

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

رقم ٢١٨٧ لسنة ١٩٥٩

بالموافقة على ما تم صرفه من حصيله رسوم المرور في قناة السويس

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على القرار الجمهوري رقم ٥٨١ لسنة ١٩٥٩ بشأن عدم الصرف من دخل قناة السويس من العملات الأجنبية ؛

وعلى القرار الجمهوري رقم ٢٠٨٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن الميزانية التقديرية ؛

قرر :

مادة ١ - - ووفق على ما سبق أن تم صرفه من حصيله رسوم المرور في قناة السويس في المدة من تاريخ صدور القرار الجمهوري رقم ٥٨١ لسنة ١٩٥٩ لغاية ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٥٩ تاريخ القرار الجمهوري رقم ٢٠٨٠ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه .

مادة ٢ - - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ما

صدر برئاسة الجمهورية في ١٩ جمادى الآخرة سنة ١٣٧٩ (١٩ ديسمبر سنة ١٩٥٩)

جمال عبد الناصر

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩

بنظام الموظفين هيئة سكك حديد مصر

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على القانون رقم ٣٦٦ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء هيئة سكك حديد مصر ؛

وعلى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٥٧ في شأن المؤسسات العامة ؛

وعلى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن النيابة الإدارية ؛

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

وعلى قرار مجلس إدارة السكك الحديدية بالموافقة على هذا النظام ؛

وعلى ما ارتأه مجلس الدولة ؛

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 لترش مؤتمت .

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 وفقا للجدول المرافق لهذا النظام وتشمل كل مرتبة الوظائف التي تشابهه من حيث نوع العمل وموضوعه ومستوى الأهمية والمسئولية فيه والمؤهلات التي يتطلبها .

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

وفيا يختص بالموظفين المؤقتين فيكون تعيينهم بمقتضى عقد تحرر طبقا للقواعد والشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية .

أما المستخدمون والأعمال فينظم قواعد تعيينهم وترتيب وظائفهم وكذلك كافة شئونهم الأخرى بقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الإدارة .
أما تحديد مراتبهم وأجورهم فيكون بقرار من رئيس الجمهورية .

الفصل الثاني

التعيين

مادة ٥ - - يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف :

(١) أن يكون متبعا بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل الجمهورية العربية المتحدة بالمثل بالنسبة إلى تولى 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 قد رد إليه اعتباره في الحالين .

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

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

(٦) ألا تقل سنه عن ثمانى عشرة سنة ميلادية .

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

وإذا كان الموظف شاغلاً إحدى الدرجات الخصوصية يمنع عند تعيينه في إحدى الوظائف الفنية المتوسطة الحد الأدنى لمرتبة الوظيفة التي يعين فيها أو يمنع علاوة ترقية من علاوات هذه الوظيفة بشرط ألا يتجاوزها 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 الوظيفة من تاريخ التعيين فيها أو الترقية إليها .

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

(أ) 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 وفقاً للنظام الذي تقرره الهيئة .

مادة ١٥ - يخضع لنظام التدريب الموظفون المعينون تحت الاختبار والموظفون الذين يقتضى حسن أداؤهم لأعمال وظيفتهم 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 مؤقتاً في الوظائف التي تتطلب مؤهلات علمية أو خبرة عملية خاصة لا تتوفر في رعايا الجمهورية العربية المتحدة وذلك طبقاً للقواعد التي تبينها اللائحة التنفيذية .

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

(٧) أن يكون حاصلاً على المؤهلات العلمية المقررة لشغل الوظيفة أو أن تتوفر لديه الخبرة اللازمة لذلك وفقاً لللائحة التنفيذية .

(٨) أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بالنسبة إلى الوظائف التي يشترط للتعيين فيها مثل هذا الإجراء وفقاً لمسا تينها اللائحة التنفيذية . ويجوز للهيئة إضافة شروط أخرى وذلك بالنسبة إلى الوظائف التي تقتضى بطبيعتها توافراً مثل هذه الشروط .

مادة ٦ - يكون التعيين في الوظائف الخاصة لامتحان مسابقة بمراعاة ترتيب النجاح في هذا الامتحان .

مادة ٧ - تثبت من الموظف عند التعيين بشهادة الميلاد أو شهادة رسمية مستخرجة من سجلات المواليد .

