة وإلا فصل من الخدمة بقرار من مدير عام الهيئة .

ويتعين صدور هذا القرار خلال الستين يوما التالية لانقضاء مدة الاختبار على الأكثر .

ويجوز فصل الموظف إذا تبين خلال مدة الاختبار عدم صلاحته للوظيفة .

مادة ١١ - يجوز شغل الوظائف الفنية المتوسطة من المرتبتين الثالثة والرابعة بطريقة الترقية إليها من بين شاغلي الدرجات الخصوصية ممن أمضوا خمس سنوات على الأقل في أعمال مماثلة لأعمال الوظيفة المراد شغلها وتحدد اللائحة التنفيذية الوظائف التي تشغل بطريق الترقية والوظائف التي تشغل بطريق التعمين وقواعد شغل الوظائف في الحالتين .

مادة ١٢ - يمنح الموظف عند التعمين الحد الأدنى لمرتبة الوظيفة أو مرتبتها الثابت وفقا للجدول المرافق لهذا النظام .

ويحتفظ لشاغلي الوظائف المتوسطة الذين يعينون في إحدى الوظائف العالية بمرتبتهم التي كانوا يتقاضونها ولو زادت على الحد الأدنى لمرتبة الوظيفة التي عينوا فيها وذلك بشرط ألا يتجاوز نهاية مرتبة هذه الوظيفة .

مادة ٤ - يعتبر موظفا في تطبيق هذا النظام كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة .

وفما يختص بالموظفين المؤقتين يكون تعيينهم بمقتضى عقود تحرر طبقا للقواعد والشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية .

أما المستخدمون والعمال فينظم قواعد تعيينهم وترتيب وظائفهم وكذلك كافة شئونهم الأخرى بقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الإدارة .

أما تحديد مرتباتهم وأجورهم فيكون بقرار من رئيس الجمهورية .

الفصل الثاني

التعيين

مادة ٥ - يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف :

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

(٢) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

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

(٤) ألا يكون قد صدر ضده قرار تأديبي نهائي بالعزل لم يمض على صدوره ثمانية أعوام على الأقل .

(٥) أن تثبت لبقائه الصحية ما لم يكن من الموظفين الذين يعينون بقرار من رئيس الجمهورية .

(٦) ألا تقل سنة عن ثماني عشرة سنة ميلادية .

(٧) أن يكون حاصلا على المؤهلات العلمية المقررة لشغل الوظيفة أو أن تتوافر لديه الخبرة اللازمة لذلك وفقا لللائحة التنفيذية .

(٨) أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بالنسبة إلى الوظائف التي يشترط التعمين فيها مثل هذا الإجراء وفقا لما تبينه اللائحة التنفيذية .

ويجوز للهيئة إضافة شروط أخرى وذلك بالنسبة إلى الوظائف التي تقتضى بطبيعتها توافر مثل هذه الشروط .

مادة ٦ - يكون التعمين في الوظائف الخاضعة لامتحان مسابقة بمراعاة ترتيب النجاح في هذا الامتحان .

مؤهلات علمية أو خبرة علمية خاصة لا تتوفر في رعايا الجمهورية العربية المتحدة وذلك طبقا للقواعد التي تبينها اللائحة التنفيذية .

مادة ١٧ - يجوز منح الموظفين الأجانب مرتبات إضافية يقررها وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الإدارة .

الفصل الخامس

الترقيات والعلاوات

مادة ١٨ - تنشأ لجنة أو لجان لشئون الموظفين وتبين اللائحة التنفيذية قواعد تشكيلها وتنظيمها وتوزيع الاختصاص بينها وبشروط أن يكون أعضاء هذه اللجان من كبار موظفي الهيئة .

مادة ١٩ - تختص هذه اللجان بالنظر في نقل موظفي الهيئة وترقياتهم عدا موظفي المرتبة الأولى من الوظائف العالية وما فوقها .

وترفع اقتراحات اللجنة في هذه المسائل الى وزير المواصلات أو مدير الهيئة حسب الأحوال خلال أسبوع للاعتقاد فإذا لم يتمدها ولم يقرض عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ رفعها اعتبرت معتمدة وتنفذ . أما إذا اعترض على الاقتراحات كلها أو بعضها فيتمين أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويبدأ ما اعترض عليه اللجنة لنظره في ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا للبت فيه . فإذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيا اعتبر رأي الوزير أو مدير الهيئة نهائيا . أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد فترجع اقتراحاتها لاتخاذ ما يراه بشأنها وبمعتبر قراره في هذه الحالة نهائيا .

