

## قانون

العاملين المدنيين بالدولة

القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة

ولائحته التنفيذية، والمعدل

بالقانون رقم ٥٠٤ لسنة ٢٠٠٠

القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

بنظام العاملين المدنيين بالدولة

العدد ٢٩ ب تابع في

٢٠ يوليو سنة ١٩٧٨

معدلاً بالقوانين أرقام ١٣٦ لسنة ٨٠، ١٠٨ لسنة ٨١، ١١٧ لسنة ٨٣، ٣١ لسنة ٨٣، ١١٥ لسنة ٨٣،

٢١٩ لسنة ١٩٩١ م.

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

المادة الأولى: يعمل بأحكام القانون المرفق بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة

المادة الثانية: يلغى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرفق.

المادة الثالثة: ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من أول يوليو سنة ١٨٧٨ م.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برياسة الجمهورية في ١٣ من شعبان ١٣٩٨ هـ - ١٨ من يوليو سنة ١٩٧٨ م.

أنور السادات

قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

الباب الأول - في الأحكام العامة

مادة ١: يعمل في المسائل المتعلقة بنظامك العاملين المدنيين بالدولة لأحكام الواردة بهذا القانون وتسرى أحكامه على:

١- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي.

٢- العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم، ولا تسرى هذه الأحكام على

العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات.

ويعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذه القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحده.

مادة ٢: في تطبيق أحكام هذه القانون... ويقصد:

١- بالوحدة:

- (أ) كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة.
- (ب) كل وحدة من وحدات الحكم المحلي (بالإدارة المحلية حالياً).
- (ج) الهيئة العامة.

٢- السلطة المختصة

(أ) الوزير المختص.

(ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلي.

(ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص.

مادة ٢: تشكل لجنة لشئون الخدمة المدنية برئاسة رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وعضوية: (معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

- رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة.
- رئيس قسم التشريع بمجلس الدولة.
- رئيس الإدارة المركزية لترتيب وموازنة الوظائف بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
- وكيل وزارة المالية لشئون الموازنة العامة ووكيل آخر للوزارة يختاره وزير المالية.

وتختص هذه اللجنة بما يأتي:

١- وضع مشروع اللائحة التنفيذية للقانون، على أن تصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية، (انظر اللائحة آخر الكتاب).

٢- وضع القرارات والتعليمات التنفيذية التي يقتضيها تنفيذ أحكام هذا القانون.

٣- وضع التعليمات التي تكمل تنفيذ الفتاوى الصادرة من مجلس الدولة فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيره من القوانين والقرارات التنظيمية الصادرة في شأن العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون.

٤- مباشرة الاختصاصات الأخرى الواردة في هذا القانون.

ويعتمد الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارات وتعليمات اللجنة.

ويكون لهذه اللجنة أمانة فنية يصدر بتشكيلها وبنظام العمل بها قرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

وتضع اللجنة لائحة داخلية تتضمن القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل بها، وتنتشر قرارات وتعليمات وأبحاث وتوجيهات في نشرة ربع سنوية وتحدد هذه اللائحة تنظيم وتمويل توزيعها.

مادة ٤: تشكل في كل وحدة بقرار من السلطة المختصة لجنة أو أكثر لشئون العاملين وتتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة التنفيذية إن وجدت يختاره مجلس إدارة اللجنة النقابية.

وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس الوحدة وتكون قراراتها بأغلبية الآراء فإذا تساوت ويرجح الجانب الذى منه الرئيس.

وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها، فإذا لم تعتمدها ولم تبد اعتراضاً عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة أما إذا اعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن تبدي كتابة الأسباب المبررة لذلك وتعيد ما اعترضت عليه اللجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب وتحدد لها أجلاً للبت فيه، فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدي اللجنة رأيها اعتبر رأى السلطة المختصة نافذاً أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويعتبر قرارها فى هذه الحالة نهائياً.

وتختص اللجنة بالنظر فى تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية للعاملين شاغلي الوظائف الدرجة الأولى فما دونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة منهم.

كما تختص بالنظر فيما ترى السلطة المختصة عرضة عليها من موضوعات ويتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود.  
معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣:

مادة ٥: تعلن القرارات التى تصدر فى شئون العاملين فى نشره رسمية يصدر بتنظيم توزيعها على الجهات المختصة وتعليقها فى لوحة الإعلانات قرار من السلطة المختصة.

مادة ٦: يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأى مسبباً فيما تطلقه الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون متعلقاً بتطبيق أحكامه ولوائحه التنفيذية عن طريق إدارة الفتوى المختصة، وذلك خلال شهر من تاريخ طلب الفتوى عن طريق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

مادة ٧: يكون حساب المدد المنصوص عليها فى هذا القانون بالتقويم الميلادى.

الباب الثانى - فى العلاقة الوظيفية وانتهائها

الفصل الأول - فى الوظائف

مادة ٨: تضع كل وحدة هيكلاً تنظيمياً لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، ويراعى فيه تقسيم الوحدة إلى قطاعات وإدارات مركزية أو مديريات بما يتناسب والأنشطة الرئيسية لكل وحدة وحجم ومجالات العمل المتميزة بكل قطاع أو إدارة مركزية أو مديرية.

معدلة بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٢:

مادة ٨ مكرر: تنشأ بكل وزارة وظيفية واحدة لوكيل الوزارة لا تقابلها درجة مالية ويعاون وكيل الوزارة الوزير فى مباشرة اختصاصاته.

ويختار الوزير وكيل الوزارة بطريق النذب للمدة التي يحددها من بين شاغلي وظائف الدرجة الممتازة.  
مضافة بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٢:

ويستحق شاغلوا هذه الوظيفة بدل التمثيل الذي يصدر بتحديد قرار من رئيس الجمهورية.  
وتضع كل وحدة جدولاً للوظائف مرفقاً به بطاقات وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها  
والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى  
الدرجات المبينة بالجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون كما يجوز إعادة تقييم وظائف كل وحدة.  
ويعتمد جدول الوظائف وطاقات وصفها والقرارات الصادرة بإعادة تقييم الوظائف بقرار من رئيس الجهاز  
المركزي للتنظيم والإدارة.

مادة ٩: يصدر رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة القرارات المتضمنة للمعايير اللازمة لترتيب  
الوظائف والأحكام التي يقتضيها تنفيذها ويدخل ضمن ذلك الحد الأدنى للخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة  
الأدنى مباشرة.

مادة ١٠: يجوز في حالة الضرورة القصوى تبعاً لمقتضيات العمل الملحة في بعض الوحدات وجود  
تقسيمات وظيفية في الدرجة المالية الواحدة يتحرك بينها العالم دون أن يترتب على ذلك ميزة مادية قبل  
الارتقاء إلى وظيفة في الدرجة المالية الأعلى.

ويصدر بتحديد هذه التقسيمات الوظيفية ونظام الحركة بينها قرار من لجنة شؤون الخدمة المدنية بناء على  
طلب السلطة المختصة.

مادة ١١: تقسم وظائف الوحدات التي تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل  
مجموعة وحدة متميزة في حال التعيين والترقية والنقل والندب.

مادة ١٢: يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء  
الاشتراطات اللازمة.

مادة ١٣: يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون وفي الحالة التي تسرى  
على العامل المعين أحكاماً لوظيفة الدائمة.

مادة ١٤: يوضع نظام لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب ولمن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو  
موسمية وللعاملين المتدرجين، وذلك بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية يصدر بناء على عرض  
لجنة شؤون الخدمة المدنية.

صدرت ٤ قرارات بهذا الصدد مرفقة بالكتاب:

الفصل الثاني - في التعيين في الوظائف

مادة ١٥: يكون التعيين ابتداء في أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة في جدول وظائف الوحدة.

معدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣:-

ويجوز التعيين في غير هذه الوظائف سواء في داخل الوحدة أو خارجها في حدود ١٠% من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة، وذلك طبقاً للقواعد والشروط التي تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية، وتعتبر الوظائف الشاغرة في كل درجة بالمجموعة النوعية وحدة واحدة على مدار السنة، فإذا كان عدد الوظائف المطلوب شغلها يقل عن عشرة جاز تعيين عامل واحد. ونستثنى من أحكام الفقرتين السابقتين الوظائف العليا.

مادة ١٦: يكون التعيين في الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية.

ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة.

مادة ١٧: تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها التي يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة في صحيفتين يوميتين على الأقل، ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها. وتحدد السلطة المختصة الوظائف التي يكون شغلها بامتحان وتلك التي تشغل بدون امتحان.

مادة ١٨: يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فإن تساوى تقدم الأكبر سناً. وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعين بمضى سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان ويجوز التعيين من القوائم التي مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشيح منهان وذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء السنة.

ويكون التعيين في الوظائف التي تشغل بدون امتحان على الوجه الآتي:

١- إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقاً للمؤهل الأعلى وعند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً.

٢- فإذا كانت الخبرة هي المطلوبة فيكون التعيين طبقاً لمدد الخبرة.

مادة ١٩: تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التي تحجز للمصابين في العمليات الحربية الذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمالها. كما يحدد ذلك القرار قواعد شغلها ويجوز أن يعين في هذه الوظائف أزواج هؤلاء المصابين أو أحد أولادهم إحدى أخوتهم القائمين بإعالتهم وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم إذا توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف، وكذلك الأمر بالنسبة للشهداء.

مادة ٢٠: يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف:

١- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى تولى الوظائف العامة.

٢- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.

٣- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية أو في جريمة مخلفة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيين العامل بعد موافقة السلطة المختصة. وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن تعيين العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

٤- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل.

٥- أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة.

٦- أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة المجلس الطبي المختص، وذلك فيما عدا العاملين المعيّنين بقرار من رئيس الجمهورية ويجوز الإعفاء منها بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.

٧- أن يختار الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.

٨- ألا يقل السن عن ست عشرة سنة.

٩- أن يكون ملماً بالقراءة والكتابة.

مادة ٢١: المؤهلات العلمية الأجنبية التي تمنحها الجامعات والمعاهد والمدارس الأجنبية يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية أو بتقييمها علمياً إذا لم تكن لها نظائر من المؤهلات الوطنية قرار من وزير التعليم المختص أو من وزير شئون الأزهر حسب الأحوال بناء على اقتراح لجنة تشكل لهذا الغرض تمثل فيها وزارة التعليم والإدارة العامة للبعثات والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والكليات والمعاهد التي فيها نوع الدراسة المطلوب معادلة شهادتها أو تقييمها علمياً.

كما يصدر قرار من الجهة المشار إليها بالتقييم العلمي للمؤهلات التي تمنحها المعاهد والمدارس الوطنية. مادة ٢٢: يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختيار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل، وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم أنهيت خدمتهم، إلا إذا رأت لجنة شئون العاملين نقلهم إلى وظائف أخرى على أن يقضوا في هذه الحالة فترة اختبار جديد.

ويشترط في جميع الأحوال لثبوت صلاحية العامل أن يجتاز بنجاح برنامج التدريب الذي تتيحه له الوحدة التي يعمل بها أو الذي تقرره الوحدة التدريب التأهيلي أو التحويلي للمعينين من الخريجين عن طريق وزارة القوى العاملة والتدريب.

وتحدد لجنة شئون العاملين بناء على عرض السلطة المختصة الوظائف الأخرى التي لا يوضع شاغلوها تحت الاختبار، ويستثنى من الأحكام المتقدمة المعينون بقرار من رئيس الجمهورية.

(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

مادة ٢٣: استثناء من حكم المادة ١٧ يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته التي يعاد التعيين عليها، على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف.

مادة ٢٤: تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيما إذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلي:

١- إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية في أولوية التعيين طبقاً لما ورد في المادة ١٨ من هذا القانون.

٢- إذا كان التعيين متضمناً ترقية اعتبرت الترقية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة.

٣- إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى تحسب أقدميته في هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه.

مادة ٢٥: يستحق العامل عند التعيين بداية الأجل المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول الأجور رقم (١) المرفق لهذا القانون.

ويستحق العامل أجره اعتباراً من تاريخ تسلمه العمل، ما لم يكن مستقبلي بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه.

واستثناء من ذلك إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى احتفظ بالأجر الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد عن بداية الأجر المقرر لوظيفة المعين عليها بشرط ألا يجاوز نهايته وأن يكون مدة خدمته متصلة.

ويسرى هذا القانون على العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والعاملين المعينين بنظم خاصة الذي يعاد تعيينهم في الوحدات التي تسرى عليها أحكام هذا القانون.

كما يسرى هذا الحكم على العاملين المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم في وظائف دائمة.

مادة ٢٥ مكرر: مع مراعاة حكم البند ١ من الفقرة الثالثة من المادة ١٨ من القانون يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقاص لجدول التوصيف والترتيب المعمول بها، وذلك مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف.

ويمنح العامل الذي يعين وفقاً لأحكام الفقرة السابقة أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها ولعاوة من علاواتها أو مرتبة السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر حتى وإن تجاوز نهاية مربوط دردة الوظيفة المعين عليها، وتمنح هذه العلاوة لمن يعاد تعيينه بوحدة أخرى بالمؤهل الأعلى الذي حصل عليه.

(مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣)

مادة ٢٦: يجوز لرئيس الجمهورية في الحالات التي يقدرها أن يقرر الاحتفاظ لمن يعين بوظيفة أخرى بالأجر والبدلات التي كان يتقاضها قبل التعيين بها ولو تجاوز نهاية الأجر والبدلات المقررة للوظيفة الجديدة.