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

مادة ٩ - يكون التعيين في الوظائف الرئيسية الميمنة بالجدول المرافق بقرار من رئيس الجمهورية . ويكون التعيين بقرار من مدير عام الهيئة إذا كان في المراتب الرابعة من الوظائف العالية والرابعة والخامسة من الوظائف المتوسطة . وفي غير هذه الوظائف يكون التعيين بقرار من الوزير .

مادة ١٠ - فيما عدا الوظائف التي يتم التعيين فيها بقرار من رئيس الجمهورية يكون التعيين 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 عنه صلاحيته لأداء أعمال الوظيفة وإلا فصل من الخدمة بقرار من مدير عام الهيئة .

ويتعين صدور هذا القرار خلال الستين يوماً التالية لاقتضاء مدة الاختبار على الأكثر . ويجوز فصل الموظف إذا تبين خلال مدة الاختبار عدم صلاحيته للوظيفة .

مادة ١١ - يجوز شغل الوظائف الفنية المتوسطة من المرتبتين الثالثة والرابعة بطريق 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 التعيين وقواعد شغل الوظائف في الحالتين .

مادة ١٢ - يمنح الموظف عند التعيين الحد الأدنى لمرتبة الوظيفة أو مرتبها الثابت وفقاً للجدول المرافق لهذا النظام .

ومع ذلك يجوز لوزير المواصلات بعد موافقة مجلس إدارة الهيئة أن يقرر منح الموظف راتباً إضافياً إذا كان حاصلاً على مؤهل إضافي يتفق وأعمال الوظيفة .

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

الفصل الخامس

الترقيات والعلاوات

مادة ١٨ - تنشأ لجنة أو لجان لشئون الموظفين وتبين اللائحة التنفيذية قواعد تشكيلها وتنظيمها وتوزيع الاختصاص بينها ويشترط 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 فرغها .

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

مادة ٢٠ - تكون الترقية إلى الوظائف الرئيسية بقرار من رئيس الجمهورية .

وتكون الترقية إلى وظائف مدير إدارة عامة أو وكيل إدارة طامة ووظائف المرتبة الأولى بقرار من وزير المواصلات بناء على ترشيح مدير الهيئة .

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

أما الترقية إلى باقي 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 شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضى أو ضعيف . وتراعى في هذه التقارير القواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية .

مادة ٢٢ - يعلن الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة مرضى أو ضعيف بصورة منه وبه أن يتظلم منه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إعلانه به إلى لجنة شئون الموظفين وتنظم اللائحة التنفيذية طريقة الإعلان وتقديم التظلم وطريقة الفصل فيه .

مادة ٢٣ - الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة مرضى أو تقرير بدرجة ضعيف لا يرقى في السنة التى قدم فيها التقرير وفضلا 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 الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقدم للجنة شئون الموظفين لفحص حالته فإذا ظهر لها أنه قادر على الاضطلاع بأعباء وظيفة أخرى قررت نقله إليها بذات المرتبة والمرتبة أو مع خفض مرتبته أو مرتبه . أما إذا تبين لها أنه غير صالح للاضطلاع بأعباء العمل 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 بد مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله الوظيفة الجديدة تقرير آخر بدرجة ضعيف اعتبر مفصولا من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

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

ويكون شغل الوظائف الخالية بطريق الترقية من الوظائف التى تسبقها مباشرة ومن نوعها أو بالتعيين من الخارج بالشروط والأوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية .

وفى عدا الترقية للوظائف الرئيسية فوق المرتبة الأولى فإنه يجوز الترقية من هذه المرتبة إلى أى من المراتب الرئيسية .

مادة ٢٥ - تكون التقيات في الوظائف العالية بالأقدمية في الوظيفة ومع ذلك تجوز الترقية بالاقتدار للكفاية والصلاحية للوظيفة في حدود النسب الآتية :

١/٣٣٪ للترقية من وظائف المرتبة الثالثة إلى وظائف المرتبة الثانية

٥٠٪ للترقية من وظائف المرتبة الثانية إلى وظائف المرتبة الأولى

أما التقيات من وظائف المرتبة الأولى فما فوق فتكون بالاقتدار .

مادة ٢٦ - تكون التقيات في الوظائف المتوسطة بالأقدمية ومع ذلك تجوز الترقية بالاقتدار للكفاية في حدود النسب الآتية :

٢٥٪ للترقية من وظائف المرتبة الثالثة إلى وظائف المرتبة الثانية

١/٣٣٪ للترقية من وظائف المرتبة الثانية إلى وظائف المرتبة الأولى

وتكون الترقية بالأقدمية من وظائف المرتبة الخامسة إلى وظائف

المرتبة الرابعة في حدود ٢٥٪ من الوظائف الخالية ويجوز زيادة هذه

النسبة بموافقة مجلس الإدارة .

