

**قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978
فى مصر**

قانون رقم 47 لسنة 1978
بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة
والقوانين المعدلة له (*)
باسم الشعب
رئيس الجمهورية
قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام القانون المرافق بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة .

(المادة الثانية)

يلغى القانون رقم 58 لسنة 1971 بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من أول يوليو سنة 1978
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .
صدر برئاسة الجمهورية فى 13 شعبان سنة 1398 (18 يوليه سنة 1978).
رئيس الجمهورية
أنور السادات

قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

الباب الأول

فى الأحكام العامة

مادة 1- يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة لقانون وتسرى أحكامه على :

- 1- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلى .
 - 2- العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .
- لا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات .
ويعتبر عاملا فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين فى احدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة .
مادة 2- فى تطبيق أحكام هذا القانون يقصد :

1- بالوحدة :

(أ) كل، وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة .

(ب) كل وحدة من وحدات الحكم المحلى .

(ج) الهيئة العامة .

2- بالسلطة المختصة :

(أ) الوزير المختص .

(ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلى .

(ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص .

مادة 3- تشكل لجنة لشئون الخدمة المدنية برئاسة رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وعضوية :

*رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة .

*رئيس قسم التشريع بمجلس الدولة .

*رئيس الإدارة المركزية للخدمة المدنية بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

*رئيس الإدارة المركزية لترتيب وموازنة الوظائف بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

*وكيل وزارة المالية لشئون الموازنة العامة ووكيل آخر للوزارة يختاره وزير المالية. وتختص هذه اللجنة بما

يأتى (2):

1- وضع مشروع اللائحة التنفيذية للقانون ، على أن تصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص بالتنمية

الإدارية .

2- وضع القرارات والتعليمات التنفيذية التي يقتضيها تنفيذ أحكام هذا القانون .
3- وضع التعليمات التي تكفل 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 .

4-مباشرة الاختصاصات الأخرى الواردة في هذا القانون .
ويعتمد الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارات وتعليمات اللجنة .
وتضع اللجنة لائحة داخلية تتضمن القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل بها وتنشر قرارات وتعليمات وأبحاث وتوجيهات اللجنة في نشره ربع سنوية. وتحدد هذه اللائحة تنظيم وتمويل توزيعها .
مادة 4- 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 النقابية إن وجدت يختاره مجلس إدارة اللجنة النقابية .

وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس الوحدة وتكون قراراتها بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرحج الجانب الذي منه الرئيس .
وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها، فإذا لم تعتمدها ولم تبد اعتراضا عليها خلال ثلاثين يوما 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 أجلا للبت فيه، فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدي اللجنة رأيها اعتبر رأي السلطة المختصة نافذا، أما إذا تمسكت اللجنة برأيي خلال الأجل المحدد ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويعتبر قرارها في هذه الحالة نهائيا .
وتختص اللجنة بالنظر في تعيين ونقل وترقية ومنح العلامات الدورية والتشجيعية للعاملين شاغلي وظائف الدرجة الأولى (3) فما دونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم .
كما تختص بالنظر فيما ترى السلطة المختصة عرضه عليها من موضوعات .
ويتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود .

(1)قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (1) لسنة 1980 بشأن التعيين في غير أدنى الوظائف
لجنة شئون الخدمة المدنية :

بعد الإطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الص در بالقانون رقم 47 لسنة 1978
وعلى ما عرضه رئيس الجهاز للتنظيم والإدارة
وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة

قرر :

مادة 1- يكون التعيين في غير أدنى وظائف المجموعة النوعية سواء من داخا الوحدة أو خارجها وفقا للقواعد وبمراعاة توفر الشروط التالية :

1- أن يكون التعيين في حدود 10% من عدد الوظائف الشاغرة في كل مجموعة نوعية من الوظائف على مدار السنة .

2- أن تتوافر في المرشح للتعين الشروط اللازمة لشغل الوظيفة من حيث نوع ومستوى التأهيل العلمى والخبرة طبقا لجداول ترتيب وتوصيف الوظائف .

3- ألا تقل مدة الخبرة العملية للمرشح عن مجموع المدد البيئية اللازم قضاؤها في وظائف الدرجات الأدنى من الوظيفة المرشح لها وقتا لكل مجموعة نوعية على حدة وبدءا من درجة بداية التعيين بها .