مادة ٢٦ مكرر: لرئيس مجلس الوزراء أن يقرر الاحتفاظ بصفة شخصية لمن ينقل من إحدى وحدات القطاع العام على إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون بمتوسط ما كان يتقاضها في السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات وأيا مزايا مالية أخرى.  
(مضافة بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١م).

فإذا كانت الوظيفة المنقول إليها العامل مقررًا لها بدلات وأية مزايا مالية أكبر ما كان يتقاضها بالجهة المنقول منها صرفت هذه البدلات والمزايا، أما إذا كان مجموع ما كان يتقاضها من بدلات ومزايا مادية يزيد عما هو مقرر للوظيفة المنقول إليها، فإنه يحتفظ له بما كان يتقاضها مع استهلاك الزيادة من ربع ما يستحق له من علاوات دورية وعلاوات ترقية مستقبلاً.

مادة ٢٧: تحسب مدة الخبرة المكتسبة علمياً التي تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل، وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة في أجر بداية التعيين للعامل الذي تزيد مدة خبرته عن مدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة.

معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣: كما تحسب مدة الخبرة العملية التي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وعلى ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر.

ويكون حساب مدة الخبرة الموضحة بالفقرتين السابقتين وفقاً للقواعد التي تضعها لجنة شؤون الخدمة المدنية.

#### الفصل الثالث- في قياس كفاية الأداء

مادة ٢٨: تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل قياس الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف.

ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقرير الكفاية، وذلك من واقع السجلات والبيانات التي تعدها الوحدة لهذا الغرض ونتائج التدريب المتاح، وكذلك أية معلومات أو بيانات أخرى يمكن الاسترشاد بها في قياس كفاية الأداء.

معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣: ويعتبر الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ أساساً لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو ضعيف.



وتضع السلطة المختصة نظاماً يتضمن تحديد الإجراءات التي تتبع في وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والنظام منها.

ويكون وضع التقارير النهائية عن سنة تبدأ من أول يناير وتنتهى في آخر ديسمبر وتقدم خلال شهر يناير وفبراير وتعتمد خلال شهر مارس.

وتعلن للعاملين معايير قياس الكفاية التي تستخدم في شأنها.

ويقتصر وضع تقارير الكفاية على العاملين شاغلين لوظائف من الدرجة الأولى فما دونها.

ويكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا على أساس ما يبديه الرؤساء بشأنهم سنوياً من بيانات تعتمد من السلطة المختصة وتودع بملفات خدماتهم.

وتحدد اللائحة التنفيذية الضوابط التي يتم على أساسها تقدير كفاية العاملين.

مادة ٢٩: يجب إخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى أدائهم أقل من مستوى الأداء العادى بأوجه النقص في هذا الأداء طبقاً لنتيجة القياس الدوري للأداء أولاً بأول.

مادة ٣٠: تعلن وحدة شئون العاملين العامل بصورة من البيان المقدم عن أدائه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة أو من لجنة شئون العاملين بحسب الأحوال.

معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣: وله أن ينظم منه خلال عشرين يوماً من تاريخ علمه.

ويكون تظلم العاملين شاغلي الوظائف العليا من البيانات المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة.

ويكون تظلم باقي العاملين إلى لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض وتشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاث من كبار العاملين من لم يشتركوا في وضع التقرير وعضو تختاره اللجنة النقابية بالوحدة إن وجدت.

ويبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه ويكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائياً.

ولا يعتبر بيان تقديم الأداء أو التقرير نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه.

مادة ٣١: يمنح العاملون الذين حصلوا على مرتبة ممتاز في الكفاية شهادات تقدير من السلطة المختصة وتعلن أسماءهم في لوحة متخصصة لذلك.

مادة ٣٢: في حالة إعارة العامل داخل الجمهورية أو ندبه أو تكليفه تختص بوضع التقرير بانهائي عنه الجهة التي قضى بها المدة الأكبر من السنة التي يوضع عنها التقرير.

فإذا كانت الإعارة للخارج يعتد في معاملته بالتقارير السابق وضعها عنه قبل الإعارة.

كما يعتد بالتقارير السابق وضعها عن العامل في حالة ما إذا صرح له بإجازة خاصة.

وبالنسبة للعامل المجدد تقدر كفايته بمرتبة جيد حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكماً.

معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣: وبالنسبة للعامل المستدعى للاحتياط أو المستبقى تقدر كفايته بمرتبة ممتاز حكماً.

وبالنسبة لأعضاء المنظمات النقابية تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة تقدير كفايتهم في السنة السابقة على انتخابهم بالمنظمات النقابية.

مادة ٣٣: إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر تقدر كفايته بمرتبة جيد حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكماً.

(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣)

مادة ٣٤: يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية ومن الترقية في السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير، ولا يترتب الأثر السابق إذا ما تراخى وضع التقرير عن الميعاد الذى يتعين وضعه فيه.

مادة ٣٥: يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين، فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملائمة للقيام بوظيفة أخرى في ذات درجة ووظيفة قررت نقله أولها.

أما إذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل في أية وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة أو منحه أجازة.

معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣:

وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة فإذا لم تعتمد إعادة اللجنة مع تحديد الوظيفة التى نقل إليها العامل.

فإذا كان التقرير التالى مباشرة بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتباره نهائياً مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة.

يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء منح العاملين شاغلى الوظائف العليا أجازة إذا ثبت من واقع بيانات تقييم أدائهم المودعة بملفات خدمتهم أن أدائهم لأعمال ووظائفهم أقل من المستوى المطلوب، وذلك بناء على توصية لجنة تشكل برئاسة الوزير المختص أو المحافظ أو رئيس محكمة الهيئة العامة بحسب الأحوال وعضوية اثنين من العاملين بالوزارة أو المحافظة أو الهيئة ممن يسبقون العامل المقترح منحه إجازة فى أقدمية الوظيفة فإذا لم يوجد بالوحدة اثنان يسبقان العامل فى أقدمية الوظيفة اكتفى برأى الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة.

مادة ٣٥ مكرراً: تكون الإجازة الممنوحة للعامل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن سنتين ويحتفظ العامل الممنوح له الإجازة بمرتبة الأساسى بصفة شخصية لمدة ثلاثة أشهر ونصف، وهذا الأجر لباقي المدة ويجوز للعامل خلال مدة أجازته أن يقوم بأى علم لحسابه الخاص أو لدى الغير ، كما يجوز له أن طلب الاشتراك فى دورة تدريبية تكفل تحسين مستوى أدائه.

وللعامل الذى منح أجازته طلب إحالته ما لم يكن محالاً إلى المحاكمة التأديبية، وتسرى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي بما في ذلك المدة التى منح عليها الإجازة مضافاً إليهما المدة الباقية لبلوغ سن التقاعد بحيث لا تتجاوز سنتين.  
(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

مادة ٣٥ مكرراً ١: "يعود العامل الذى منح إجازة بانقضاء مدتها إلى وظيفته بذات الحالة التى كان عليها من حيث الدرجة أو المرتب وتحدد أقدميته على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه عند حصوله على الإجازة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل، وذلك كله ما لم تكن خدمته قد انتهت وفقاً للأوضاع المنصوص عليها في هذا القانون.  
(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

فإذا حصل العامل في التقرير التالي مباشرة على مرتبة ضعيف أو ثبت أن كونه لأعمال أقل من المستوى المطلوب يفصل من الخدمة في اليوم التالي لاعتبار التقرير أو بيان التقييم نهائياً.  
وفي جميع الأحوال يفصل العامل من الخدمة إذا توافرت فيه شروط منح الإجازة بعد عودته إلى وظيفته بالتطبيق لأحكام هذه المادة.

#### الفصل الرابع- في الترقية

مادة ٣٦: مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها تكون الترقية إليها من الوظيفة التى تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى إليها.  
ولا يجوز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضي سنة على الأقل ما لم تكن الترقية في وظائف الوحدات المنشأة حديثاً أو كان نقل العامل بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يكن من العاملين بالوحدة المنقول إليها العامل من يستوفى الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه السنة.  
مادة ٣٧: تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية والاختيار، وذلك على أساس بيانات تقييم الأداء وما ورد في ملفات خدماتهم من عناصر الامتياز.  
(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

وتكون الترقية إلى الوظائف الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرفق، وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة، على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية.  
ويشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلاً على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة مباشرة، وذلك مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية.

فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار من الحاصلين على مرتبة ممتاز أقل من العدد المخصص للترقية بالاختيار تكون الترقية في الجزء الباقي من الحاصلين على مرتبة جيد على الأقل على ذات المدة السابقة مع الالتزام بالتفصيل المشار إليه في الفقرة السابقة من هذه المادة فإذا كان عدد من

تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية في الجزء الباقي إلى سنة تالية.

ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين إضافة ضوابط الترقية بالاختيار ويحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة.

ويشترط في جميع حالات الترقية بالاختيار بنجاح التدريب الذي تتيحه له الوحدة التي يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

مادة ٣٨: يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها، ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقي إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتباراً من هذا التاريخ ولا يحل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية في موعدها.

مادة ٣٩: يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية اعتباراً للعاملين من مجموعة وظيفية في وحدتين أو أكثر من الوحدات التي يسرى عليها أحكام هذا القانون وحدة واحدة في مجال الترقى.

#### الفصل الخامس - في الأجور والعلاوات

مادة ٤٠: تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقاً لما ورد في الجدول رقم (١) المرافق.

مادة ٤١: يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها طبقاً لما هو مبين بالجدول رقم (١) المرافق بحيث لا يجاوز نهاية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة.

وتستحق العلاوة الدورية في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة.

ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمني وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمني تستحق العلاوة في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين.

(تعديل موعد استحقاق العلاوة إلى أول يونيو بالقانون ١١٤ / ١٩٨١).

ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية.

ويصدر بمنح العلاوة قرار من السلطة المختصة.

مادة ٤١ مكرراً: إذا أمضى العامل ثلاث سنوات دون استحقاق علاوة دورية لوصول أجره إلى الحد الأقصى المسموح به وفقاً للقوانين المعمول بها بمنح علاوة إضافية بفئة العلاوة المقررة لدرجة الوظيفة، وذلك من أول يونيو التالي لمضى المدة المذكورة بشرط ألا يجاوز أجره بهذه العلاوة الربط المالي الثابت المقرر لدرجة الوظيفة الأعلى مباشرة.

(مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

#### الفصل السادس - البدلات والمزايا العينية والتعويضات

مادة ٤٢: يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلي الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقاً للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن وذلك بحد أقصى ١٠٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البديل لشاغل الوظيفة المقرر لها، وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع هذا البديل للضرائب.

ويجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراحات لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات الآتية فئة كل منها وفقاً للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن وبمراعاة ما يليه:

- ١- بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر بحد أقصى ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة.
- ٢- بدل إقامة للعاملين في مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البديل أثناء إقامتهم في هذه المناطق، ولا يخضع هذا البديل للضرائب.
- ٣- بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاوله المهنة، وذلك في حدود الاعتمادات المالية المخصص بالموازنة.

ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يصرف لعامل طبقاً تقدم ١٠٠% من الأجر الأساسي.

مادة ٤٢: يحتفظ العاملون بصفة شخصية بالبدلات التي يتقاضونها على خلاف الشروط المقررة في هذا القانون، وذلك على أساس القرارات التي منحت هذه البدلات حتى نزول الأسباب التي تقرررت على أساسها، وكذلك إذا نقلوا إلى وظائف أخرى تطبيقاً للمادة ٦٥٦ من هذا القانون.

مادة ٤٤: يجوز منح رواتب إضافية للعاملين خارج الجمهورية وذلك وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية.

مادة ٤٥: يصدر بنظام المزايا العينية التي تمنح لبعض العاملين الذين تقتضى طبيعة أعمالهم تقرير هذه المزايا قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية.

مادة ٤٦: يستحق شاغل الوظيفة مقابلاً عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الجهة المختصة، وذلك طبقاً للنظام الذي تضعه السلطة ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضها العامل من مبالغ في هذه الأحوال.

مادة ٤٧: يسترد العامل النفقات التي يتحملها في سبيل أداء أعمال الوظيفة، وذلك في الأحوال ووفقاً للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية.

- ١- إذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية أو له صلة بالشئون العسكرية.
- ٢- إذا كان الاختراع أو المصنف يدخل في نطاق واجبات الوظيفة وفي جميع الأحوال يكون للعامل الحق في تعويض عادل يراعى في تقديره تشجيع البحث والاختراع.
- ٣- ويجوز أن ينشأ صندوق خاص في الوحدة تتكون موارده من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات.

ويكون الصرف من حصيلة هذا الصندوق طبقاً لللائحة المالية التي تضعها السلطة المختصة.

#### الفصل السابع- في الحوافز والرعاية الصحية والاجتماعية

مادة ٤٩: للسلطة المختصة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج في الجهات التي يسمح نشاطها بذلك بحيث يتضمن هذا النظام معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة لعامل أو مجموعة العاملين وحساب الزيادة في الأجر عند زيادة الإنتاج عن المعدلات المقررة، وذلك دون التقيد بنهاية الأجر المقرر لوظيفة.

مادة ٥٠: تضع السلطة المختصة نظاماً للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقرير الدورية المقدمة عنه.

(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

مادة ٥١: يجوز للسلطة المختصة تقرير مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات متازة أو أعمالاً أو بحوثاً أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير في النفقات.