مادة ٣٣ - يجوز لمدير الهيئة منح الموظفين مكافآت عن الأعمال الإضافية التي يطلب اليهم تأديتها في غير اوقات العمل الرسمية طبقاً للقواعد المقررة بالنسبة الى موظفي الدولة .

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

الفصل السادس

نقل والتدب والاعارة 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 عن النقل تنزيل في الوظيفة والايقوت 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 وإعاراتهم وأنواع الرواتب الإضافية وفئاتها (البدلات الإضافية) التي تمنح للموظفين بسبب طيب عملهم .

الفصل السابع

إجازات

مادة ٣٦ - تقسم الاجازات الى :

- (١) إجازة عارضه .
- (٢) إجازة دورية .
- (٣) إجازة مرضية .
- (٤) إجازة خاصة .

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

مادة ٣٧ - في الترقيات إلى الوظائف المخصصة فيما نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرق فيه أقدم الموظفين مع تحلى الموظف الذي قدم عنه تقريران متتاليان بدرجة مرضى أو تقرير بدرجة ضيف في السنة التي قدم فيها التقرير .

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

ويكون حساب النسبة المخصصة لترقية بالأقدمية والاختيار على أساس اعتبار كل سنة اية واحدة قائمة بذاتها من حيث تعدد الوظائف التي تحلوا خلالها .

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

مادة ٣٨ - تعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها وكل ترقية تخول الحق في علاوة من علاوات المرتبة المرقي اليها أو بداية مرتبتها أيهما أكبر .

مادة ٣٩ - يصدر قبل الترقية إلى وظائف نظار ومعاوني المحطات وغيرها من الوظائف التي تحددها اللائحة التنفيذية قرار تشغيل في الوظيفة التي يرشح للترقية اليها ويحدد للوظف المرشح للترقية مهلة لتنفيذ هذا القرار فإذا لم ينفذه خلال تلك المهلة ترك في الترقية وذلك مع عدم الإخلال بالمسألة التأديبية .

مادة ٣٠ - يمنح الموظف علاوة دورية طبقاً للنظام المقرر بالحداول المرافقة بحيث لا يجاوز المرتب نهاية المرتبة . ولا تمنح العلاوة إلا لمن يقوم بعمله بكفاية وتقرر ذلك يرجع فيه إلى لجنة شؤون الموظفين المختصة على أساس الثابت من ملف خدمته .

مادة ٣١ - تستحق العلاوات الدورية في أول مايو التالي لمضي الفترة المقررة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة السابقة وتصرف العلاوات طبقاً للفئات المبينة في الحداول المرافقة ولا تغير الترقية موعد العلاوة الدورية .

ويصدر بمنح العلاوات قرار من لجنة شؤون الموظفين .

مادة ٣٢ - لا يجوز تأجيل العلاوة الدورية أو الحرمان منها إلا بقرار مسبب من لجنة شؤون الموظفين المختصة وتأجيل هذه العلاوة يمنع استحقاقها في مدة التأجيل المبينة في القرار الصادر به ولا يترتب على التأجيل تغيير موعد استحقاق العلاوة التالية .

أما الحرمان من هذه العلاوة فيسقط حق الموظف فيها .

مادة ٤٣ - كل موظف يحبس حبسا احتياطيا أو تنفيذيا لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف مرتبه وبعد 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 اللائحة التنفيذية أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يعاقب تأديبيا .

مادة ٤٥ - الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظفين هي :

- (١) الإنذار .
- (٢) الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين .
- (٣) تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- (٤) الحرمان من العلاوة .
- (٥) الوقف عن العمل بغير مرتب أو بمرتب مخفض لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .

(٦) خفض المرتب .

(٧) التنزيل إلى مرتبة أدنى .

(٨) خفض المرتب والتنزيل إلى مرتبة أدنى .

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

ولا يجوز أن يجاوز الحد الأقصى من مرتب الموظف تنفيذيا للمعقوبة الربع من مرتب كل شهر .

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

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

مادة ٤٦ - يعاقب الموظف بأحد الجزاءات المبينة في البنود ٧ و٦ و٨ و٩ من المادة السابقة في الحالات الآتية :

- (١) إذا التحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات وأوراقا مزورة .
- (٢) إذا ارتكب خطأ جسيما تشأ عنه خسارة مادية جسيمة .
- (٣) إذا أهمل تأديبة واجباته اهمالا جسيما يؤدي إلى خسارة في الأرواح أو خسائر جسيمة في الممتلكات .