4- أن تتوافر في مدة الخبرة المشار إليها والمقررة في الوحدة بشأن حساب مدة الخبرة العملية التي تزيد عن المدة اللازم توافرها لشغل الوظيفة .

5- اجتياز المرشح اختبار الكشف عن الصلاحيات والقدرات والمهارات اللازمة لشغل الوظيفة طبقا للمواصفات المحددة لها .

مادة 2- يشترط للاعتداد بمدة الخبرة المثار إليها نى المادة السابقة ما يلي .

1- أن تكون تالية للحصول على المؤهل الدراسي المشترط لشغل الوظيفة المرشح لها .

2- أن تكون تالية للقيود بعضوية النقابة وذلك بالنسبة لمدد ممارسة المهن الهز لأعضاء النقابات المهنية الصادر بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة .

مادة 5 - تعلن القرارات التي تصدر في شئون العاملين في نشرة رسمية يصدر بتنظيم توزيعها على الجهات المختصة وتعليقها في لوحة الإعلانات بقرار من السلطة المختصة .

مادة 6 - يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأي مسبباً فيما تطلبه الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون

متعلقاً بتطبيق أحكامه ولوائح التنفيذ من طريق إدارة الفتوى المختصة وذلك خلال شهر من تاريخ طلب الفتوى عن طريق الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .
مادة 7- يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي .

الباب الثاني

في العلاقة الوظيفية وانتهاها

الفصل الاول

في الوظائف

مادة 8- تضع كل وحدة هيكل تنظيمي لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأى الجهاز المركزي 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 (4) .
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 (1) الملحق بهذا القانون، كما يجوز إعادة تقييم وظائف كل وحدة .
ويعتمد جدول الوظائف وبطاقات وصفها والقرارات الصادرة بإعادة تقييم الوظائف بقرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

(4) المادة (8) معدلة بالقانون رقم 117 لسنة 1982 وكان نصها تبيل التعديل كالاتي: " تضع كل وحدة هيكل تنظيمي لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .
مادة 8 مكرر (5)- تنشأ بكل وزارة وظيفية واحدة لوكيل الوزارة لا تقابلها درجة مالية، ويعاون وكيل الوزارة الوزير في مباشرة اختصاصاته .

ويختار الوزير وكيل الوزارة بطريق الندب للمدة التي يحددها من بين شاغلي وظائف الدرجة الممتازة .
ويستحق شاغلوا هذه الوظيفة بدل التمثيل الذي يصدر بتحديد قرار من رئيس الجمهورية .

(5) مادة 8 مكرر مضافة كالقانون رقم 117 لسنة 1982 الجريمة الرسية- العلام 1 م في 1982/8/5 م .
مادة 9- 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 10- يجوز في حالة الضرورة القصوى تبعا لمقتضيات العمل الملحة في بعض الوحدات وجود تقسيمات وظيفية في الدرجة المالية الواحدة يتحرك بينها العامل دون أن يترتب على ذلك ميز مادية تبيل الارتقاء إلى وظيفة في الدرجة المالية الأعلى .

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

مادة 11 -تقسم وظائف الوحدات التي تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب .

مادة 12- يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة .

مادة 13- يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون وفي هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة .

مادة 14- يوضع نظام لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب وللمن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية وللعاملين المتدرجين وذلك بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية يصدر بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية .

الفصل الثاني

في التعيين في الوظائف

مادة 15- يكون التعيين ابتداء في أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة في جدول وظائف الوحدة .

ويجوز التعيين في غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها في حدود 10% من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة وذلك طبعا للقواعد والشروط التي تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية، وتعتبر الوظائف الشاغرة في كل درجة بالمجموعة النوعية وحدة واحدة على مدار السنة في تطبيق هذه النسبة. فإذا كان عدد الوظائف المطلوب شغلها يقل عن عشرة جاز تعيين عامل واحد (6) .
ويستثنى من أحكام الفقرتين السابقتين الوظائف العليا .