مادة ٢٠ - تكون الترقية الى الوظائف الرئيسية ووظائف مساعد المدير العام ومدير الإدارة العامة بقرار من رئيس الجمهورية .

وتكون الترقية الى وظائف المرتبة الأولى من الوظائف العالية بقرار من وزير المواصلات بناء على ترشيح مدير الهيئة .

وتكون الترقية الى وظائف المرتبة الثانية من الوظائف العالية والمرتبة الأولى من الوظائف المتوسطة بقرار من وزير المواصلات بعد أخذ رأي لجنة شئون الموظفين .

أما الترقية الى باق الوظائف فتكون بقرار من مدير الهيئة بعد أخذ رأي لجنة شئون الموظفين .

مادة ٢١ - يخضع لنظام التقارير السنوية جميع الموظفين لغاية المرتبة الأولى من الوظائف العالية وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال

وإذا كان المعين في إحدى الوظائف الفنية بالمرتبة الرابعة من الوظائف المتوسطة من عمال اليومية بالهيئة احتفظ له بأجره مضروبا في عدد أيام تشغيله في الشهر حسب طبيعة عمله ٢٥ أو ٣٠ يوما بشرط ألا يجاوز المرتب المقرر للوظيفة أو يمنح الحد الأدنى لمرتبة الوظيفة المعين فيها أيهما أفضل له ويحتفظ له بموعد علاواته السابق .

وإذا كان الموظف شاغلا إحدى الدرجات الحصوصية يمنح عند تعيينه في إحدى الوظائف الفنية المتوسطة الحد الأدنى لمرتبة الوظيفة التي يعين فيها أو يمنح علاوة ترقية من علاوات هذه الوظيفة بشرط ألا يجاوزها نهاية مربوطها أيهما أفضل له ويحتفظ له في الحالتين بموعد علاواته السابق . ويستحق الموظف مرتبه من تاريخ تسلم أعمال وظيفته .

مادة ١٣ - تعتبر الأقدمية في الوظائف من تاريخ التعيين فيها أو الترقية إليها .

فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من موظف فيكون تحديد الأقدمية كما يلي .

(١) إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس ترتيب النجاح في المسابقة أو ترتيب التخرج وعند التساوي يقدم صاحب المؤهل الأعلى فالأقدم تخرجاً ثم الأكبر سناً .

(ب) عند الترقية تعتبر الأقدمية على أساس الأقدمية في المرتبة السابقة وهكذا . ومع ذلك يجوز أن تكون الأقدمية في الوظيفة من تاريخ تسلم العمل في الوظائف التي تحددها اللائحة التنفيذية .

الفصل الثالث

تدريب الموظفين

مادة ١٤ - يدرّب الموظفون في فترات دورية على القيام بأعمال وظيفتهم عن طريق دراسات علمية وعملية وفقا للنظام الذي تقرره الهيئة .

مادة ١٥ - يخضع لنظام التدريب الموظفون المعينون تحت الاختبار والموظفون الذين ينتضى حسن أدائهم لأعمال وظائفهم هذا التدريب وذلك على الوجه الذي تقرره الهيئة .

الفصل الرابع

توظيف الأجانب

مادة ١٦ - يجوز عند الضرورة وبقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الإدارة تعيين الأجانب مؤقتا في الوظائف التي تتطلب

مادة ٢٦ - تكون الترقيات في الوظائف المتوسطة بالأقدمية ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية في حدود النسبة الآتية :

٢٥٪ للترقية من وظائف المرتبة الثالثة الى وظائف المرتبة الثانية .

٣٣ ¼٪ للترقية من وظائف المرتبة الثانية الى وظائف المرتبة الأولى .

وتكون الترقية بالأقدمية من وظائف المرتبة الخامسة الى وظائف المرتبة الرابعة في حدود ٢٥٪ من الوظائف الحالية ويجوز زيادة هذه النسبة بموافقة مجلس الإدارة .

مادة ٢٧ - في الترقيات الى الوظائف المخصصة فيها نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرق فيه أقدم الموظفين مع تخطي الموظف الذي قدم عنه تقريران متتاليان بدرجة مرض أو تقرير بدرجة ضعيف في السنة التي قدم فيها التقرير .

أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاصة لتقدير لجنة شؤون الموظفين على أن يكون الاختيار بمراعاة ترتيب الأقدمية بين الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الأخيرين .

وكون حساب النسبة المخصصة للترقية بالأقدمية والاختيار على أساس اعتبار كل سنة مالية وحدة قائمة بذاتها من حيث عدد الوظائف التي تخلو خلالها .

إذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية إليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة فتكون الترقية الى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين في الامتحان مع مراعاة الأسبقية وذلك طبقاً لللائحة التنفيذية .

مادة ٢٨ - تعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها وكل ترقية تخلو الحق في علاوة من علاوات المرتبة المرقق إليها أو بداية مرتبتها أيهما أكبر .

مادة ٢٩ - يمنح الموظف علاوة دورية طبقاً للنظام المقرر بالجدول المرافق بحيث لا يجاوز المرتب نهاية المرتبة . ولا تمنح العلاوة إلا لمن يقوم بعمله بكفاية وتقرير ذلك يرجع فيه الى لجنة شؤون الموظفين المختصة على أساس الثابت من ملف خدمته .

مادة ٣٠ - تستحق العلاوات الدورية في أول مايو التالي لمضي الفترة المقررة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة السابقة وتصرف العلاوات طبقاً للفئات المبيدة في الجداول المرافقة ولا تغير الترقية موعد العلاوة الدورية . ويصدر بمنح العلاوات قرار من لجنة شؤون الموظفين .

شهرى يساء وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرض أو ضعيف .
وتراعى في هذه التقارير القواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية .

مادة ٢٢ - يعلن الموظف الذي يقدم عنه تقرير بدرجة مرض أو ضعيف بصورة منه وله أن يتظلم منه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إعلانه به إن لجنة شؤون الموظفين وتنظم اللائحة التنفيذية طريقة الإعلان وتقييم التظلم وطريقة الفصل فيه .

مادة ٢٣ - الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة مرض أو تقرير بدرجة ضعيف لا يرقى في السنة التي قدم فيها التقرير فضلاً عن ذلك يؤجل موعد استحقاق أول علاوة دورية لمدة سنة لمن يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف على ألا يؤثر ذلك في موعد علاوته التالية .

والموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقدم للجنة شؤون الموظفين لفحص حالته فإذا ظهر لها أنه قادر على الاضطلاع بأعماله وظيفية أخرى قررت نقله إليها بذات المرتبة والمرتب أو مع خفض مرتبته أو مرتبه . أما إذا تبين لها أنه غير صالح للاضطلاع بأعماله فصل من وظيفته مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة . ويجب اعتماد القرار في هذه الحالة من وزير المواصلات . فإذا لم يعتمد القرار أعيد إلى اللجنة لتتخذ أحد الإجراءين السابقين .

فإذا قدم عن الموظف بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله الوظيفية الجديدة تقرير آخر بدرجة ضعيف اعتبر مفصولاً من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

مادة ٢٤ - لا تجوز الترقية قبل انقضاء المدد المقررة في الجدول المرافق لهذا النظام .

ويكون شغل الوظائف الحالية بطريق الترقية من الوظائف التي تسبقها مباشرة ومن نوعها أو بالتعيين من الخارج وذلك كله بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية .

وفيما عدا الترقية للوظائف الرئيسية فوق المرتبة الأولى فإنه يجوز الترقية من المرتبة إلى أي من المراتب الرئيسية .

مادة ٢٥ - تكون الترقيات في الوظائف العالية بالأقدمية ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية والصلاحيات للوظيفة في حدود النسب الآتية :

٣٣ ¼٪ للترقية من وظائف المرتبة الثالثة إلى وظائف المرتبة الثانية .
٥٠٪ للترقية من وظائف المرتبة الثانية إلى وظائف المرتبة الأولى .
أما الترقيات من وظائف المرتبة الأولى فما فوق فتكون بالاختيار .

(٣) اجازة مرضية .

(٤) * خاصة :

مادة ٣٧ - لا يجوز لأي موظف أن ينقطع عن عمله إلا لمدة معينة في حدود الأجازات المصرح له بها وتنظم اللائحة التنفيذية قواعد منح هذه الأجازات .

مادة ٣٨ - كل موظف ينقطع عن عمله بدون إذن مقبول ولو بعد انتهاء مدة أجازته مباشرة يحرم من مرتبه عن مدة انقطاعه وذلك مع عدم الإخلال بالمساعلة التأديبية .