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

ومع ذلك يجوز لمدير الهيئة أن يقرر حساب مدة الانقطاع من إجازته المستحقة إذا لم تكن قد استنفدت 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 الاعتراضات التي يتكراها الموظف أثناء تأديبة أعمال وظيفته أو بسببها ملكا للهيئة على أن يكون للموظف الحق في تعويض عادل .

الفصل التاسع

تأديب الموظفين

مادة ٤١ - لا يجوز توقيع عقوبة على موظف إلا بعد إجراء تحقيق معه يثبت كتابة وتسمع فيه أقواله وبعثت دفاعه .
وتنظم اللائحة التنفيذية إجراءات التحقيق .

مادة ٤٢ - للوزير ومدير الهيئة أن يوقف الموظف عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك ، ولا يجوز أن تزيد مدة الوقف على 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 وقفه فإن لم يعرض في هذا الميعاد وجب صرف المرتب حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه .

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

فإذا ثبتت براءة الموظف أو وقعت عليه عقوبة الإنذار وجب رد مالم يصرف من مرتبه إليه . أما إذا وقعت عليه عقوبة أشد عرض الأمر على المحكمة التأديبية لتقرر ما تراه في شأن المرتب في مدة الوقف سواء بحرمانه منه أو صرفه إليه كله أو بعضه .

مادة ٥٠ - تسقط الدعوى التأديبية ضد الموظفين بمضى خمس سنوات من تاريخ وقوع المخالفة وتسقط هذه المدة بإجراءات 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 إلى الباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم لإجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك فإذا كون 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 المحجز الإداري على جميع أمواله .

مادة ٥٢ - تحتفظ الهيئة في حساب خاص بحصيلة الجزاءات الموقعة على الموظفين والمستخدمين والعمال .

ويكون الصرف من هذه الحصيلة في أغراض اجتماعية تنظم بقرار يصدر من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الإدارة .
وتعتمد القرارات التي سبق صدورها في هذا الشأن .

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

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

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

(٣) ستة 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 .

(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 الإضرار بالصالح العام أو يعطل حركة العمل .

(٦) إذا لم يتم أو امتنع عن تأدية الخدمات المفروضة عليه للجمهور بحكم وظيفته .

(٧) إذا أفسد الأسرار الخاصة بالعمل .

(٨) إذا ارتكب فعلاً مخالفاً بالأداب في أمكنة العمل أو وجد أثناء ساعاته 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 أتلف عن عمد - أو بدد ممتلكات الهيئة أو إيراداتها أو مما يسلم إليه بحكم وظيفته .

(١٢) إذا أضرب عن العمل أو حرض عليه .

(١٣) إذا حكم عليه بالحبس لمدة لا تقل عن شهرين لجريمة وقعت منه أثناء أو بسبب تأديبة وظيفته .

مادة ٤٧ - يجوز للوزير بعد موافقة مجلس الإدارة أن يصدر لأية 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 بنير مرتب أو يبرمب خفض 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 العقوبة وتعديلها وذلك بخصمها أو تشديدها في حدود العقوبات السابقة وله أيضاً إذا ألقى 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 ٤٩ - في حالة نذب الموظف تتولى محاكمته عن المخالفات التي يرتكبها أثناء نذبه السلطة التأديبية لهجة المنتدب للعمل بها .

مادة ٥٩ - تنظم اللائحة التنفيذية قواعد نقل موظفي الهيئة الذين تثبت عدم لياقتهم الصحية إلى وظائف أخرى بالهيئة تسمح بحالتهم 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 تنتهي 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 إتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف فإذا أحيل إلى المحاكمة التأديبية لا تقبل الاستقالة إلا بعد الحكم في الدعوى .

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

ولا يتقاضى مرتبا عن مدة انقطاعه إلا إذا قرر مدير الهيئة صرف مرتبه عن مدة الانقطاع بشرط أن يسمح بذلك رصيذ اجازاته مع عدم الاخلال بالمساءمة التأديبية .

وفي حالة اعتباره مستقila 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 لتعيين فيها وجب نقل الموظف إليها متى كانت معادلة لتلك الوظيفة ويدير الموظفون المفصولون بسبب إلغاء الوظيفة في كشوف تعد لهذا الغرض فإذا خلت وظائف نائلة لوظائفهم من حيث النوع والمرتبة خلال العاملين التاليين انفصلهم كان لهم الحق في شغلها بالأولوية على من عداهم .