(6) استبدلت الفقرة الثانية من المادة 15 بالقانون رقم 115 لسنة 1983 عدد الجريدة المشار إليه ، وكانت

الفقرة الثانية من المادة 15 قبل التعديل تقضى بالآتي : ويجوز التعيين في غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها في حدود 10% من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة وذلك طبقاً للتواعد والشروط التي تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية وتعتبر الوظائف الشاغرة في كل درجة بالمجموعة النوعية وحدة واحدة على مدار السنة في تطبيق هذه النسبة. (6) معدلة طبقاً لأحكام القانون رقم 115 لسنة 1983 على أساس إضافة العبارة الآتية إلى نص الفقرة : " فإذا كان عدد الوظائف المطلوب شغلها يقل عن عشرة جاز تعيين عامل واحد . "

- مادة 16- يكون التعيين في الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية .
ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة .
- مادة 17- تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها التي يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة في صحتين يوميتين على الأقل ويتضمن الاعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها .
وتحدد السلطة المختصة الوظائف التي يكون شغلها بامتحان وتلك التي تشغل بدون امتحان .
- مادة 18- يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان وعند التساوي في الترتيب الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فإن تساوى تقدم الأكبر سناً .
وتسقط حقوق من لم يدرجه الدور للتعين بمضى سنة من تاريخ إعلان نتيجة الإمتحان ويجوز التعيين من القوائم التي مضى لحياها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للتشريح منها وذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء السنة .
- ويكون التعيين في الوظائف التي تشغل بدون امتحان على الوجه الآتي :
- (1) إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توفرها 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 .
- (2) فإذا كانت الخبرة هي المطلوبة فيكون التعيين طبقاً لمدة الخبرة .
- مادة 19- 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 أو أس اخوتهم القائمين باعالتهم وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم إذا توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف، وكذلك الأمر بالنسبة للشهداء .
- مادة 20- يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف :
- 1- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى تولى الوظائف العامة .
- 2- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .
- 3- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
- ومع ذلك فإن 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 .
- 4- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل .
- 5- أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة .
- 6- أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة المجلس الطبي المختص، وذلك فيما عدا العاملين المعينين بقرار من رئيس الجمهورية ويجوز الإعفاء منها بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .
- 7- أن يجتاز الإمتحان المقرر لشغل الوظيفة .
- 8- ألا يقل السن عن ست عشرة سنة .
- 9- أن يكون ملماً بالقراءة والكتابة .
- مادة 21- المؤهلات العلمية والأجنبية 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 (7) - 22 يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار 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 في على أن يقضوا في الحالة فترة اختبار جديدة .

ويشترط في جميع الأحوال لثبوت صلاحية العامل أن يجتاز بنجاح برنامج التدريب الذى تتيحه الوحدة التى يعمل بها أو الذى تقررره الوحدة للتدريب التأهيلي أو التحويلي للمعينين من الخريجين عن طريق وزارة القوى العاملة والتدريب .

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

(7) المادة رقم (22) معدلة طبقاً لأحكام القانون 115 لسنة 1983 وكان نصها قبل التعديل كالاتى: " يرضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون إلى لجنة شئون العاملين ناوا رأت صلاحيتهم للنقل إلى وظائف أورد ظتهم إليها الا اترحت إنهاء خدمتهم . "

مادة 23- استثناء من حكم المادة 17 يجوز إعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو فى وحدة أخرى بذات أجره الأصلي الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاه فى وظيفته السابقة فى الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها، على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرسبة ضعيف (8) .

(8) يراعى حكم المادة 16 من القانون رقم 11 لسنة 1983 باعداد قانون الهجرة ورعاية المصريين بالخارج. والى تنص على الأتى: " مع مراعاة أحكام ترار رئيس الجمهورية بالتانون رقم 73 لسنة 1971 فى شأن

معاملة المهاجرين من ا- عاملين الذين يعودون إلى الوطن، تكون إعادة تعيين العامل الذى كان يعمل فى افكومة أو فى إحد وحداث الحكم المحلى أو الهيئات العامة أو القطاع العام الذى تبلى استقالته بقصد، الهجرة الدائمة وهاجر إلى الخارج إذا عاد إلى الوطن خلال سنتين من تارلمخ تبولى استقالته بالجهة التى كان يعمل بها تبلى لمجرتة متى تدم طلباً بذلك خلال ثلاثة أشهر من تاهمخ عردته النهائية، وتكون إعادة تعيين العامل فى الوضيفة السابقة التى كان يشغلها إذا كانت خالية أو فى وظيفة أخرى مماثلة. وجوز إعادة تعيين من جاوزت هجرتة سد السنتين المشار إليهما فى الفقرة السابقة متى توافرت فيه اشتراطات ضغل الوظيفة كوشنى فى هذه الحالة من إجرا عات الامتحان أو المسابقة المتطلبة فى شغل الوظيفة . "

مادة 24- تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل قرار التعيين عل! أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلى :

1- إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية فى أولوية التعيين طبقاً لما ورد فى المادة 18 من هذا القانون .