مادة ٥٢: يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتولوا كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة، وذلك طبقاً للأوضاع التي تقررها وبمراعاة ما يأتي.

١- أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين، وأن يكون قد بذل جهداً

خاصاً أو حقق اقتصاداً في النفقات أو رفعاً لمستوى الأداء.

٢- ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين.

٣- ألا يزيد عدد العاملين في وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة فغذا كان عدد

العاملين في تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم.

(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

ولا يمنع منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية في موعدها كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شؤون الخدمة المدنية.

(صدر القرار ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢)

مادة ٥٣: تضع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة النقابية للوحدة نظاماً للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين بها، وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانن التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له والقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والتشريعات الأخرى الصادرة في هذا الشأن، وذلك بمراعاة ما لوزير المالية من سلطة إعانة اسر المجندين في الأحوال وطبقاً للأوضاع التي يقررها رئيس الجمهورية.

الفصل الثامن- في النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب

مادة ٥٤- مع مراعاة النسبة المئوية في المادة ١٥ من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسرى عليها أحكامه، كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة، والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس، وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية لو كان بناء على طلبه.

ويستثنى من النسبة المئوية سالفه الذكر الوحدات المنشأة حديثاً.

ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى درجتها أقل ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.

مادة ٥٥: استثناء من أحكام المادة السابقة يجوز بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة نقل العامل من وحدة على أخرى في الحالتين الآتيتين:

١- إذا لم يكن مستوفياً للاشتراطات الوظيفية التي يشغلها أو أى وظيفة أخرى خيالية في الوحدة التي يعمل بها.

٢- إذا كان زائداً عن حاجة العمل في الوحدة التي يعمل بها، وفي هذه الحالة يلغى تمويل وظيفته من موازنتها أو بنقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها.

مادة ٥٥ مكرراً: استثناء من الأحكام الخاصة بالنقل الواردة بهذا القانون يجوز نقل العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة الذين يتم تدريبهم على المهن الحرفية وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى إحدى الوظائف بالمجموعة الحرفية التي يتفق مع تدريبهم والمعادلة للدرجة المالية للعامل المنقول وقت نقله ويكون النقل إلى المجموعة الحرفية في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى وتحسب أقدمية العامل في درجة الوظيفة الحرفية المنقول إليها من تاريخ النقل. (مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

وتنظيم اللائحة التنفيذية والإجراءات اللازمة لإلغاء أو نقل الدرجات من مجموعة الخدمات المعاونة إلى المجموعة الحرفية، ويتم النقل بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بقرار من السلطة المختصة إذا كان داخل الوحدة وبقرار من وزير المالية إذا كان النقل خارج الوحدة.

ويسرى حكم الفقرة السابقة على العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة من يثبت بملفات خدمتهم أنهم يزولون بالفعل لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل حتى تاريخ العمل بهذا القانون أعمال وظائف حرفية ويكون نقلهم إلى الوظائف الحرفية التي يزولون أعمالهم في ذات الوحدة التي يعملون بها بذات درجاتهم وبأقدمياتهم بشرط أن تثبت صلاحيتهم لهذه الوظائف بالنجاح في امتحان فني يعقد في أحد مراكز التدريب التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية.

ويمنح العامل المنقول وفقاً لأحكام الفقرتين السابقتين علاوة من علاوات الدرجة المنقول إليها حتى ولو تجاوز نهاية الأجر المقرر لها.

مادة ٥٦: يجوز بقراء من السلطة المختصة نذب العامل للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك.

وتتظم اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالندب.

مادة ٥٧: في حالة غياب أحد شاغلي الوظائف العليا يقوم نائبه بأعباء وظيفته، فإذا لم يكن له نائب جاز للسلطة المختصة إنابة من يقوم بعمله على أن يكون شاغلاً لوظيفة من درجة معادلة أو من الجردة الأدنى مباشرة.

مادة ٥٨: يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل في الداخل أو الخارج ويحدد القرار الصادر الإعارة مدتها، وذلك في ضوء القواعد والإجراءات التي تصدرها السلطة المختصة.

(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

ويكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعيرة، ومع ذلك يجوز منحه أجراً من حكومة جمهورية مصر العربية سواء كانت الإعارة في الداخل أو الخارج وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها رئيس الجمهورية.

وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة اشتراك العامل في نظام التأمين الاجتماعي واستحقاق العلاوة والترقية وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له. ومع ذلك فإنه لا يجوز في غير حالات الإعارة التي تقتضيها مصلحة قومية عليها يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الإعارة كما لا تجوز إعادة أحد شاغلي تلك الوظائف قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ شغله لها.

وفي غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذي تجاوز مدة إعارته أربع سنوات متصلة، وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمني يقل عن سنة.

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإعارة التي تجاوز المدة المشار إليها في الفترة السابقة على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مائل العدد الذي كان يسبقه في نهاية هذه المدة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيما أقل.

فقرة رابعة أضيفت بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ ثم إلى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٧٣ بالمادة ٥٨ كاملة معدلة.

مادة ٥٩: عند إعاره أحد العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز في حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إذا كان مدة الإعارة سنة فأكثر وعند عودة العامل يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو أى وظيفة خالية من درجة وظيفته أو يبقى في وظيفته الأصلية بصفة شخصية على أن تسوى حالته في أول وظيفة تخلو من نفس درجة وظيفته.



وفي جميع الأحوال يحتفظ له بأية ميزات الوظيفة التي كان يشغلها قبل الإعارة.  
مادة ٦٠: يجوز إيفاد العاملين في بعثات أو منح الدراسة أو أجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها في القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والأجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له.

وتدخل المدة في الحالات المتقدمة ضمن مدة اشتراك العامل في نظام التأمين الاجتماعي وفي استحقاق العلاوة الدورية والترقية وذلك مع مراعاة الأحكام الواردة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والأجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له.

وتحفظ على سبيل التذكير لأعضاء البعثات والمنح والأجازات الدراسية من العاملين والمجندين وظائفهم ويجوز شغل هذه الوظائف بصفة مؤقتة بطريق التعيين دون الترقية إذا كانت مدة البعثة أو المنحة أو الإجازة لا تقل عن سنة عن أن تولى عند عودتهم.

مادة ٦١: ينشأ بكل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة مركز للتدريب يتيح السلطة المختصة بوتلوى دون غيره في إطار السياسة العامة للدولة أو الخطة القومية وضع خطط تدريب العاملين بها، وتنمية قدراتهم وإعدادهم لشغل وظائفهم الجديدة وتأهيل المرشحين للتعيين في أدنى الوظائف.

ويتولى المركز بالتنسيق مع الجهات تنفيذ ومتابعة البرامج التدريبية داخل الوحدة أو خارجها.  
(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

ويباشر المركز اختصاصاته وفقاً لللائحة الداخلية تتضمن القواعد والمعايير العامة التي يضعها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

ويجوز بقرار من لجنة شئون الخدمة المدنية تحديد وظائف لا يجوز الترقية إليها إلا بعد اجتياز العامل بنجاح التدريب اللازم لإعداده لشغل الوظيفة.

وتعتبر الفترة التي يقضها العامل في التدريب فترة عمل يتمتع فيها بجميع المزايا التي يتمتع بها في وظيفته، ويعتبر التخلف عن التدريب إخلالاً بواجبات الوظيفة.

وتحدد المعاملة المالية للموفدين للتدريب وفقاً للقواعد المقررة في هذا الشأن.

#### الفصل التاسع- في الأجازات

مادة ٦٢: تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواقبته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا الإجازة يستحقها في حدود الأجازات المقررة بالمواد التالية وفقاً للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة.

(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

مادة ٦٣: للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك، أو يمنح أياماص عوضاً عنها.

وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن. مادة ٦٤: يستحق العامل أجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معها الحصول على أية أجازة أخرى.

مادة ٦٥: يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالية:

١- ١٥ يوماً في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.

٢- ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة.

٣- ٣٠ يوماً لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة.

٤- ٤٥ يوماً لمن تجاوز سنة الخمسين.

وللجنة شئون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الأجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً لمن يعملون في المناطق النائية أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية.

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.

ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة.

ويحتفظ العامل برصيد أجازته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا

الرصيد بما يجوز سنين يوماً في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة.

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره

الأساسي مضافاً إليه العلاوات التي كان يتقاضها عند انتهاء خدمته، وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة

أشهر، ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم.

فقرة مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ثم عدلت بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١.

مادة ٦٦: يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة أجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي

المختص في الحدود الآتية:

١- ثلاثة أشهر بأجر كامل.

٢- ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره الأساسي.

٣- ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠% من أجره الأساسي، ٧٥% من الأجر الأساسي لمن يجاوز سن

الخمسين.

وللعامل الحق في الأجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبي المختص احتمال

شفائه وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر بدون أجر إذا كان العامل مصاباً بمرض يحتاج البرء منه

إلى علاج طويل، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى المجلس الطبي المختص.

(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

كما يجوز للسلطات المختصة بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها في هذه المادة أن تقرر زيادة المدد التي يحصل فيها العامل على أجازة مرضية بأجر منخفض كما يجوز لها أن تقرر منحة تلك الأجازة بأجر كامل.

وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة اعتيادية إذا كان له وفر منها. وعلى العامل المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية.

مادة ٦٦ مكرراً: استثناء من أحكام الأجازات المرضية لمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية أجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أن تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة على العمل أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً، وفي هذه الحالة الأخير يظل العامل في أجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة المعاش.

(انظر المادة الخامسة من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ المرفق)

(مضافاً بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣)

مادة ٦٧: تضع السلطة المختصة بالإجراءات المتعلقة بحصول العامل على الإجازة المرضية ويعتبر تمارض العامل إخلالاً بواجبات الوظيفة.

وإذا رغب العامل المريض في إنهاء أجازته والعودة لعمله وجب أن يقدم بذلك طلباً كتابياً وأن يوافق المجلس الطبي المختص على ذلك.

مادة ٦٨: لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال أجازته المقررة في المواد السابقة وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التي يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الأجازة أو تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي في جميع الأحوال.

مادة ٦٩: تكون حالات الترخيص بأجازات بدون مرتب على الوجه التالي:

١- يمنح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل أجازة

بدون مرتب، ولا يجوز أن تجاوز هذه الأجازة مدة بقاء الزوج في الخارج، كما لا يجاوز أن

تتصل هذه الأجازة بإعارة إلى الخارج.

ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة في جميع الأحوال يجوز للسلطة المختصة منح العامل أجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وفقاً للقواعد التي تتبعها.

ولا يجوز في هذه الحالة ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الأجازة كما لا يجوز الترخيص بهذه الأجازة لمن يشغل إحدى تلك الوظائف قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ شغله لها.

(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

وفي غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا تجوز ترقية العامل الذي تجاوز مدة أجازته أربع سنوات متصلة وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة.

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الأجازة التي تجاوز مدتها أربع سنوات على أساس أن يضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل.

يجوز للسلطة المختصة منح العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد أجازة بدون مرتب عن أيام الامتحان الفعلية.

ويجوز للجهة الإدارية شغل وظيفة العامل الذى رخص له بإجازة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل بالتعيين أو الترقية عليها.

مادة ٧٠: تستحق العامله أجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامين في المره الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.

واستثناء من حكم المادتين ١٢٥، ١٢٦ من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوى ٢٥% من المرتب الذى كان تستحقه في تاريخ بدء مدة الأجازة وذلك وفقاً لاختيارها.

مادة ٧٠ مكرراً: لا يجوز إعاره العامل أو منحه الأجازات المنصوص عليها في البندين ١، ٢ من المادة ٦٩ والمادة ٧٠ من هذا القانون أثناء فترة الاختيار.

(مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

مادة ٧١: يستحق العامل أجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الأجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية:

- ١- لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية.
- ٢- للعاملة الحق في أجازة الوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مة حياتها الوظيفية.

٣- العامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب عن مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي يحددها.

ويستحق العامل الذى يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبي المختص مدة لعلاجه، أجازة للمدة التي يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الإجتماعي والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق.

مادة ٧٢: يجوز للسلطة المختصة وفقاً للقواعد التي تضعها الترخيص للعاملية بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها.

واستثناء من حكم المادة ١٢٥ من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تؤدي الاشتراكات المستحقة وفق أحكام هذا القانون من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكها في النظام المذكور.

مادة ٧٣: لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعي للاحتياط أجازة من أي نوع مما سبق طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة.

مادة ٧٤: إذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره عن مده غيابه مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية. ويجوز السلطة المختصة أن تقرر حساب مدة الإنقطاع من أجازاته ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك.

مادة ٧٥: تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الأجازات التي تمنح للعاملين.

#### الفصل العاشر - في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٧٦: الوظائف العامة تكليف القائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة طبقاً للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها.

ويجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها وعليه:

١- أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته ويجوز تكليف العامل بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المعين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

٢- أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت المناسب.

٣- أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب.

٤- المحافظة على مواعيد العمل واتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للوحده في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد.

٥- المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها.

٦- إبلاغ الجهة التي يعمل بها بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليها خلا شهر على الأكثر من تاريخ التغيير.

٧- أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة.

٨- أن ينفذ ما يصدر عليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها.

ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسئولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته.

مادة ٧٧: يحظر على العامل:

١- مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها والتعليمات والنشرات

المنظمة لتنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين التي تصدر عن الجهاز المركزي للتنظيم

والإدارة أو الامتناع عن تنفيذها.