مادة ٦٤ - تطبق في شأن موظفي الهيئة الأحكام المنصوص عليها في قانون الوظائف العامة فيما يتعلق بحالتهم إلى الاستيداع ومحو الجزاءات المولمة عليهم .

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

ولا يجوز النظر في ترقية الموظف قبل إقضاء سنتين من تاريخ تزييله

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

مادة ٥٥ - لا تجوز ترقية موظف محال إلى التحقيق أو المحاكمة أو موقوف عن العمل حتى يبت في أمره نهائيا .

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

الفصل العاشر

إنهاء الخدمة

مادة ٥٦ - تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ السن المقررة قانونا لانتهاء الخدمة

(٢) عدم اللياقة للخدمة صحيا .

(٣) الاستقالة .

(٤) العزل بحكم أو قرار تأديبي .

(٥) انفصل بقرار من رئيس الجمهورية .

(٦) فقد الجنسية العربية .

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

(٨) حلول الأجل المحدد للوظيفة المؤقتة أو إنهاء العرض منها .

(٩) الوفاة .

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

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

مادة ٦٦ - يجوز إنشاء مراتب فرعية لبعض الوظائف وتحديد علاواتها وتقرير قواعد التعيين والترقية والعلاوة فيها أو غير ذلك بقرار من الوزير بعد موافقة مجلس إدارة الهيئة .

وينقل الموظفون الشاغلون للدرجات الفرعية بالهيئة إلى المراتب الفرعية المقابلة لها بالجدول المرافق .

وتكون علاواتهم طبقا للعلاوات الخاصة بالمرتبة الأصلية .

وتكون الترقية إلى المرتبة الفرعية التالية وفقا للتقسيم المشار إليه ، بعد انقضاء ثلاث سنوات على الأقل في كل مرتبة منها ، وذلك بعد أداء الامتحان اللازم بنجاح طبقا لما تقرره اللائحة التنفيذية .

مادة ٦٧ - يسرى حكم الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة من المادة ١٢٤ على الموظفين الحاليين الذين سبق نقلهم من الكادر الفني المتوسط إلى الكادر العالي أو من الدرجات الخصوصية أو من اليومية إلى الدرجة الثامنة الفنية وتسوى حالاتهم على هذا الأساس مع عدم صرف فروق عن الماضي .

مادة ٦٨ - لوزير المواصلات أن يعهد ببعض اختصاصاته المقررة في هذا النظام إلى مدير الهيئة أو أحد شاغلي الوظائف الرئيسية ، وللمدير الهيئة أن يعهد 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 ترويضها على الجهات المختلفة قرار من مدير الهيئة .

مادة ٧٠ - النسبة إلى الموظفين الحاليين تثبت سن الموظف بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي من سجلات المواليد وإلا حددت بقرار من المجلس الطبي للهيئة ، 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 اللائحة التنفيذية لهذا النظام بقرار من رئيس الجمهورية بعد موافقة مجلس الإدارة .

مادة ٧٣ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويحتمل به من أول يولييه سنة ١٩٦٠ م .

صدر برئاسة الجمهورية في ١٩ جمادى الآخرة سنة ١٣٧٩ (١٩ ديسمبر سنة ١٩٥٩)

جمال عبد الناصر

الباب الثاني

أحكام انتقالية

مادة ٦٥ - ينقل الموظفون إلى الكادر الجديد الملحق بهذا النظام طبقا للقواعد الآتية :

ينقل مدير عام الهيئة ووكيل المدير العام ومساعدو المدير العام إلى مراتبهم المبنية بالجدول المرافق .

وينقل مفتشو الحوم ومديرو الإدارات والمناطق إلى مرتبة مدير إولرة عامة .

وينقل باقي الموظفين المعينين في درجة مدير عام إلى مرتبة وكيل إدارة عامة .

وينقل 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 .

وينقل إلى الوظائف المتوسطة موظفو الكادرين الفني المتوسط والكاتب من الدرجة الرابعة إلى المرتبة الأولى ، وموظفو الدرجة الخامسة إلى المرتبة الثانية ، وموظفو الدرجتين السادسة والسابعة إلى المرتبة الثالثة ، وموظفو الدرجة الثامنة إلى المرتبة الرابعة .

وينقل موظفو الدرجة التاسعة إلى المرتبة الخامسة .