ومع ذلك يجوز لمدير الهيئة أن يقرر حساب مدة الانقطاع من أجازته المستحقة إذا لم تكن قد استغلت وفي هذه الحالة يجوز عدم حرمان الموظف من مرتبه .

الفصل الثامن

واجبات الموظفين وحقوقهم

مادة ٣٩ - تحدد اللائحة التنفيذية واجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم .

مادة ٤٠ - تكون الاحتراطات التي يتكفلها الموظف أثناء تأدية أعمال وظيفته أو بسببها ملكا للهيئة على أن يكون الموظف الحق في تعويض عادل .

الفصل التاسع

تأديب الموظفين

مادة ٤١ - لا يجوز توقيع عقوبة على موظف إلا بعد إجراء تحقيق معه تسمع فيه أقواله ويحقق دفاعه وتنظم اللائحة التنفيذية إجراءات التحقيق .

مادة ٤٢ - الوزير ومدير الهيئة أن يوقف الموظف عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك ولا يجوز أن تزيد مدة الوقف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من المحكمة التأديبية ويترتب على وقف الموظف عن عمله وقف صرف مرتبه ابتداء من اليوم الذي أوقف فيه .

ويجب عرض الأمر على المحكمة التأديبية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ وقته فإن لم يعرض في هذا الميعاد وجب صرف المرتب حتى تقرر المحكمة ما ينبغ في شأنه .

وعلى المحكمة التأديبية عند نظر الدعوى أن تقرر ما ينبغ في شأن المرتب عن مدة الوقف سواء بحرمان الموظف منه أو صرفه كله أو بعضه .

مادة ٣١ - لا يجوز تأجيل العلاوة الدورية أو الحرمان منها إلا بقرار مسبب من لجنة شغل الموظفين المختصة وتأجيل هذه العلاوة يمنع استحقاقها في مدة التأجيل المبيته في القرار الصادر به ولا يترتب على التأجيل تغيير موعد استحقاق العلاوة التالية .

أما الحرمان من هذه العلاوة فيسقط حق الموظف فيها .

مادة ٣٢ - يجوز لمدير الهيئة منح الموظفين مكافآت عن الأعمال الإضافية التي يطلب إليهم تأديتها في غير أوقات العمل الرسمية طبقا للقواعد المقررة بالنسبة إلى موظفي الدولة .

كما يجوز لمدير الهيئة منحهم مكافآت مالية مقابل ما يؤديه من خدمات ممتازة في حدود ٥٠ جنيها في السنة وفيما زاد على ذلك ويحدد أقصى قدره ٢٠٠ جنيها في السنة يكون بموافقة وزير المواصلات وفيما عدا ذلك يكون بموافقة رئيس الجمهورية .

مادة ٣٣ - لمجلس إدارة الهيئة أن يقرر المساهمة في تحمل نفقات الرعاية الطبية الخاصة بموظفي ومستخدمى رجال الهيئة كلها أو بعضها وذلك طبقا للشروط والأوضاع التي يقررها .

الفصل السادس

التقل والتدب والإعارة والرواتب الإضافية

مادة ٣٤ - يجوز نقل الموظف من إدارة إلى أخرى بالهيئة ويجوز نقله من أية وزارة أو مصلحة أو مؤسسة عامة إلى الهيئة أو من الهيئة إلى أية وزارة أو مصلحة أو مؤسسة عامة أو من وظيفة إلى وظيفة أخرى على ألا يترتب على النقل تنزيل في الوظيفة أو خفض في المرتب والأفضول على الموظف دوره في الترقية بالأقدمية .

ويكون نقل الموظفين من المرتبة الثانية من الوظائف العالية والمتوسطة وما فوقها بقرار من الوزير وفيما عدا ذلك بقرار من مدير الهيئة .

مادة ٣٥ - تنظم اللائحة التنفيذية قواعد تدب الموظفين وإعارتهم وتحدد أنواع الرواتب الإضافية التي تمنح للموظفين بسبب طبيعة عملهم وقاتهم بقرار من رئيس الجمهورية .

الفصل السابع

أجازات

مادة ٣٦ - تنقسم الأجازات إلى :

(١) اجازة عارضة .

(٢) * دورية .