(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

٢- مخالفة لأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة.

٣- مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد

المالية.

٤- الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو احد الأشخاص

العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات أو المساس بمصلحة من

مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك بصفة مباشرة.

٥- عدم الرد على مناقصات الجهاز المركزي للمحاسبات أو مكاتباته بصفة عامة أو تأخير الرد

عليها، ويعتبر في حكم عدم الرد أن يجيب العامل أجابه الغرض منها المماثلة والتسويق.

٦- عدم موافاة الجهاز المركزي للمحاسبات بغير عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة لها في

المواعيد المقررة لها أو بما يطلبه من أوراق أو وثائق أو غيرها مما يكون له الحق في فحصها أو

مراجعتها أو الإطلاع عليها بمقتضى قانون إنشائه.

٧- أن يفضي بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق

النشر غلا إذا كان مصرحاً له بذلك كتابة من الرئيس المختص.

٨- إن يفشى الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كان سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات

تقضى بذلك، ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة.

٩- أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات

المخصصة لفحظة ولو كانت خاصة بعمل مكلف به شخصياً.

١٠- أن يخالف إجراءات الأمن الخاص والعام التي يصدر بها قرار من السلطة المختصة.

١١- أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن

ذلك الأضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها وذلك مع عدم الإخلال

بإكام القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أي شخص على وظيفة واحدة.

١٢- أن يؤدي أعمالاً للغير بأجر أو مكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من السلطة المختصة ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أ، المساعدة القضائية إذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائي ممن تربطهم به صلة قربي أو نسب لغاية الدرجة الرابعة.

وأن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قربي أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك بشرط إخطار الجهة الرئاسية التابعة لها بذلك.

١٣- أن يشرب الخمر أو أن يلعب القمار في الأندية أو المحال العامة.

١٤- ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة.

(أ) قبول أي هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.

(ب) أن يجمع نقوداً لأي فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إمضاءات لأغراض غير مشروعة.

(ج) أن يشترط في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الجهة التي تحددها السلطة المختصة، مع مراعاة أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية.

(د) أن يشتري عقارات أو منقولات مما تطرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان يتصل بأعمال وظيفته.

(هـ) أن يزاول أي أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له أي مصلحة في أعمال أو مقاولات، مناقصات تتصل بأعمال وظيفته.

(و) أن تشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها إلا إذا كان مندوباً عن الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلي أو شركات القطاع العام.

(ز) أن يستأجر أراضي أو عقارات بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفته إذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله.

(ح) أن يضارب في البورصات.

الفصل الحادي عشر

في التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة ٧٨: كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً.

ولا يعفى العامل ن الجزاء استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا أثبت أن ارتكاب المخالفة كانت تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة على المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده.

ولا يسأل العامل مدنياً إلا عن خطئه الشخصي.

مادة ٧٩: لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونة في القرار الصادر بتوقيع الجزاء.

مادة ٧٩ مكرراً: تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإداري مع شاغلي الوظائف العليا كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق في المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين ٢، ٤ من المادة ٧٧ من هذا القانون.

(مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجر به من تحقيق في واقعة أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها، وعلى تلك الجهة فور أخطارها بذلك أحالة أوراق التحقيق بحالته إلى النيابة الإدارية.

ويقع باطلاً كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين.

وعلى النيابة الإدارية أن تنتهي من التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا خلال ستة أشهر من تاريخ إحالة المخالف إليها أو اتصال عملها بها.

مادة ٨٠: الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي:

١- الإنذار.

٢- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.

٣- الخصم من الأجرة لمدة لا تجاوز شهرين في السنة.

ولا يجوز أن يتجاوز والخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ربع الأجر شهرياً بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً.

٤- الحرمان من نصف العلاوة الدورية.

٥- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر.

٦- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين.

٧- خفض الأجرة في حدود علاوة.

٨- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية.

٩- الإحالة إلى المعاش.

١٠- الفصل من الخدمة.

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية:



١- التنبيه.

٢- اللوم.

٣- الفصل من الخدمة.

٤- الإحالة إلى المعاش.

مادة ٨٥: تضع السلطة المختصة لائحة تتضمن أنواع المخالفات والجزاء المقررة لها وإجراءات التحقيق.

وللمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معه التحقيق الاستماع إلى الشهود والإطلاع على السجلات والأوراق التي فائدتها في التحقيق وإجراء المعاينة.

مادة ٨٢: يكون الاختصاص في التصرف في التحقيق كما يلي:

١- لشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوماً في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً.

وللرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على ثلاثة أيام.  
(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

وللسلطة المختصة حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها أيضاً إذا ألغيت الجزاء أن تحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغها بالقرار.

٢- للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة في البنود من ١- ٦ من الفقرة الأولى من المادة ٨٠ ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر في السنة الواحدة على ٦٠ يوماً سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات وكذلك الجزاءين الواردين في البندين ١- ٢ من الفقرة التالية من المادة المشار إليها.

٣- كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة في البنود ٧، ٨، ٩ من المادة ٨٠ وذلك في المخالفات الجسيمة التي تحددها لائحة الجزاءات.

٤- تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٨٠ وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل أو المكلف بها هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً للأحكام سالفة الذكر وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة النذب أو الإعارة أو التكليف.

مادة ٨٣: لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا

بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها ويترتب على وقف العامل من عمله وقف صرف أجراه ابتداء من تاريخ الوقف.

(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملاً حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه.

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً فإذا برئ العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره، فإن جوزى بجزاء اشد تقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه، فإن جوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر.

مادة ٨٤: كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي ويحرم من كل أجره في حالة حبسه تنفيذاً لحكم جنائي نهائي، ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على السلطة المختصة لتقرر ما يتبع في شأن مسئولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسئوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه.

مادة ٨٥: لا يجوز النظر في ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفقرات الآتية:

١- ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام إلى عشرة.

٢- ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة ١١ يوماً على ١٥ يوماً.

٣- تسعة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة عشر يوماً  
توقيع جزاء خفض الأجر.

٤- سنة في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على ثلاثين يوماً أو في حالة توقيع جزاء خفض الأجر.

٥- مدة التأجيل أو الحرمان في حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها.

وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت في فترة أخرى مترتب على جزاء سابق.

مادة ٨٦: عند توقيع جزاء الخفض إلى وظيفة أدنى وشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التي كان يشغلها عند إحالته إلى المحاكمة مع استحقاقه العلاوات الدورية المستقبلية المقررة للوظيفة الأدنى بمراعاة شروط استحقاقها وتحدد أقدميته في الوظيفة الأدنى بمراعاة أقدميته السابقة فيها بالضافة إلى المدة التي قضاها في الوظيفة الأعلى مع الاحتفاظ له بأجره الذي كان يتقاضاه عند صدور الحكم بتوقيع الجزاء ولا يجوز النظر في توقيته إلا بعد مضي سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء.

فإذا وقع على العامل جزاء الخفض إلى وظيفة أدنى مع خفض الأجر فلا يجوز النظر في ترقيته إلا بعد مضي سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء.

مادة ٨٧: لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف، وفي هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فإذا استطالت المحكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم أدانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقوف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ.

ويعتبر العامل محالاً للمحاكمة من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للمحاسبات من النيابة الإدارية أقامه الدعوى التأديبية.

مادة ٨٨: لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته.

(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها.

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة وعشرين جنيهاً ولا تجاوز خمسة أضعاف الأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة.

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر أن وجد عند استحقاقها وذلك في حدود الجزء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الإداري على أمواله.

مادة ٨٩: يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء نقل اختصاص التأديب من الجهة الأصلية التي يتبعها العامل إلى الجهة التي يباشر فيها عمله وذلك في الجهات التي تضم عاملين يتبعون أكثر من وحدة وذلك بالنسبة إلى المخالفات التي تقع في هذه الجهات.

مادة ٩٠: تعفى من الرسوم الطعون التي تقدم ضد أحكام المحاكم التأديبية.

مادة ٩١: تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضي ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة.

(معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

وتتقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الإتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء.

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليها إنقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة.

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

مادة ٩٢: تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بإنقضاء الفترات الآتية:

١- ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

٢- سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام.

٣- سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

٤- ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزائي الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي.

ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا إذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه.

ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا بقرار من السلطة المختصة، ويترتب على محو الجزاء اعتباره "كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل.

مادة ٩٣: تحتفظ كل وحدة في حساب خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على لاعاملين ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضة للعاملين طبقاً للشروط والأوضاع التي تحددها السلطة المختصة.

الفصل الثاني عشر

في انتهاء الخدمة

مادة ٩٤: تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

١- بلوغ السن المقررة لترك الخدمة.

٢- عدم اللياقة للخدمة صحياً.

٣- الاستقالة.

٤- الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة.

٥- فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى.

٦- الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك.

٧- الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة او بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم الحكم مع وقف التنفيذ.

ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى انتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أو بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

٨- إلغاء الوظيفة المؤقتة.

٩- الوفاة.

مادة ٩٥: تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له.

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة.

مادة ٩٥ مكرراً: يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على إلا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن خمسة وخمسين سنة أو تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش أقل من السنة.

(مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

وتسوى الحقوق التأمينية لمن يحال إلى المعاش طبقاً لأحكام الفقرة السابقة على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية أو مدة سنتين أيها أقل.

ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة أو شركات القطاع العام، كما لا يجوز شغل الوظائف التي تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة حتى بلوغ المحالين إلى المعاش من التقاعد إلى بموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

مادة ٩٥ مكرراً "أ": يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذي تقل سنة عن ٥٥ سنة إلى المعاش بناء على طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية وفقاص للضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتممية الإدارية.

مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

ويصرف للعامل من هذه الحالة مكافأة توازي أجر سنة مع ضم سنتين إلى المدة المحسوبة في المعاش. ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة أو شركات القطاع العام، كما لا يجوز شغل الوظائف التي تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة قبل مضي سنة من تاريخ الإحالة إلى المعاش.

مادة ٩٦: تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطبي المختص ولا يجوز فصل العالم لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب إنهاء خدمته دون إنتظار أنتهاء أجازاته.

مادة ٩٧: للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة.

ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار بقبول الاستقالة إجابته إلى طلبه. ويجوز خلال هذه المدة أرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع أخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة على مدة الثلاثين يوماً الواردة بالفقرة السابقة. فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش.

ويجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المنصوص عليه في الفقرة الثالثة.

مادة ٩٨: يعتبر العامل مقدماً استقالته في الحالات الآتية:

١- إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان يعذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الأجازات يسمح بذلك وإلا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل.

٢- إذا انقطع عن عمله بغير إذن جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة.

وفي الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الثانية.

٣- إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في هذه الجهة الأجنبية.

ولا يجوز اعتبار العامل مستقبلاً في جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لانقطاعه عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة في جهة أجنبية.

مادة ٩٩: يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادتين ٨٠، ٩٤ على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملاً أو منقوصاً حسب الأحوال لغاية استنفاد أجازته المرضية أو إحالته إلى المعاش بناء على طلبه.

وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة وفي حالة إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة أو

بقرار من رئيس الجمهورية يستحق العامل تعويضاً يعادل أجره إلى أن يتم إبلاغه بالقرار وذلك دون إخلال بحكم الفقرة السابقة.

مادة ١٠٠: إذا حكم على العامل بالإحالة إلى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضاً يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفاً عن العمل. ولا يجوز أن يسترد من العامل الذى أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من أجره إذا حكم عليه بالإحالة إلى المعاش أو الفصل.

مادة ١٠١: إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد أدنى ١٠٠ جنيه للأرمل أو للرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقة. (معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

الباب الثالث

في الأحكام الانتقالية

مادة ١٠٢: ينقل العاملون الخاضعون لقرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ إصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين المعدلة والمكملة له على الدرجات المالية الجديدة المعادلة لدرجاتهم وذلك على النحو الموضح بالجدول رقم ٢ المرافق مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التي كانوا يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجر المقرر لدرجات الوظائف المنقولين إليها. ملحوظة: الجدول رقم ٢ أصبح غير ذي موضوع لكونه وقتياً.

وبالنسبة لمن كانوا يشغلون فئاتهم الوظيفية بصفة شخصية تسرى في شأنهم الأوضاع المقررة بالموازنة العاملة للدولة وفقاً للتأشير الوارد بشأن فئاتهم ويستحقون علاواتهم الدورية بالفئات المقررة للدرجة الشخصية التي أصبح يشغلونها.

ويكون ترتب الأقدمية بين المنقولين على درجة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة.

مادة ١٠٣: يمنح العاملون بداية ربط الأجرة المقررة للوظائف المنقولين إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر حتى ولو تجاوزوا بها نهاية الربط على ألا تؤثر هذه العلاوة في موعد العلاوة الدورية. وإذا كان العامل قد أمضى في فنته المالية الحالية حتى ٣٠ يونيو سنة ١٩٧٨ المدة الموضحة قرين كل فئة على الوجه المبين فيما يلي يمنح بداية ربط الأجر أو علاوتين من علاوات الدرجة المنقول إليهما أيهما أكبر.

الفئة الثالثة- ثلاث سنوات.

الفئة الرابعة- ثلاث سنوات.

الفئة الخامسة- ثلاث سنوات.

الفئة السادسة- ثلاث سنوات.