تحتسب أقدمية الموظفين المنقولين للمراتب الجديدة طبقا لترتيبهم الحالي في درجاتهم وفيما يتعلق بالحد الأدنى للحد الذي يشترط فضاؤها في إحدى المراتب للترقية إلى المرتبة الأعلى تحسب هذه المدد بالنسبة إلى الموظفين الحاليين 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 مرتبة الحالي أيهما أكبر .

ويحفظ بمواعيد العلاوات للموظفين الذين يتقاضون الآن مرتبات نوازي 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 حصوله على بداية المرتبة .

وموظفو المرتبة الرابعة من الوظائف العالية الذين قضوا في الدرجة السادسة سنتين على الأقل ترفع مرتباتهم إلى ٢٠ جنيا 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 هيئة السكك الحديدية

(أ) الوظائف الرئيسية :

| المرتبة | المرتب | العلاوة |
|--------------------|--------|---------|
| المدير العام | ١٨٠٠ | جيه |
| وكيل المدير العام | ١٥٠٠ | جيه |
| مساعد المدير العام | ١٤٠٠ | جيه |

(ب) الوظائف العالية :

| المرتبة | المرتب | العلاوة | الحد الأدنى للبقاء في المرتبة |
|-----------------|-------------|---------------------------------|--|
| مدير ادارة عامة | ١٣٠٠ | جيه | الترقية بالاختيار وغير مقيدة بقيد زمني |
| وكيل ادارة عامة | ١٣٠٠ - ١٢٠٠ | ١٠٠ كل سنتين | الترقية بالاختيار وغير مقيدة بقيد زمني |
| الأولى | ١٢٠٠ - ٩٦٠ | ٧٢ كل سنتين | ١ سنة |
| الثانية | ١٠٢٠ - ٧٨٠ | ٦٠ كل سنتين | ٢ سنة |
| الثالثة | ٨٤٠ - ٤٢٠ | ٤٨ كل سنتين | ٤ سنوات |
| الرابعة | ٤٨٠ - ١٨٠ | ٦٠ بعد أول سنتين ٣٦ كل سنتين | ٦ سنوات |

(ج) الوظائف المتوسطة :

| المرتبة | المرتب | العلاوة | الحد الأدنى للبقاء في المرتبة |
|---------|-----------|---|-------------------------------|
| الأولى | ٨٤٠ - ٤٢٠ | ٤٨ كل سنتين | - |
| الثانية | ٥٤٠ - ٣٠٠ | ٣٦ كل سنتين لغاية ٤٢٠ ٤٢ كل سنتين لغاية آخر المربوط | ٣ سنوات |
| الثالثة | ٤٢٠ - ١٤٤ | ٢٤ كل سنتين لغاية ٢٦٤ ٣٠ كل سنتين لنهاية المربوط | ٦ سنوات |
| الرابعة | ٢٢٨ - ١٠٨ | ٣٠ بعد سنتين ١٨ كل سنتين لنهاية المربوط | ٤ سنوات |
| الخامسة | ١٨٠ - ٨٤ | ٩ كل سنتين لغاية ١٢٠ ١٢ كل سنتين لنهاية المربوط | ٤ سنوات |

(د) المراتب الفرعية للوظائف المتوسطة :

| المرتبة الفرعية | المرتب | المرتبة الأصلية في الوظائف المتوسطة | الدرجات الفرعية السابقة |
|-----------------|-----------|-------------------------------------|-------------------------|
| ١ | ٦١٢ - ٤٢٠ | الأولى | جيه |
| ٢ | ٥٤٠ - ٣٠٠ | الثانية | ٤٢٠ - ٣٠٠ |
| ٣ | ٤٢٠ - ٣٠٠ | الثالثة | ٣٧٢ - ٣٠٠ |
| ٤ | ٤٢٠ - ١٨٠ | الرابعة | ٣٠٠ - ١٨٠ |
| ٥ | ٣٢٤ - ١٨٠ | الخامسة | ٢٦٤ - ١٨٠ |
| ٦ | ٢٦٤ - ١٤٤ | السادسة | ٢٠٤ - ١٤٤ |
| ٧ | ٢١٠ - ١٤٤ | السابعة | ١٨٠ - ١٤٤ |
| ٨ | ٢٢٨ - ١٠٨ | الثامنة | ١٦٨ - ١٠٨ |
| ٩ | ١٦٨ - ١٠٨ | التاسعة | ١٣٨ - ١٠٨ |