2- إذا كان التعيين متضمناً ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الوظيفة السابقة . إذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة أخرى نى نفس درجته أو فى درجة أخرى تحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه .

مادة 25- يستحق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول الأجور رقم (1) (المرفاق لهذا القانون .

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

واستثناء من ذلك إذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة أخرى فى نفس درجته أو فى درجة أخرى احتفظ له بالأجر الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط ألا يجاوز نهايته وأن تكون مدة خدمته متصلة .

ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والمعاملين بنظم خاصة الذين يعاد تعيينهم فى الوحدات التى تسرى عليها أحكام هذا القانون .

كما يسرى هذا الحكم على العاملين المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم فى وظائف دائمة .
مادة 25 مكرر (9)- مع مراعاة حكم البند (1) من الفقرة الثالثة من المادة (18) من القانون يجوز للسلطة المغتمة تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظائف الخالية بالوحدة التى يعملون بها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقاً لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها وذلك مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف .

ويمنح العامل الذى يعين وفقاً لأحكام الفقرة السابقة أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبة السابق مضافاً إليه هذه العلاوات أيهما أكبر حتى وأن تجاوز نهاية مربوط درجة الوظيفة المعين عليها، وتمنح هذه العلاوة لمن يعاد تعيينه بوحدة أخرى بالمؤهل الأعلى الذى حصل عليه .
وتحسب لمن يعين وفقاً لأحكام هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة تخصصية أقدمية

تساوى نصف المدة التي قضاهها بالعمل الفني أو الكتابي قبل التعيين بالمؤهل العالي بحد أقصى خسى سنوات وبما لا يجاوز تاريخ حصوله على المؤهل العالي، وذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين المختصة . ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يطبق حكم الفقرة السابقة على من عين وفقا لأحكام هذه المادة إعتبارا من 1983/8/12

أما بالنسبة للعاملين الشاغلين للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الذين يحصلون على مؤهل عال 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

(2) .

مادة 26- يجوز لرئيس الجمهورية فى الحالات التى يقدرها أن يقرر الاحتفاظ لمن يعين بوظيفة أخرى بالأجر والبدلات التى كان يتقاضاها قبل التعيين بها ولو تجاوز نهاية الأجر والبدلات المقررة للوظيفة الجديدة . مادة 26 مكرر(10)- لرئيس مجلس الوزراء أن يقرر الاحتفاظ بصفة شخصية لمن ينقل من إحدى وحدات القطاع العام إلى إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون بمتوسط ما كان يتقاضاه فى السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات وأية مزايا مالية أخرى . فإذا كانت الوظيفة المنقول إليها العامل مقررا لها بدلات وأية مزايا مالية أكبر مما كان يتقاضاه بالجهة المنقول منها صرفت هذه البدلات والمزايا، أما إذا كان مجموع ما كان يتقاضاه من بدلات ومزايا مادية يزيد عما هو مقرر للوظيفة المنقول إليها فإنه يحتفظ له بما كان يتقاضاه مع استهلاك الزيادة من ربح ما يستحق له من علاوات دورية و علاوات ترقية مستقبلا .

(10) مادة 26 مكررا مضافة بالقانون رقم 9 08 لسنة 1981 -الجريدة الرسمية فى 1981 /9/7 العدد (28) . مادة 27 (11)- تحسب مدة الخبرة المكتسبة علميا التى تنفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة فى أجر بداية التعيين للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة .

كما تحسب مدة الخبرة العملية التى 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 فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر . ويكون حساب مدة الخبرة الموضحة بالفقرتين السابقتين وفقا للقواعد التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية (*).