الفئة السابعة- أربع سنوات.

الفئة الثامنة- خمس سنوات.

الفئة التاسعة- خمس سنوات.

الفئة العاشرة- ست سنوات.

مادة ١٠٤: ينقل العاملون من حملة المؤهلات الدراسية المقرر لهم ميزة مالية أو أقدمية اعتبارية عند التعيين ولا يزالون بالفئة المعينين عليها ابتداء إلى الدرجة المالية المعادلة لفئاتهم على النحو المبين بالجدول رقم ٢ المرفق ويمنحون فيها بداية ربط الدرجة الجديدة مضافاً إليها الميزة المالية المقررة أو مرتباتهم التي يتقاضونها عند تنفيذ أحكام هذا القانون مضافاً إليها علاوة من علاوات الدرجة المنقولين إليها أيهما أكبر.

مادة ١٠٥: يحتفظ العاملون بوظائفهم المسند إليهم عند تنفيذ أحكام هذا القانون وذلك على أن تحدد وظائفهم.

ولا يترتب على تحديد الوظائف في هذه الحالة الإخلال بالترتيب الرئاسي القائم بين شاغليها متى توافرت فيهم اشتراطات شغلها.

مادة ١٠٦: يستمر العمل بالقوانين والقرارات واللوائح السارية وقت صدور هذا القانون فيما لا يتعارض أحكامه وعلى الجهات المنصوص عليها في هذا القانون أن تصدر القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ تنفيذه.

الجدول رقم ١- العاملين المدنيين بالدولة

معدلاً بالقوانين رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٠ و ٣١ لسنة ١٩٨٣

درجات الوظائف	الأجر السنوي	نسبة الترقية بالاختيار	العلاوة السنوية
درجات الوظائف العليا	جنيه		جنيه
الممتازة	٢٥٤٣		
العالية	١٦٣٠ - ٢٤٣٣	%١٠٠	٧٥
مدير عام	١٤٤٠ - ٢٣٠٤	%١٠٠	٧٢
الأولى	١٠٨٠ - ٢٠٨٨	%١٠٦	٦٠
الثانية	٧٨٠ - ١٩٠٨	%٥٠	٤٨ ثم ٦٠ ابتداء من ٨٧٦
الثالثة	٥١٦ - ١٦٠٨	%٢٥	٣٦ ثم ٤٨ ابتداء من ٦٦٠



الرابعة	١٢١٢ - ٣٩٦	%٢٠	٢٤
الخامسة	٩٢٤ - ٣٧٢	%١٠	١٨
السادسة	٧٤٤ - ٣٦٠	-	١٨

قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٧٨

بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة معدلة بالقرار

العاملين المدنيين بالدولة معدلة بالقرار

رقم ١ لسنة ١٩٧٩ ورقم ٢، ٣ لسنة ١٩٨٢

ورقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣ لوزير

الدولة للتنمية الإدارية

نشر بالوقائع المصرية - العدد رقم ٢٢٠

في ٢٥ سبتمبر سنة ١٩٧٨

لجنة شئون الخدمة المدنية:

بعد الإطلاع على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن إصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة.

وعلى قرار لجنة الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٧٨ بشأن لائحة نظام وإجراءات العمل باللجنة.

قررت

مادة ١: يعمل بالأحكام المرفقة للائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه.

مادة ٢: تلغى لائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام وظيفي الدولة وكل نص يخالف

أحكام هذه اللائحة.

مادة ٣: ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية.

صدر في ١٢ شوال سنة ١٣٩٨ هـ (١٤ سبتمبر سنة ١٩٧٨).

رئيس لجنة شئون الخدمة المدني

دكتور / حسن توفيق

اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين بالدولة

أحكام عامة

مادة ١: ينشأ لكل عامل ملف تودع به الوثائق والبيانات والمعلومات الخاصة به مما يكون متصلاً بوظيفته

كما تودع به الملاحظات المتعلقة بعمله والتقارير السنوية المقدمة عنه.

كما تودع بالملف المذكور كل ما يثبت من الشكاوي والبلاغات المقدمة ضد العامل وذلك بعد تحقيقها

وسماع أقواله فيها.

ويكون إيداع الملاحظات المتعلقة بالعمل في ملف الخدمة بعد تسليم العالم صورة منها وفي حالة امتناعه

عن استلام الصورة ترسل إليه بكتاب موصي عليه.

ويجب أن ترقم أوراق الملف ويثبت رقم كل ورثة ومضمونها على غلافه ولا يجب نزع أية ورقة منه بعد إيداعها فيه.

مادة ٢: على كل وحدة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في مشروع هيكلها التنظيمي واعتماده من السلطة المختصة أن توافي الجهاز بخمس صور من هذا الهيكل وكذلك بكل ما يطرأ عليه من تعديلات.

مادة ٣: على مختلف الوحدات التي ترغب في استطلاع رأي مجلس الدولة في أي شأن من شئون الخدمة المدنية أن تكتب بذلك تفصيلاً للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

لجان شئون العاملين

مادة ٤: تجتمع لجنة العاملين في مقر الوحدة بناء على دعوة من السلطة المختصة أو من رئيس اللجنة أو رئيس الوحدة، ولا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا بحضور ثلاثة من أعضائها على لأقل بما فيهم الرئيس أو من يقوم مقامه.

ويقوم بأعمال الأمانة الفنية لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين بالوحدة أو من يقوم مقامه ولا يكون له صوت معدود في المداولات.

مادة ٥: ينشأ سجل خاص بأرقام سلسلة تدون به محاضر اجتماعات لجنة 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 وأمين اللجنة على محاضر الجلسات.

مادة ٦: تجرى لجنة شئون العاملين بنفسها أو بمن تتوبه لذلك من أعضائها تحقيق ما ترى تحقيقه من الموضوعات المعروضة على اللجنة ويكون لها في ذلك حق الإطلاع على ما ترى ضرورة الإطلاع عليه من الأوراق والسجلات وسماع الأقوال.

كما يجوز للجنة أن تصدر قراراً بدعوة من ترى دعوته من غير أعضائها لحضور اجتماعات اللجنة على ألا يكون له صوت معدود، وعلى اللجنة أن تثبت كتابة ما قامت به مما سبق.

وتكون المداولات وأخذ الرأي في لجان شئون العاملين سرية.

مادة ٧: لا تعتبر قرارات شئون العاملين صحيحة إلا إذا صدرت بناء على موافقة الأغلبية المطلقة لأعضاء اللجنة الحاضرين، فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويبدأ أخذ الرأي بالعمل الأدنى في الدرجة فالأحداث في الأقدمية، ويعتبر الامتناع عن التصويت بمثابة الرفض.

مادة ٨: لا يجوز استخراج صور من سجل اجتماعات لجان شئون العاملينغلا بناء على أمر صادر من جهة قضائية أو من هيئة تأديبية.

أما قرارات اللجان وأسبابها فيجوز الإطلاع عليها وأخذ صور منها لكل ذي مصلحة شخصية ومباشرة بعد الترخيص له بذلك من رئيس اللجنة.

## إعلان القرارات الإدارية

مادة ٩: يصدر بقرار من السلطة المختصة تحديد الإجراءات المتعلقة بإصدار النشرة الرسمية التي تعلن فيها القرارات والمنشورات الصادرة في شئون العاملين، والجهات التي توزع عليها، والضمانات التي تكفل علم كافة العاملين بها علماً يقيناً.

كما يتضمن القرار المشار إليه طريقة التعليق في لوحة الإعلانات وذلك بما يكفل إثبات تاريخ التعليق والمدة التي يستمر خلالها وتاريخ رفع القرارات أو المنشورات من اللوحة.

ويراعي إثبات الإجراءات المنصوص عليها في هذه المدة في محضر يوقعه رئيس العاملين بالوحدة.

### التعيين في الوظائف

مادة ١٠: تعد إدارة شئون العاملين في كل وحدة كشوفاً على ضوء وصفها وشروط شغلها وتعرض الكشوف على السلطة المختصة في بداية كل سنة مالية لتحديد الوظائف التي تشغل بامتحان ولتلك التي تشغل بدون امتحان.

وتلتزم إدارة شئون العاملين بعرض كشوف شهرية من واقع موازنة وظائفها على السلطة المختصة تبين الوظائف الخالية بكل وحدة.

مادة ١٠ مكرراً: تقوم وحدة شئون العاملين بحصر الوظائف الشاغرة والشروط اللازمة لشغلها وفقاً لجدول التوصيف والترتيب المعمول بها والإعلان عنها في لوحة الإعلانات داخل الوحدة وفروعها لمدة شهر على الأقل وللعاملين الذين يحصلون على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة التقدم بطلبات التعيين في هذه الوظائف إذا ما توافرت فيهم شروط شغلها هذه الوظائف ويتم شغل باقي الوظائف بمراعاة القواعد العامة في التعيين الواردة بهذه اللائحة.

(مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣).

مادة ١١: يجب أن يتضمن الإعلان عن الوظائف الخالية من غير الوظائف العليا البيانات التالية:

(أ) وصف الوظيفة وشروط شغلها ودرجتها.

(ب) الجهة التي تقدم إليها الطلبات والمستندات الواجب تقديمها وميعاد ومكان تقديمها.

(ج) بيان ما إذا كان التعيين بامتحان أو بدون امتحان.

وإذا كان التعيين بامتحان فيبين نوع الامتحان وموارده وتاريخه ومكان إجرائه.

مادة ١٢: تخطر لجنة القوى العاملة للقوات المسلحة (هيئة الإدارة) بصورة من الإعلان المشار إليه في المادة السابقة.

مادة ١٣: تخطر مكاتب التوظيف والتخديم بصورة من الإعلان عن الوظائف الخالية طبقاً للقانون رقم

٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢، وذلك لترشيح العجزة

المؤهلين منهم مهنياً والمصابين بسبب العمليات العسكرية.

مادة ١٤: تدرج طلبات التعيين ومرفقاتها في سجلات بأرقام مسلسلة بحسب تاريخ تقديمها، وفي نهاية المدة المحددة لتلقى الطلبات يقفل السجل ويعتمد من المسئول عن شئون العاملين بالوحدة.  
مادة ١٥: يكون الامتحان أما تحريراً أو شفاهة أو عملياً أو عن طريق مقابلات شخصية ويجوز الجمع بينهما.

مادة ١٦: تتولى الإشراف على أجزاء الامتحان لجنة تشكيل بقرار من السلطة المختصة ويتضمن ما يوكل إلى هذه اللجنة من مهام وإجراءات القيام بهذا الامتحان.

مادة ١٧: تحتفظ كل وحدة بأوراق الامتحان ويوقع على هذه الأوراق ممن أجروا الامتحان، ويعتبر من حصل على نصف مجموع الدرجات على الأقل في كل مادة على حدة قد اجتاز الامتحان.

مادة ١٨: يرتب الناجحون في كل امتحان في قوائم بحسب درجة النجاح في الامتحان وعند التساوي يكون الترتيب وفقاً للأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً ويتم التعيين بحسب الترتيب الوارد في القوائم وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية. (معدلة بالقرار رقم ٥٤٦ لسنة ١٩٨٣).

مادة ١٩: تعلن نتيجة الامتحان وترتيب الناجحين ودرجاتهم في لوحة الإعلانات.  
مادة ٢٠: تعد إدارة شئون العاملين كشفاً بأسماء المرشحين وفقاً لترتيب أسبقيتهم للعرض على لجنة شئون العاملين، وعلى اللجنة إبداء رأيها بعد التحقق من توافر شروط ومواصفات شغل الوظيفة في المرشحين.  
مادة ٢١: إذا لم يكن عدد الناجحين في الامتحان كافياً فيجوز التعيين من بين الناجحين في الامتحانات السابقة بشرط ألا يكون قد مضى على إعلان نتيجتها أكثر من سنة.

مادة ٢٢: يجب أن يشمل قرار التعيين في ديباحه على ما يأتي:  
(أ) توافر شروط ومواصفات الوظيفة في المرشح.

(ب) وجود درجة مالية خالية بالموازنة مخصصة للوظيفة وصالحة لشغلها، وكذلك ما يفيد الإطلاع على الوصف التحليلي للوظيفة وما إذا كان التعيين فيها بصفة دائمة أو مؤقتة.

(ج) اجتياز الامتحان بالنسبة للوظائف التي يتم شغلها بامتحان وأن التعيين كان من بين قوائم الناجحين.  
(د) أن التعيين كان من بين قوائم الناجحين وفقاً لترتيبهم بالنسبة للتعين بدون امتحان.

(هـ) ما يفيد موافقة لجنة شئون العاملين على التعيين واعتماد السلطة المختصة لمحضر اللجنة.

مادة ٢٣: تثبت شروط التعيين في إحدى الوظائف طبقاً لما يلي:

- ١- البطاقات الشخصية أو العائلية أو جواز السفر بالنسبة لإثبات الجنسية المصرية.
- ٢- خطاب معتمد من وزارة الخارجية المصرية بتوافر شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لجنسية إحدى الدول العربية.

٣- صحيفة الحالة الجنائية لإثبات عدم سبق الحكم بعقوبة مانعة من التعيين.

- ٤- إقرار من المرشح للتعين موقعاً عليه أمام مدير شئون العاملين بالوحدة ومصدقاً على التوقيع منه بعدم سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي لم يمضى على صدوره أربع سنوات على الأقل.
- ٥- تحقق وحدة شئون العاملين من استيفاء اشتراطات شغل الوظيفة في المرشح للتعين.
- ٦- قرار المجلس الطبي المختص بثبوت اللياقة الصحية للوظيفة المرشح لها العامل أو قرار السلطة المختصة بإعفائه من هذا الشرط.
- ٧- إقرار وحدة شئون العاملين باجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.
- ٨- مستخرج رسمي بتاريخ الميلاد أو شهادة من المجلس المختص بتقدير السن وذلك في حالة عدم قيده بسجلات الموالي.
- ٩- ما يثبت بالقراءة والكتابة بالنسبة لمن لا يحمل شهادة دراسية.
- ١٠- ما يثبت أنه محمود السيرة حسن السمعة.