مادة ٤٦ - بماقب الموظف بأحد الجزاءات المبينة في البنود ٧٥٦ و ٧٥٨ من المادة السابقة في الحالات الآتية :

- (١) إذا اتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات وأوراق مزورة .
- (٢) إذا ارتكب خطأ جسيماً تنشأ منه خسارة مادية جسيمة .
- (٣) إذا أهمل تأدية واجباته إهمالاً جسيماً يؤدي إلى خسائر في الأرواح أو خسائر جسيمة في الممتلكات .
- (٤) إذا استغل سلطة وظيفته .
- (٥) إذا انقطع عن العمل أو تركه أو توقف عنه بدون إذن وفي غير الوقت المسموح به مما يؤدي إلى الأضرار بالصالح العام أو يعطل حركة العمل .
- (٦) إذا لم يقم أو امتنع عن تأدية الخدمات المفروضة عليه للجمهور بحكم وظيفته .

- (٧) إذا أفتنى الأسرار الخاصة بالعمل .
- (٨) إذا ارتكب فعلاً مخلاً بالآداب في أمكنة العمل أو وجد أثناء ساءاته في حالة سكر أو تحت تأثير مادة مخدرة .
- (٩) إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .
- (١٠) إذا قبل أو قدم رشوة .
- (١١) إذا سرق أو أنلف عن عمد - أو ببدد ممتلكات الهيئة أو إيراداتها أو مما يسلم إليه بحكم وظيفته .
- (١٢) إذا أضرب عن العمل أو حرض عليه .
- (١٣) إذا حكم عليه بالحبس مدة لا تقل عن شهرين بالجرمة وقعت منه أثناء أو بسبب تأدية وظيفته .

مادة ٤٧ - يجوز للوزير بعد موافقة مجلس الإدارة أن يصدر لأئحة جزاءات تحدد بعض المخالفات التأديبية والعقوبات .

مادة ٤٨ - لمدير الهيئة توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز ٤٥ يوماً في السنة الواحدة بحيث لا تتجاوز مدة العقوبة الواحدة خمسة عشر يوماً ، كما يجوز له وقف الموظف عن العمل بغير مرتب أو بمرتب مخفض مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً ويكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً .

وللوزير سلطة توقيع عقوبات الإنذار والخصم من المرتب والوقف بحيث لا تزيد مدة الخصم أو الوقف على ضعف الحد الأقصى للعقوبة المقررة في الفقرة الأولى كما يكون له سلطة إلغاء القرار الصادر بتوقيع

إذا ثبتت برامة الموظف أو وقعت عليه عقوبة الإنذار وجب رد ما لم يحرف من مرتبه إليه أما إذا وقعت عليه عقوبة أشد عرض الأمر على المحكمة التأديبية لتقرر ما تراه في شأن المرتب في مدة الوقف سواء بجرمانه متعاً أو صرفه إليه كله أو بعضه .

مادة ٤٣ - كل موظف يحبس حبساً احتياطياً أو تنفيذياً لحكم البعثى يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف مرتبه وسد انتهاء مدة الحبس يقرر مدير الهيئة ما يتبع في شأن إعادته وصرف مرتبه حسب الأحوال .

مادة ٤٤ - كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام أو في الأئحة التنفيذية أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته بماقب تأديبياً .

مادة ٤٥ - الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظفين هي :

- (١) الإنذار .
- (٢) الخصم من المرتب مدة لا تتجاوز شهرين .
- (٣) تأجيل موعد استحقاقه العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- (٤) الحرمان من العلاوة .
- (٥) الوقف عن العمل بغير مرتب أو بمرتب مخفض لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .
- (٦) خفض المرتب .
- (٧) التزليل إلى مرتبة أدنى .
- (٨) خفض المرتب والتزليل إلى مرتبة أدنى .
- (٩) النزول من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

ولا يجوز أن يتجاوز الخصم من مرتب الموظف تنفيذاً للعقوبة الربع من مرتب كل شهر .

أما الموظفون المعينون بقرار من رئيس الجمهورية بالجزاءات التي توقع عليهم هي :

- (١) اللوم .
- (٢) الإحالة إلى المعاش .
- (٣) النزول من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

(٢) ستة أشهر في حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة ١١ يوماً إلى ١٥ يوماً .

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

(٤) سنتين في حالة خفض المرتب .

(٥) وفي حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها لا يجوز النظر في ترقية الموظف مدة التأجيل أو الحرمان .

وتأجيل العلاوة يمنع استحقاقها في مدة التأجيل ولا يترتب عليه تغيير موعد استحقاق العلاوة التالية ، أما الحرمان من هذه العلاوة فيسقط حق الموظف فيها .