مادة ٢٤: يخطر العامل بالقرار بتعيينه بكتاب موسى عليه يحدد فيه مهلة لاستلام العمل لا تقل عن خمسة عشر يوماً ولا تزيد عن شهر إلا اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن وذلك ما لم يقدم عذراً تقبله السلطة المختصة.

مادة ٢٥: تعد إدارة شئون العاملين في كل وحدة سجلاً لقيد العاملين الموضوعين تحت الاختبار توضح به بداية ونهاية فترة الاختبار.

مادة ٢٦: تنقرر صلاحية العاملين الموضوعين تحت الاختبار بناء على تقارير شهرية تعد بمعرفة الرؤساء المباشرين من الرئيس الأعلى وذلك على النموذج الذي تعده الوحدة، وعند نهاية مدة الاختبار يوضع تقرير نهائي على ضوء التقارير السابقة موضحاً به مدى صلاحية العامل للوظيفة المعين بها ويعرض هذا التقرير على لجنة شئون العاملين.

#### قياس كفاية الأداء

مادة ٢٧: تعد كل وحدة السجلات التي تتضمن البيانات اللازمة لوضع تقارير كفاية الأداء ويجب أن تكون هذه البيانات مستمدة من أصول ثابتة في الأوراق وللعاملين الحق في الإطلاع على البيانات المدونة في السجلات والنظم منها، وتحدد السلطة المختصة الجهة التي يقدم لها التظلم وكيفية الفصل فيه.

مادة ٢٨: تحدد كل وحدة معايير الأداء التي يعتمد بها عند قياس كفاية الأداء وذلك بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الأولى فما دونها بما يتفق مع طبيعة نشاطها وتعتبر هذه المعايير الحد العادي للأداء الذي يتعين على كل عامل القيام به، وتعلن إدارة شئون العاملين في كل وحدة هذه المعايير في شهر يونيه من كل عام.

مادة ٢٩: تقدر مراتب الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو ضعيف وتحدد السلطة المختصة الجهة التي يناط بها على وضع الدرجات اللازمة لتقدير مراتب الكفاية موزعة على عناصر التقدير ويعتبر من

يحصل على ٩٠ درجة إلى ١٠٠ درجة بمرتبة ممتاز ومن يحصل على أكثر من ٧٠ درجة إلى أقل من ٩٠ درجة بمرتبة جيد ومن يحصل على ٥٠ درجة إلى ٧٠ درجة بمرتبة متوسط ومن يحصل على أقل من ٥٠ درجة بمرتبة ضعيف.

(معدلة بالقرار رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣).

مادة ٣٠ : يقدم الرؤساء من شاغلي الوظائف العليا بيانات تتعلق بالنواحي الفنية والإدارية والقيادية في مباشرتهم بأعمالهم.

(معدلة بالقرار رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٢).

وتعرض هذه البيانات على السلطة المختصة لاعتمادها وإدراجها بملف العامل.

مادة ٣١: لا يجوز تقدير كفاية العاملين من الفئات المبينة فيما يلي بمرتبة ممتاز:

(معدلة بالقرار رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣).

(أ) العامل الذي إتاحت فرصة التدريب ولم يجتزه بنجاح.

(ب) العامل الذي وقع عليه جزاء تأديبي بعقوبة الخصم من أجره أو الوقف عن العمل لمدة

تزيد على خمسة أيام أو بعقوبة أشد أو جوزى بجزاءات مجموعها الخصم من الأجر أو الوقف

عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام أو بعقوبة أشد خلال العام الذي يوضع عنه التقرير.

(ج) العامل من شاغلي الوظائف العليا الذي وقع عليه أي جزاء خلال العام الذي يوضع عنه بيان كفاية الأداء.

(د) العامل العائد من إعاره أو أجازة بدون مرتب الذي لا يتوافر فيه شرط الحصول على تقرير كفاية

حكى، ويستثنى من ذلك من كان آخر تقرير كفاية عنه قبل الإعاره أو الإجازة بمرتبة ممتاز.

(٣١) مكرراً: لا يجوز تقدير كفاية العاملين من الفئات المبينة فيما يلي بمرتبتى جيد أو ممتاز.

(مضافة بالقرار رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣).

(أ) العامل الذي أتاحت له فرصة التدريب وتخلف عن التدريب ما لم يكن ذلك بعذر تقبله السلطة المختصة.

(ب) العامل الذي وقع عليه جزاء تأديبي بعقوبة الخصم من أجره أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على

عشرة أيام أو جوزى بجزاءات يجاوز مجموعها الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على

خمس عشرة يوماً في العام الذي يوضع عنه التقرير.

مادة ٣٢: تتولى إدارة شؤون العاملين إخطار كل معاملة من شاغلي وظائف الدرجة الأولى فما دونها

بصورة من تقرير الكفاية المقدم عنه وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اعتماد التقارير من لجنة

شؤون العاملين، كما تتولى إبلاغ كل من شاغلي الوظائف العليا بصورة من البيانات المقدم عن أدائه

وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اعتماده من السلطة المختصة.

مادة ٣٣: (ملغاة بالقرار رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣).

مادة ٣٤: تؤشر إدارة شؤون العاملين في السجل لذلك بدرجة كفاية العامل التي تقرها لجنة شؤون العاملين أو السلطة المختصة كما تجرى هذا التأشير في ملف خدمته وذلك خلال أسبوع من تاريخ صدور قرار اللجنة أو السلطة المختصة.

مادة ٣٥: تعلن أسماء العاملين الذين حصلوا على مرتبة ممتاز في تقارير الكفاية في لوحة الإعلانات المعدة لذلك وفي مكان بارز في كل إدارة يتبعها العاملون الحاصلون على هذه المرتبة ولا يرفع الإعلانات إلا بعد مضي خمسة عشر يوماً.

كما يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على توصية لجنة تشكل إلى هذا الغرض منح العاملين شاغلي الوظائف العليا أجازات إذا ثبت من واقع بيانات تقييم أدائهم المودعة بملفات خدمتهم أن أداءهم لأعمال وظيفتهم أقل من المستوى المطلوب.

مادة ٣٥ مكرراً "أ": لا تقل الأجازة المشار إليها في المادة السابقة عن سنة ولا تزيد على سنتين ويخضع العامل أثناء هذه الأجازة للقواعد الآتية:

١- يحتفظ العامل بمرتبة الأساسى بصفة شخصية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ، ونصف راتبه لباقي المدة. (مضاهة بالقرار رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣).

٢- يجوز للعامل أثناء الأجازة أن يقوم بعمل لحسابه الخاص أو لدى الغير.

٣- يجوز للعامل طلب الاشتراك في دورة تدريبه تكفل تحسين مستوى أدائه وعلى الجهة الإدارية أن تستجيب لهذا الطلب.

يجوز للعامل طلب إحالته للمعاش ما لم يكن محالاً إلى المحكمة التأديبية.

مادة ٣٥ مكرراً "ب": في حالة عودة العامل إلى عمله بعد انقضاء الإجازة المشار إليها يعامل بالأحكام الآتية:

(مضاهة بالقرار رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣).

١- يعود العامل إلى وظيفته بذات الحالة التي كان عليها.

٢- إذا حصل العامل في التقرير التالي مباشرة لعودته على مرتبة ضعيف أو ثبت أن أداة لأعماله أقل من المستوى المطلوب يفصل من الخدمة.

٣- إذا عاد العمل إلى وظيفته ثم تحقق في شأنه لثانى مرة شروط منح الأجازة المشار إليها في المادة ٣٥ من القانون يفصل من الخدمة.

الترقيات والعلاوات والتعويضات

مادة ٣٦: تعد إدارة شؤون العاملين في كل وحدة كشوفاً تتضمن ما يأتي:

١- بيان الوظائف الخالية والممولة الصالحة للترقية عليها ودرجاته المالية بالنسبة لكل مجموعة نوعية على حدة، وذلك من واقع سجل يعد لذلك.

- ٢- بيان الوظائف ودرجاتها المالية التي يجب حجزها للعاملين الموقوفين عن العمل إن وجدوا أو المحالين إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية.
- ٣- تاريخ التعيين في الوظيفة المرقى منها العامل.
- ٤- أقدمية العاملين المستحقين للترقية، وذلك من واقع سجل الأقدمية المعد لهذا الغرض.
- ٥- المجموعة النوعية والدرجة المالية التي يشغلها العامل.
- ٦- المجموعة النوعية والدرجة المالية التي يشغلها العامل.
- ٧- تاريخ النقل إذا كان محل اعتبار عند الترقية.
- ٨- الجزاءات التي لم يصدر قرار بمحوها وتاريخ توقيعها.
- ٩- تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية إن وجد.
- ١٠- البرامج التدريبية التي أتيح للعامل الالتحاق بها.
- ١١- أية بيانات أخرى لازمة.

وتعرض الكشوف التي تتضمن البيانات المتقدمة على لجنة شئون العاملين بالوحدة.

مادة ٣٧: على إدارة شئون العاملين إن تعرض على لجنة شئون العاملين أو السلطة المختصة بحسب الأحوال قبل موعد استحقاق العلاوة الدورية بخمسة عشر يوماً على الأقل كشف بالمستحقين لها كاملة أو منقوصة وكشفاً آخر بغير المستحقين لها وأسباب عدم إستحقاقهم.  
(معدلة بالقرار رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣).

كما تعد كشفاً بالعاملين الذين أمضوا ثلاث سنوات دون الحصول على علاوات دورية بسبب وصول مرتباتهم نهاية المربوط ويستحقون علاوة دورية وفقاً لحكم المادة مكرراً من القانون.  
مادة ٣٨: على إدارة شئون العاملين أن تعرض على لجنة شئون العاملين أو السلطة المختصة بحسب الأحوال بياناً بمن يجوز منحهم العلاوة التشجيعية الذين تتوافر فيهم الشروط التي نص عليها القانون وفي الحدود المبينة به.

(معدلة بالقرار رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣).

مادة ٣٩: يجب على العامل أن يخطر الوحدة التي يتبعها كفاية عن أية اختراعات أو مصنفات يبتكرها أثناء أو بسبب تأدية عمل وظيفته إذا كان ذلك نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها أو لها صلة بالشئون العسكرية.

مادة ٤٠: تشكل لجنة بقرار من السلطة المختصة من بين ذوى الخبرة في مجال عمل الوحدة، ويجوز أن تضم خبراء من خارج الوحدة من ذوى التخصص في العمل موضوع الاختراع أو المصنف فإذا كان للاختراع أو المصنف صلة بالشئون العسكرية أحيل الأمر للجهة المختصة بذلك.



مادة ٤١: إذا انتهت اللجنة المشار إليها في المادة السابقة إلى أن العمل الذي قام به العامل لديه صفة الاختراع أو التصنيف وأن له قيمة فنية تعود على الوحدة أو الدولة بعائد حقيقي فإنها ترفع تقريرها إلى السلطة المختصة لإصدار قرار بتعويض العامل على أساس نسبة مئوية عن العائد الحقيقي السنوي من الاختراع أو المصنف، ويجوز للعامل أن يطعن في تقدير التعويض إلى الجهة القضائية المختصة.

مادة ٤٢: تدرج كل وحدة في مشروع موازنتها الاعتمادات اللازمة لمنح العلاوات التشجيعية والبدلات والمزايا العينية والتعويضات ومقابل الجهود غير العادية والأعمال الإضافية والمكافآت بأنواعها ومقابل النفقات التي يتحملها العاملون في سبيل أداء أعمال ووظائفهم وذلك طبقاً لأحكام القانون.

النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب

مادة ٤٣: يكون نقل العامل من وحدة إلى أخرى بقرار من السلطة المختصة بناء على موافقة لجنة شؤون العاملين في الوحدة المنقول منها والوحدة المنقول إليها ويعتبر النقل نافذاً من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لقرار آخر لجنة ما لم ينص في القرار على تاريخ معين وتحمل الوحدة المنقول منها العامل مرتبة حتى تاريخ إخلاء طرفه.

مادة ٤٤: على مختلف الوحدات موافاة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالبيانات الآتية:

١- عدد العاملين الذين لا تتوفر فيهم اشتراطات شغل ووظائفهم أو أية وظيفة أخرى خالية في الوحدة التي يعملون بها.

٢- العاملون الزائدون عن حاجة العمل في وحداتهم.

٣- عدد درجات الوظائف الخالية بالوحدة واشتراطات شغلها والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها.

٣- عدد الدرجات الوظائف الخالية بالوحدة واشتراطات شغلها والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها.

٤- احتياجات الوحدة من العاملين الذين ترغب في شغلها.

مادة ٤٥: يكون ندب العامل كل أو بعض الوقت لمدة سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات ولا يجوز تجديد الندب بعدها إلا في حالة الضرورة وبشرط عدم توافر درجات الوظائف التي يجوز شغلها عن طريق النقل.

(معدلة بالقرار رقم ١ لسنة ١٩٧٩ ثم بالقرار رقم ٣ لسنة ١٩٨٢).

ولا يسرى حكم الفقرة السابقة على أعضاء الهيئات القضائية والعاملين الذين يندبون للتدريب أو التدريب بالكليات والمعاهد والمدارس ومراكز التدريب.

ويجوز بقرار من وزير التنمية الإدارية بناء على عرض لجنة شؤون الخدمة المدنية إضافة وظائف أو جهات أخرى لا يتقيد فيها الندب بالقواعد الواردة بالفقرة الأولى من هذه المادة.

مادة ٤٦: يصدر قرار الإعارة من السلطة المختصة بالتعيين بناء على طلب الجهة المستعيرة وموافقة العامل كتابة على قبول الإعارة ويحدد القرار مدة الإعارة وتاريخ بدايتها واسم الجهة المستعيرة والشروط الخاصة بالإعارة إن وجدت.

ويجوز للعامل أن ينهى إعارته قبل انتهاء المدة المرخص له بها، وفي هذه الحالة يجب عليه العودة إلى الجهة المعار منها خلال شهر من تاريخ انتهاء إعارته وتسوى هذه المدة من رصيد أجازته الاعتيادية، فإذا لم يكن رصيد أجازته يسمح بذلك اعتبرت أجازة بدون أجر، ولا تدخل مدة الإعارة في حساب رصيد العامل من الأجازات السنوية المستحقة له.

مادة ٤٧: يجوز إيفاد العاملين في بعثات أو أجازات دراسية بأجر أو بدون أجر أو منح، وذلك بمراعاة الإجراءات المنصوص عليها في المواد التالية:

مادة ٤٨: تعد كل وحدة بياناً تفصيلياً باحتياجاتها من التخصصات والخبرات المختلفة التي تتطلب إيفاد عاملين في بعثات دراسية، وتخطر بها الوزارة التي تتبعها قبل انقضاء الميعاد المقرر بوقف كاف، وعلى كل وزارة أن تتقدم إلى الإدارة العامة للبعثات ببيان تفصيلي عن احتياجاتهم واحتياجات الوحدات التابعة لها من البعثات قبل انقضاء الميعاد المذكور.

مادة ٤٩: تعلن كل وحدة عن البعثات المخصصة لها بين جميع العاملين بها، وعلى كل وحدة الانتهاء من إجراءات الترشيح للبعثة قبل بداية مدتها بوقت كاف.

مادة ٥٠: تنشأ في كل وحدة لجنة الأجازات الدراسية تشكل بقرار من السلطة المختصة وتختص بدراسة الطلبات المقدمة من العاملين للحصول على أجازات دراسية بأجر أو بدون أجر، وعلى العامل الذي يرغب في الحصول على أجازة دراسية بأجر أو بدون أجر أن يتقدم بطلبه إلى الجهة التابع لها وعلى هذه الجهة أن تحيل الطلب إلى لجنة الأجازات الدراسية مشفوعاً برأيها في مدى اتفاق الدراسة مع عمله ومدى الاحتياج لهذا التخصص ومدى توافر شروط منحه الأجازة بأجر مع بيان الأسباب التي بنيت عليها رأيها. مادة ٥١: تدرج كل وحدة في مشروع موازنتها الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ خطة تدريب العاملين بها. مادة ٥٢: تعتبر الفترة التي يقضيها العامل في التدريب كل الوقت فترة عمل، ويعتبر انقطاعه عن التدريب بغير عذر مقبول انقطاعاً عن العمل، فإذا تجاوزت مدة الانقطاع ربع المدة المقررة للتدريب اعتبر العامل متخلفاً عن التدريب المتاح له.

مادة ٥٣: يعتبر تخلف العامل عن التدريب إخلالاً بواجبات وظيفته، وتولى السلطة المختصة إحالته إلى التحقيق لتحديد مدى مسئولية الإدارية.

#### الأجازات

مادة ٥٤: إذا انقطع العامل عن عمله فيجب على الرئيس المباشر إخطار إدارة شؤون العاملين على النموذج المعد لذلك بهذا الانقطاع يوم حصوله وبعودة العامل المنقطع يوم عودته سواء كان الانقطاع بترخيص أو بدون ترخيص.

مادة ٥٥: يقدم طلب الأجازة الاعتيادية إلى الرئيس المباشر بعد التأشير عليه من إدارة شؤون العاملين بمدى استحقاقه للأجازة المطلوبة ثم يعرض الطلب في اليوم التالي على الأكثر لتقديمه إلى الرئيس

المرخص له بالتصريح بالأجازة الاعتيادية طبقاً للنظام الذي تضعه السلطة المختصة في هذا الشأن ليصدر قراره بمنح الأجازة مع تحديد بدايتها ونهايتها أو رفضها.

مادة ٥٦: على كل عام لمرخص له في أجازة أن يحرر في اليوم الأخير من أيام العمل الرسمية إقرار قيام على النموذج الذي تعد الجهة مبيناً من تاريخ بداية ونهاية الأجازة المرخص له بها وعنوانه خلال فترة الأجازة، ويقدم كل من الإقرارين في اليوم ذاته إلى الرئيس المباشر للاعتماد وأحالتهم إلى إدارة شئون العاملين.

مادة ٥٧: يتعين على العامل الذي يطلب مدة أجازته أن يبلغ الرئيس المرخص له بالتصريح بالإجازة كتابة قبل انتهاء أجازته بوقت كاف، فإذا لم يصله رد بالموافقة وجب عليه العودة إلى العمل. فإذا تخلف عن العودة إلى عمله بعد انتهاء مدة الأجازة الاعتيادية مباشرة تعين على الرئيس المباشر إبلاغ إدارة شئون العاملين بانقطاعه في اليوم كان محدداً لعودته، وعلى إدارة شئون العاملين اتخاذ الإجراءات القانونية المقررة في هذا الشأن.

مادة ٥٧ مكرراً: تعد إدارة شئون العاملين بكل وحدة بياناً برصيد الأجازات الاعتيادية لكل من تنتهي خدمته لأي سبب من أسباب انتهاء الخدمة، وذلك خلال شهر من تاريخ انتهائها، ويحدد ما يستحق مقابل هذا الرصيد بحيث لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر من أجره الأساسي عند انتهاء الخدمة. (مضافة بالقرار رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣ ويلاحظ تعديلها بالقانون رقم ٢٨١ لسنة ١٩٩١).

مادة ٥٨: إذا انقطع العامل عن عمله بسبب المرض فعليه أن يبلغ خلال ٢٤ ساعة على الأكثر م انقطاعه رئيسه المباشر في الجهة التي يعمل بها، مع بيان محل إقامته ليحيله عن طريق إدارة شئون العاملين في اليوم ذاته إلى المجلس الطبي المختص تمهيداً لمنحه الأجازة اللازمة فإذا انقضت الأجازة دون أن يشفى وجب عليه أن يعيد الإبلاغ في اليوم التالي على الأكثر لانتهاء الأجازة لإعادة الكشف عليه، ويتكرر الإبلاغ والكشف حتى يعود العامل إلى عمله.

مادة ٥٩: في الحالات التي لا يقرر فيها المجلس الطبي المختص صراحة مرض العامل يتعين على الجهة التي يتبعها أن تحيله إلى التحقيق لتحديد مدى تمارضه في ضوء ما يقدمه من مستندات طبية فإذا ثبت تمارض العامل جوزى تأديبياً طبقاً للقانون، أما إذا لم يثبت تمارض العامل فتحسب مدة الانقطاع، ورصيد أجازته الاعتيادية.

مادة ٦٠: يمنح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر للخارج لمدة ستة أشهر على الأقل أجازة بدون مرتب.

ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب في جميع الأحوال لطلب الزوج أو الزوجة بشرط أن يكون كلاهما من العاملين الخاضعين لهذا القانون أو من العاملين الذين ينظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة ولا يسرى هذا الحكم على العاملين بالقطاع الخاص.

التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة ٦١: يخطر العامل كتابة بالجزاء الموقع عليه وأسباب توقيعه وذلك خلال سبعة أيام من صدور القرار الإداري بتوقيعه.

وينفذ جزاء الخصم من الأجر المستحق للعامل اعتباراً من أجز الشهر التالي لإعلانه بالجزاء الموقع عليه وفي الحدود الجائزة قانوناً.

مادة ٦٢: تودع أوراق التحقيق والجزاء بملف فرعي يلحق بملف خدمة العامل وتعد صحيفة خاصة بالجزاء التأديبية تودع بالملف الفرعي المشار إليه تسجيل بها المخالفات والجزاءات التي وقعت عليه وتواريخ وأرقام القرارات الصادرة بتوقيعها.

مادة ٦٣: على إدارة شئون العاملين دون حاجة إلى طلب من العامل اتخاذ إجراءات محو الجزاءات إذا ما توافرت شروط المحو طبقاً لأحكام القانون. انتهاء الخدمة

مادة ٦٤: إذا قدم العامل استقالته فعلى إدارة شئون العاملين بالجهة التي يتبعها أن يثبت عليها تاريخ ورودها وتعرض هذه الاستقالة فوراً على السلطة المختصة مشفوعة بمذكرة تفصيلية عن حالته من واقع ملف خدمته.

فإذا رأت السلطة المختصة الموافقة على قبول الاستقالة أو إرجاء قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل تعين على إدارة شئون العاملين إبلاغ العامل فوراً بذلك. وفي جميع الحالات تودع الاستقالة بملف خدمة العامل بعد التأشير عليها بقرار السلطة المختصة. مادة ٦٥: تعد إدارة شئون العاملين في أول كل عام بياناً بأسماء العاملين الذين يبلغون السن المقررة لترك الخدمة لعرضه على السلطة المختصة تمهيداً لاتخاذ الإجراءات اللازمة لاستصدار قرار إنهاء خدمة العامل ابتداء من اليوم التالي لبلوغه هذه السن.

ويبلغ القرار إلى العامل وترسل إليه رئيسة المباشر صورة منه مع حفظ أخرى بملف الخدمة بعد التأشير عليها بما يفيد حصول التبليغ.

مادة ٦٦: يعتبر العامل مقدماً استقالته بسبب الانقطاع عن العمل بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية أو أكثر من ثلاثين يوماً منقطعاً وفقاً لحكم المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ويجب على مدير شئون العاملين المختص بكل وحدة أو من يقوم تحت طائلة المسؤولية التأديبية توجيه إنذار كتابي إلى العامل المنقطع على آخر عنوان ثابت بملف خدمته يذكر فيه صراحة التنبيه على العامل بالعودة إلى العمل وإلا انتهت خدمته.

ويكون توجيه هذا بالإنداز في المواعيد التالية:

١- في حال الانقطاع لمدة أكثر من خمسة عشر يوماً متصلة يكون الإنذار بعد خمسة أيام.

٢- في حالة الانقطاع لمدة أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة يكون الإنذار بعد عشرة أيام.

وفي الحالتين المذكورتين يتم إنهاء الخدمة على النحو التالي:

أ- في حالة الانقطاع المتصل وعدم العودة أو في حالة العودة بعد الخمسة عشر يوماً التالية لمدة الانقطاع تنتهي خدمة العامل المنقطع بقوة القانون دون الحاجة إلى صدور قرار بذلك.

ب- في حالة إنقطاع المدة غير المتصلة تعتبر خدمة العامل منتهية من اليوم التالي لاكتمال المدة بقوة القانون دون الحاجة إلى صدور قرار بذلك.

ولا يعتبر الانقطاع الموجب لإنهاء الخدمة في هذه الأحوال مخالفة تأديبية تستوجب اتخاذ أي إجراء تأديبي.

مادة ٦٧: يجوز للعامل الذي انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل أو يتوافر السبب الموجب لانتهاء خدمته وفي حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للنظر في الإفراج عن إحدى الدرجات المحفوظ بها على سبيل التذكار والتي يجوز إعادة تعيينه عليها في ضوء الاحتياجات الفعلية.

ولا يتم اتخاذ إجراء إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التي يعاد التعيين عليها.

قرار وزير شئون مجلس الوزراء والتنمية

الإدارية رقم ٧٥ لسنة ١٩٩٢

بتعديل اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧

لسنة ١٩٧٨ (انظر ص ٨٢).

(نشر بالوقائع المصرية العدد ١٥١ تابع أ

في ٧ يوليو لسنة ١٩٩٢)

وزير الشئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية.

بعد الاطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

وعلى قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٧٨ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة.

قرار

المادة الأولى

يستبدل بنصى المادتين ٢٩، ٣١ مكرراً من اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليها النصوص الآتية:

مادة ٢٩: تقدر مراتب الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جداً أو جيد أو متوسط أو ضعيف، وتحدد السلطة المختصة الجهة التي يناط بها وضع الدرجات اللازمة لتقدير مراتب الكفاية موزعة على عناصر التقدير ويعتبر من يحصل على ٩٠ إلى ١٠٠ درجة بمرتبة ممتاز ومن يحصل على ٨٠ إلى أقل من ٩٠ درجة

بمرتبة جيد، ومن يحصل على ٦٥ إلى أقل من ٨٠ درجة بمرتبة جيد، ومن يحصل على ٥٠ إلى أقل من ٦٥ درجة بمرتبة متوسط، ومن يحصل على أقل من ٥٠ درجة بمرتبة ضعيف.  
مادة ٣١ مكرراً: لا يجوز تقدير كفاية العاملين من الفئات المبينة فيما يلي بمراتب جيد أو جيد جداً أو ممتاز:

(أ) العامل الذي أتاحت له فرصة التدريب وتخلف عنه ما لم يكن ذلك بعذر تقبله السلطة المختصة.  
(ب) العامل الذي وقع عليه جزاء تأديبي بعقوبة الخصم من أجره أو الوقف عن العمل المدة تزيد على عشرة أيام أو جوزى بجزاءات تجاوز مجموعها خمسة عشر يوماً في العام الذي يوضع عنه التقرير.  
المادة الثانية

تضاف إلى اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليها مواد بأرقام ١٠ مكرراً (١) و ١٠ مكرراً (٢) ٢٩ مكرراً نصوصها الآتية:  
مادة ١٠ مكرراً "١" انظر صفحة ٩٤ من الكتاب.