(٦) وفي حالة خفض المرتب تحدد أقدمية الموظف بمراعاة مدة خدمته السابقة فيها فإن لم تكن له خدمة سابقة في هذه المرتبة حسبت له أقدمية فيها تعادل الحد الأدنى المقرر في جداول المرتبات للبقاء في هذه الوظيفة .

ولا يجوز النظر في ترقية الموظف قبل انقضاء سنتين من تاريخ تزييله .

مادة ٥٤ - تمنح الفترات المشار إليها في المادة السابقة من تاريخ القرار الصادر بالعقوبة ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة .

مادة ٥٥ - لا يجوز ترقية موظف محال إلى التحقيق أمام النيابة العامة أو الإدارية أو المحاكمة أو موقوف عن العمل حتى ينت في أمره نهائياً .

وفي هذه الحالة تحجز له الوظيفة لمدة سنة على الأكثر فإذا ثبت عدم إدانته أو وُقعت عليه عقوبة الإيقاف أو الخصم أو الوقف عن العمل الذي لا تزيد مدة أيهما على أربعة أيام وجب عند ترقية حساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى التحقيق أو يوقف عن العمل .

الفصل العاشر

انتهاء الخدمة

مادة ٥٦ - تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ السن المقررة قانوناً لانتهاء الخدمة .

العقوبة وتعديتها وذلك بخصها أو تسديدها في حدود العقوبات السابقة وله أيضاً إذا أُلغى القرار أن يحيل الموظف إلى المحكمة التأديبية وذلك كله خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدور القرار .

أما العقوبات الأخرى فلا يجوز توقيعها إلا بقرار من المحكمة التأديبية .

مادة ٥٩ - في حالة نذب الموظف تتولى محاكمته عن المخالفات التي يرتكبها أثناء نذبه السلطة التأديبية للجهة المتدب للعمل بها .

مادة ٥٠ - تسقط الدعوى التأديبية ضد الموظفين بمضي خمس سنوات من تاريخ وقوع المخالفة وتقطع هذه المدة بإجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وإذا تمدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة إلى الباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك فإذا كان الفعل جريمة جنائية لا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٥١ - يجوز توقيع إحدى العقوبات الآتية على الموظف الذي تقام ضده دعوى تأديبية بعد ترك الخدمة :

(أولاً) الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

(ثانياً) الحرمان من المعاش كله أو بعضه من تاريخ الحكم .

(ثالثاً) غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تتجاوز المرتب الشهري الذي كان يتقاضاه عند وقوع المخالفة وتستوفي هذه الغرامة بالخصم من معاشه أو مكافأته أو المال المدخر إن وجد أو بطريق الجزاء الإداري على جميع أمواله .

مادة ٥٢ - تحتفظ الهيئة في حساب خاص بمحاسبة الجزاءات الموقفة على الموظفين والمستخدمين والعمال .

ويكون الصرف من هذه المحصلة في أغراض اجتماعية تنظم بقرار يصدر من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الإدارة .

مادة ٥٣ - لا يجوز النظر في ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات التالية :

(١) ثلاثة أشهر في حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة من خمسة أيام إلى عشرة .

ولا يتقاضى مرتبا عن مدة انقطاعه إلا إذا قرر مدير الهيئة صرف مرتبه عن مدة الانقطاع بشرط أن يسمح بذلك رصيد أجازاته مع عدم الإخلال بالمساواة التأديبية .

وفي حالة اعتباره مستقبلا تعتبر الخدمة منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

مادة ٦٢ - يجوز بقرار من مدير الهيئة إبقاء الموظف بعد انتهاء مدة خدمته لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر لتسليم ما في عهده وتصرف له عن مدة التسليم مكافأة تعادل مرتبه .

مادة ٦٣ - إذا أقيمت وظيفة دائمة وكانت هناك وظيفة مماثلة لها من حيث المؤهلات والشروط اللازم توافرها للتعين فيها وجب نقل الموظف إليها متى كانت معادلة لتلك الوظيفة ويدرج الموظفون المفصولون بسبب إلغاء الوظيفة في كشوف تعد لهذا الغرض فإذا خلت وظائف مماثلة لوظائفهم من حيث النوع والمرتبة خلال العامين التاليين لفصلهم كان لهم الحق في شغلها بالأولوية على من صداهم .