يحسب لمن يعين بعد الحصول على مؤهل عال أثناء الخدمة طبقاً لحكم المادة ٣٥ مكرراً من القانون نصف المدة التي قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل تاريخ تعيينه بالمؤهل العالى في وظيفة تخصصية من الدرجة الثالثة بحد أقصى خمس سنوات.  
وترد أقدمية العامل في هذه الحالة إلى تاريخ سابق على تاريخ التعيين الفعلى بالمؤهل العالى وبالشروط والضوابط الآتية:

١- ألا تجاوز الأقدمية نتيجة حساب هذه المدة تاريخ حصول العامل على المؤهل العالى الذي عين بمقتضاه.

٢- العرض على لجنة شئون العاملين المختصة للتحقق من توافر شروط حساب هذه المدة ويتعين أن يكون قرارها في هذا الشأن مسيئاً.

٣- لا يشترط أن تكون المدة المحسوبة قد قضيت في درجة معادلة لدرجة الوظيفة المعين إليها بالمؤهل العالى.

ولا يترتب على حساب هذه المدة في الأقدمية إعادة تدرج المرتب وتسرى في شأن تحديد هذا المرتب أحكام المادة ٢ مكرراً من القانون.

مادة ١٠ مكرراً "٢": يمنح العاملون الذين يشغلون وظائف من الدرجتين الأولى والثانية بمجموعات الوظائف الفنية والمكتبية الذين لم يتم تعيينهم بالمؤهل العالى في وظيفة من الدرجة الثالثة التخصصية طبقاً للمادة ٢٥ مكرراً - علاوتين بفترة درجة الوظيفة التي يشغلونها وقت الحصول على المؤهل العالى ولو تجاوز الأجر بهما نهاية ربط درجة الوظيفة الحالية.

وتضاف هاتان العلاوتان إلى مرتب العامل اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ويسرى هذا الحكم على من يحصل من هؤلاء العاملين على مؤهلات عالية أثناء الخدمة وذلك اعتباراً من التاريخ المشار إليه. ولا يجوز الجمع بين العلاوتين المنصوص عليهما في الفقرتين الخامسة والسادسة من المادة ٢٥ مكرراً من الثانون وبين باقى الفقرات هذه المادة.

مادة ٢٩ مكرراً: يكون تقدير الكفاية بمرتبتى ممتاز وضعيف مسبباً ومحددأ لعناصر التميز والضعف ومستمدأ من أصول ثابتة بالأوراق والسجلات وملف خدمة العامل وتعتبر من عناصر التميز بوجه خاص ما يأتى:

- الأعمال البارزة التي حققت الأهداف وتجاوزت معدلات الأداء المحددة.
- الإسهامات التي أدت إلى تطوير أنظمة العمل وتحسين أدائه.
- السلوكيات الوظيفية مع الرؤساء والمرؤسين والمتعاملين مع الوحدة وأوجه تميزها.
- مدى الانتظام في العمل واستخدام الحق في الأجازات وعدم توقيع أية جزاءات تأديبية. ويعتبر من عناصر الضعف بوجه خاص ما يأتى:
- أداء العمل بما يقل عن مستوى الأداء العادى طبقاً لمعدلات الأداء المحددة.
- ما ثبت من ملاحظات الرؤساء أو شكاوى الزملاء والمرؤسين والمتعاملين مع الوحدة.
- سوء استخدام أدوات العمل والإمكانات المادية للوحدة.
- الجزاءات التأديبية الموقعة.

ولا يجوز اعتماد تقارير الكفاية بالنسبة لهاتين المرتبتين دون الالتزام بالضوابط المقررة لوضع التقرير. المادة الثالثة

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٤ محرم سنة ١٤١٣ هـ (الموافق ٥ يوليه سنة ١٩٩٢م).

دكتور/ عاطف صدقى

قانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢

تعديل بعض أحكام قانون نظام

العاملين المدنيين بالدولة

الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨\*

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

\* الجريدة الرسمية في أول يونيه سنة ١٩٩٢ - العدد ٢٢ مكروب.

## (المادة الأولى)

يستبدل بنصوص المواد: ٢٨ (فقرة ثالثة) و ٣٢ (فقرة رابعة) و ٣٣ و ٣٧ (فقرة رابعة) و ٩٥ (فقرة ثانية) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ النصوص الآتية: مادة ٢٧ فقرة ثالثة: يعتبر الأداء العادى هو المعيار الذى يؤخذ أساساً لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جداً أو جيد أو متوسط أو ضعيف ويجب أن يكون التقدير بمرتبتى ممتاز وضعيف مسبباً ومحدداً لعناصر التميز أو الضعف التى أدت إليه، ولا يجوز اعتماد التقرير إلا باستيفاء ذلك.

ويصدر الوزير المختص بالتنمية الإدارية قراراً بمعادلة مراتب الكفاية المعمول بها حالياً بمراتب الكفاية المنصوص عليها بالفقرة السابقة.

مادة ٣٢ فقرة رابعة: وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبة جيداً جداً حكماً، فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز، تقدر بمرتبة ممتاز حكماً. مادة ٣٣: إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر، تقدر كفايته بمرتبة جيد جداً حكماً، فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز، تقدر بمرتبة ممتاز حكماً.

مادة ٣٧ فقرة رابعة: فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار من الحاصلين على مرتبة ممتاز أقل من العدد المخصص للترقية بالاختيار تكون الترقية في الجزء الباقى من الحاصلين على مرتبة جيد جداً على الأقل عن ذات المدة السابقة مع الالتزام بالتفصيل المشار إليه في الفقرة السابقة من هذه الأيام فإذا كان عدد من توافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها تؤول الترقية في الجزء الباقى إلى السنة التالية.

مادة ٩٥ فقرة ثانية: ومع ذلك يجوز عند الضرورة القصوى وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمته أي من شاغلى العليا من الدرجتين العالية والممتازة وما في مستواها لمدة سنة قابلة للتحديد لمدة أقصاها سنتان، ويسرى ذلك على شاغلى المناصب والوظائف التي تعلو الدرجة الممتازة وما في مستواها، وما في مستواها على أن يكون مد خدمتهم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.

## (المادة الثانية)

تضاف إلى المادة (٢٥) مكرراً من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الفقرات ١ لثالثة والرابعة والخامسة والسادسة على النحو التالى:

وتحسب لمن يعين وفقاً لأحكام هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه وتوظيفه وتخصيصه أقدمية تساوى نصف المدة التي قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ حصوله على المؤهل العالى، وذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين المختصة.



ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية فإن تاريخ العمل بهذا القانون يطبق حكم الفقرة السابقة على من عين وفقاً لأحكام اعتباراً من ١٢/٨/١٩٨٣ م.

أما بالنسبة للعاملين الشاغلين للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الذين يحصلون على مؤهل عالي أثناء الخدمة فيمنحون علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التي يشغلونها وقت الحصول على المؤهل ولو تجاوزوا بها نهاية ربط درجة الوظيفة.

ويسرى ذلك على من حصلوا على مؤهل عال قبل العمل بهذا القانون وظلوا بالمجموعات الفنية أو الكتابية ويكون منحهم هذه العلاوة من تاريخ العمل بهذا القانون.

(المادة الثالثة)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القانون.

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صادر برئاسة الجمهورية في ٢٩ من ذي القعدة سنة ١٤١٢ هـ الموافق أول يونيو سنة ١٩٩٢ م.

قانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤

يمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة

ويتعديل بعض أحكام قانون نظام

العاملين المدنيين بالدولة

الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

(\* ) الجريدة الرسمية في ١٨ يونيو سنة ١٩٩٤ - العدد ٢٤ " مكرر".

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

(المادة الثانية)

(المادة الثالثة)

(المادة الرابعة)

(المادة الخامسة)

(المادة السادسة)

(المادة السابعة)

(المادة الثامنة)

يستبدل بنص الفقرة الأولى من البند (١) من الصادرة (٦٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ النص الآتي:

مادة ٦٩: بند (١) فقرة أولى: يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب، ولا يجوز إن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج، ويسرى هذا الحكم سواء أكان الزوج المسافر من العاملين في الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص.

(المادة التاسعة)

تلغى المادة (٤١ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه، ويلغى كل نص يخالف أحكام المادة السابعة من هذا القانون.

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتباراً من أول يونيو سنة ١٩٩٤ م. يبصم هذا القانون بخاتم الدولة. وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٨ المحرم سنة ١٤١٥ هـ (الموافق ١٧ يونيو سنة ١٩٩٤ م).

قانون رقم ٩ لسنة ١٩٩٦

بشأن إضافة فقرة أخيرة للمادة ٩٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة

الصادر بالقوانين رقم ٤٧ لسنة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

تضاف فقرة أخيرة للمادة ٩٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نصها الآتي:

كما يجوز بقرار من رئيس الجمهورية لاعتبارات يقدرها مد الخدمة بعد ذلك بالنسبة لشاغلي بعض المناصب والوظائف ذات لطابع الخاص في الجهاز الإداري للدولة التي تعلق الدرجة الممتازة لمدة أو مدد أخرى دون التقيد بحد أقصى.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٨ شوال سنة ١٤١٦ هـ (الموافق ٢٧ فبراير سنة ١٩٩٦).

قانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠

بالتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق  
من مرتبات أو أجور أو بدلات أو رواتب إضافية  
أو إعلانات خاصة

الجريدة الرسمية - العدد ١٠ (تابع)

في ٩ مارس سنة ٢٠٠٠

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدر:

(المادة الأولى)

يتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق حتى تاريخ العمل بهذا القانون من الحكومة أو وحدات  
الإدارة المحلية أو الهيئات العامة أو شركات القطاع العام للعاملين بصفة مرتب أو أجر أو بدل أو راتب  
إضافي أو علاوة خاصة، إذا كان الصرف قد تم تنفيذاً لحكم قضائي أو فتوى من مجلس الدولة أو رأي  
للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ثم الغى الحكم أو عدل عن الفتوى أو الرأي.

ويجوز بقرار من السلطة المختصة في غير الحالات المنصوص عليها في الفقرة السابقة، التجاوز عن  
استرداد المبالغ المشار إليها.

(المادة الثانية)

لا يترتب على العمل بأحكام هذا القانون رد ما سبق تحصيله من المبالغ المشار إليها في المادة السابقة.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به في اليوم التالي لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ذي الحجة سنة ١٤٢٠ هـ (الموافق ٨ مارس ٢٠٠٠م).

حسنى مبارك

قانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين

المدنيين بالدولة

الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

الجريدة الرسمية - العدد ١٠ (تابع)

في ٩ مارس سنة ٢٠٠٣

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه وقد أصدرناه

(المادة الأولى)

يستبدل بنصى الفقرتين الأولى والثالثة في المادة (٣٥ مكرراً) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٧، النصان التاليان:  
(مادة ٢٥ مكرراً "فقرة أولى"):

مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من هذا القانون يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة دون مؤهل ثم يحصلون على الحاملين مؤهل أثناء الخدمة والعاملين الأصليين على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تطلب مؤهلاً دراسياً أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسي الذي كانوا يحملونه وقت تعيينهم، وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى وذلك في الوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها، والتي تكون المؤهلات التي يحصلون عليها متطلبة لشغلها، متى توافرت فيهم الشروط اللازمة وفقاً لجداول التوظيف والترتيب المعمول بها مع استثناءهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف، ويسرى هذا الحكم على العاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلات إذا عينوا أو نقلوا إلى إحدى الوحدات التي تطبق أحكام هذا القانون، كما يسرى هذا الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة".

مادة ٢٥ مكرراً "فقرة ثالثة": "وتحسب لمن يعين وفقاً لحكم هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة تخصصه أقدمية تساوى نصف المدة التي قضاهها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات، مع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يسرى حكم هذه الفقرة على من عين منهم بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقاً على ١٢ أغسطس سنة ١٩٨٣".

(المادة الثانية)

تضاف فقرة ثانية إلى المادة (٢٣) ، وفقرة سابعة إلى المادة (٢٥) مكرراً) من قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نصاهما التاليان:

مادة ٢٣ "فقرة ثانية: " كما يجوز استثناء من حكم المادة (١٧) تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقاً لأحكام التأشير العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل، في الوظائف الشاغرة بدرجات التعيين بالجهات التي يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة".

مادة ٢٥ مكرراً "فقرة سابعة": وإذا اختار العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة الاستمرار في المجموعة الفنية أو المكتبية ينمح علاوة من علاوات الدرجة التي يشغلها ويعاد ترتيبه أدميته في هذه

المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة، ويفضل عند الترقية في حالة التساوى".

(المادة الثالثة)

يجوز للعامل الذي يسرى عليه أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، والذي حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعين بمقتضاه بإحدى المجموعات التخصصية، طلب إعادته إلى مجموعته السابقة على أن يحصل على ذات الترقيات مجموعته السابقة على أن يحصل على ذات الترقيات والعلاوات التي حصل عليها زملاؤه المتحدون معه في الأقدمية أو الأحداث منه أثناء وجوده في المجموعة التخصصية، ويشترط لذلك أن يقدم الطلب في موعد أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة. وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٢ ذي الحجة سنة ١٤٢٠ هـ (الموافق ٨ مارس سنة ٢٠٠٠ م).

حسنى مبارك