مادة ٦٤ - تطبق في شأن موظفي الهيئة الأحكام المنصوص عليها في قانون الوظائف العامة فيما يتعلق بحالاتهم إلى الاستيداع ومحو الجزاءات المقررة عليهم وفيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة .

الباب الثاني

أحكام ختامية وانتقالية

مادة ٦٥ - ينقل موظفو الهيئة إلى الوظائف الجديدة الواردة في ملحق هذه اللائحة طبقا للتواعد الآتية وتعتبر مدة خدمتهم في الوظائف الجديدة امتدادا لخدمتهم في الدرجات الحالية السابقة :

(أ) ينقل مدير الهيئة ووكيل المدير إلى المرتبتين المئيتين بالجدول المرافق .

(ب) ينقل المديرون العامون بالهيئة إلى مرتبة مدير إدارة عامة أو مساعد المدير .

(ج) ينقل إلى الوظائف العالية موظفو الكادر الفني العالي والإداري من الدرجة الأولى إلى المرتبة الأولى .

وموظفو الدرجة الثانية إلى المرتبة الثانية .

وموظفو الدرجتين الثالثة والرابعة إلى المرتبة الثالثة .

وموظفو الدرجتين الخامسة والسادسة إلى المرتبة الرابعة .

(٢) عدم اللياقة للخدمة صحيا .

(٣) الاستقالة .

(٤) العزل بحكم أو قرار تأديبي .

(٥) الفصل بقرار من رئيس الجمهورية .

(٦) فقد الجنسية العربية .

(٧) الحكم ببقوبة جنائية أو ببقوبة في جنحة مخجلة بالشرف أو الأمانة .

(٨) حلول الأجل المحدد للوظيفة المؤقتة أو انتهاء الغرض منها .

(٩) الوفاة .

مادة ٥٧ - لا يجوز مد خدمة الموظف بعد بلوغ السن المقررة إلا بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح مجلس إدارة الهيئة .

مادة ٥٨ - يثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من الهيئة الطبية المختصة بناء على طلب الموظف أو الهيئة ولا يجوز فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازاته المرضية والدورية إلا بموافقة .

مادة ٥٩ - تتناغم اللائحة التنفيذية قواعد نقل موظفي الهيئة الذين ثبت عدم لياقتهم الصحية إلى وظائف أخرى بالهيئة تسمح حالتهم الصحية بالقيام بها .

مادة ٦٠ - للموظف أن يستقيل من وظيفته ويجب أن تكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أي قيد أو شرط وإلا اعتبرت كأن لم تكن ولا تنهى خدمة الموظف إلا بقبول الاستقالة .

ويفصل في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة .

ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف . فإذا أُجبل إلى المحاكمة التأديبية لا يقبل الاستقالة إلا بعد الحكم في الدعوى .

مادة ٦١ - يجوز اعتبار الموظف مستقبلا إذا لم يتسلم عمله عند تعيينه أو إذا أقطع عنه بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم في الحالتين خلال خمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن تخلفه كان لعذر مقبول ولا يعود الموظف إلى عمله إلا بعد قبول عذره من مدير الهيئة .

مادة ٦٧ - يسرى حكم الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة من المادة ١٢ على الموظفين الحاليين الذين سبق قتلهم من الكادر الفني المتوسط إلى الكادر العالي أو من الدرجات الخصوصية أو من اليومية إلى الدرجة الثامنة الفنية ونسوى حالاتهم على هذا الأساس مع عدم صرف فروق عن الماضي .

مادة ٦٨ - لوزير المواصلات أن يهد ببعض اختصاصاته المقررة في هذا النظام إلى مدير الهيئة أو أحد شاغلي الوظائف الرئيسية ، ومدير الهيئة أن يهد ببعض اختصاصاته الأصلية إلى شاغلي وظائف المرتبة الثانية على الأقل .

مادة ٦٩ - يجب إعلان القرارات التي تصدر في أي شأن من شئون الموظفين في نشرة رسمية يصدر بتنظيم توزيعها على الجهات المختلفة قرار من مدير الهيئة .

مادة ٧٠ - بالنسبة إلى الموظفين الحاليين تثبت سن الموظف بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي من سجلات المواليد وإلا حددت بقرار من الهيئة الطبية المختصة ويكون هذا القرار غير قابل للطعن ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي من سجلات المواليد .

مادة ٧١ - تحسب المواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الميلادي .

مادة ٧٢ - تصدر الأئحة التنفيذية لهذا النظام بقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الإدارة .

مادة ٧٣ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره .

مدير إدارة الجمهورية في ١٣ ربيع الآخر سنة ١٣٨٢ (أول سبتمبر ١٩٦٣)

جمال عبد الناصر

(د) ينقل إلى الوظائف المتوسطة موظفو الكادرين الفني المتوسط والكاتب من الدرجتين الثالثة والرابعة إلى المرتبة الأولى .

وموظفو الدرجة الخامسة إلى المرتبة الثانية .

وموظفو الدرجتين السادسة والسابعة إلى المرتبة الثالثة .

وموظفو الدرجة الثامنة إلى المرتبة الرابعة .

وموظفو الدرجة التاسعة إلى المرتبة الخامسة .

مادة ٦٦ - تحسب أقدمية الموظفين المنقولين للراتب الجديدة طبقا لترتيبهم الحالي في درجاتهم ، وفيما يتعلق بالحد الأدنى للحد الذي يشترط قضاؤها في إحدى المراتب للترقية إلى المرتبة الأعلى تحسب هذه المسد بالنسبة إلى الموظفين المنقولين إلى المراتب الجديدة من تاريخ شغل درجاتهم أو شغل الدرجة الأدنى التي أدمجت مع درجة أخرى في مرتبة واحدة .

ويمنع كل موظف عند نقله إلى المرتبة الجديدة بداية هذه المرتبة أو مرتبه الحالي أيهما أكبر .

ويحفظ بمواعيد العلاوات للموظفين الذين يتقاضون الآن مرتبات توازي أو تزيد على بداية المراتب الجديدة . أما الذين يتقاضون مرتبات تقل عن هذه البداية فيمنحون بداية المرتبة من تاريخ تنفيذ هذا النظام على أن يتخذ هذا التاريخ أساسا لتحديد موعد العلاوات المقبلة إلا إذا فضل الموظف العلاوة الدورية في موعدها دون الحصول على بداية المرتبة .

وموظفو المرتبة الرابعة من الوظائف العالية الذين قضاوا في الدرجة السادسة سنتين على الأقل ترفع مرتباتهم إلى ٢٠ جنيها شهريا ابتداء من تنفيذ هذا النظام ويتخذ تاريخ رفع مرتباتهم إلى هذا القدر أساسا لتحديد موعد العلاوات القادمة إلا إذا فضل الموظف العلاوة الدورية في موعدها دون الزيادة المشار إليها .

جدول المرتبات

لوظائف الهيئة العامة لشئون النقل المائي الداخلي

(١) الوظائف الرئيسية :

المرتبة	المرتب	العلاوة
المدير	جنيه	١٥٠٠
وكيل المدير	جنيه	١٤٠٠

(ب) الوظائف العالية :

المرتبة	المرتب	العلاوة	الحد الأدنى للبقاء في المرتبة
مساعد المدير ومدير إدارة عامة	جنيه	١٣٠٠ - ١٢٠٠	١٠٠ كل سنتين
الأولى	جنيه	١٢٠٠ - ٩٦٠	٧٢ كل سنتين
الثانية	جنيه	١٠٢٠ - ٧٨٠	٦٠ كل سنتين
الثالثة	جنيه	٨٤٠ - ٤٢٠	٤٨ كل سنتين
الرابعة	جنيه	٤٨٠ - ١٨٠	٦٠ بعد أول سنتين ثم ٣٦ كل سنتين

(ج) الوظائف المتوسطة :

المرتبة	المرتب	العلاوة	الحد الأدنى للبقاء في المرتبة
الأولى	جنيه	٨٤٠ - ٤٢٠	٤٨ كل سنتين
الثانية	جنيه	٥٤٠ - ٣٠٠	٣٦ كل سنتين لغاية ٤٢٠ جنيه ثم ٤٢ كل سنتين لغاية آخر المربوط
الثالثة	جنيه	٤٢٠ - ١٤٤	٢٤ كل سنتين لغاية ٢٦٤ جنيه ثم ٣٠ كل سنتين لغاية المربوط
الرابعة	جنيه	٢٢٨ - ١٠٨	٣٠ بعد سنتين ثم ١٨ كل سنتين لغاية المربوط
الخامسة	جنيه	١٨٠ - ٨٤	٩ كل سنتين لغاية ١٢٠ جنيه ثم ١٢ كل سنتين لغاية المربوط