(11) مادة 27 مستبدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983 - عدد الجريدة المشار إليه. وكانت المادة 27 تقضى (قبل التعديل) بالآتى: مادة 27- تصدر لجنة شئون الخدمة المدنية قرارا بنظام احتساب مدة الخبرة المكتسبة علميا وما يترتب عليها من احتساب الأقدمية الافتراضية والزيادة فى أجر بداية التعيين وذلك بالنسبة للعامل الذى تزيد مدة خبرته المطلوب توافرها لشغل الوظيفة مع مراعاة اتفاق هذه الخبرة مع طبيعة عمل الوظيفة. ولمجوز كقرار من السلطة المختصة تعيين العامل الذى تزيد مدة خبرته على التى تنفق وطبيعة العمل عن المدة المطلوب توافرها فشغل الوظيفة على أساس أن قضات إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائد لقيمة محلولة بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها وبشرط ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من ندمى الدرجة فى التارلمخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر .

(*) قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (2) لسنة 1980 بشأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علميا عند التعيين .

لجنة شئون الخدمة المدنية :

بعد الاطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 747 لسنة 1978 وعلى ما عرضه رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وبناء على ما ارتأه مجلس الدولة

قرر :

مادة 1- يشترط لحساب مدة الخبرة المكتسبة علميا عند التعيين فى الوظيفة توفر الشروط الآتية :
(أ) حصول العامل على مؤهل، راس أعلى من المؤهل الذى تستلزمه شروط شغل الوظيفة ولا يعتد فى هذا الشأن إلا بالمؤهلات الصادر بتقييمها علميا قرار من السلطة المختصة بذلك طبقا لأحكام نظام العاملين المدنيين

بالدولة المشار إليه .

(ب) أن تتفق مدة الخبرة المكتسبة علميا مع طبيعة الوظيفة المعين فيها العامل وفقاً لما تقرر له لجنة شئون العاملين المختصة .

(ج) أن يكون التعيين في إحدى وظائف المجموعة الفنية أو إحدى وظائف المجموعة المكتبية من الدرجة الرابعة أو أن يكون التعيين في إحدى وظائف المجموعات التخصصية التي تتطلب تأهيلا علميا متخصصا من الدرجة الثالثة (معدلة بالقرار رقم 54 لسنة 1989م .)

مادة 2- تحتسب كل سنة دراسية قضاها العامل للحصول على المؤهل الدراسي الأعلى كسنة في حساب مدة الخبرة العلمية وتحسب هذه المدة في أقدمية درجة الوظيفة كما يزداد الأجر بما يعادل علاوة دورية عن كل سنة من مدة الخبرة المحسوبة وذلك عند التعيين بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها وبشرط 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 .

وتحسب للحاصل على الماجستير أقدمية مدتها سنة وللحاصل على الدكتوراه أقدمية مدتها سنتان ويمنح العامل علاوة من علاوات درجته الوظيفية تضاف إلى بداية مربوط الدرجة عن كل سنة من السنوات المحسوبة .
(فقرة مضافة بالقرار رقم 54 لسنة 1989م .)

مادة 3- يصدر بحساب مدة الخبرة المحتسبة علميا في أقدمية درجة الوظيفة والزيادة في أجر بداية التعيين قرار من السلطة المختصة بالتعيين .

مادة 4- ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من تاريخ نشره .

تحريرا في 1980 /3 /24

(*) صدر قرار رئيس شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 5547 لسنة 1983 بتاريخ 0 /11 /1983

ونشر بالوقائع المصرية بالعدد 264 تابع في 1 /2 /1983 وتنص المادة الأولى منه على أن :

"يدخل في حساب مدة الخبرة العملية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 27 من القانون 47 لسنة 9978 المشار إليه للعاملين المؤهلين المدد الآتية :

- 1- المدد التي تقضى بإحدى الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام .
- 2- مدد ممارسة المهنة الحز الصادر بتنظيم الاشتغال بها قانون من توانين الدولة ولمعتد في ذلك بالمدة اللاحقة لتاريخ القيد بعضوية النقابة التي تضم العاملين بهذه المهنة .
- 3- مدد الاشتغال بالمدارس الخاضعة لإشراف الدولة .
- 4- المدد التي تقضى بإحدى الجمعيات أو الشركات المساهمة الصادر كتشكيلها توانين أو مراسيم أو قرارات جمهورية .

ه - المدد التي تقضى في حكومات الدول العربية أو حكومات الدول الأجنبية (1) .

(1) البند رقم (5) مستبدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 51 لسنة 1989 الوقائع المصرية عدد 23 في 1 /26 /1989

6- المدد التي تقضى في إحدى الهيئات والمنظمات الدولية التي تشترك فيها جمهورية مصر العربية أو تنضم إليها .

7- المدد التي تقضى بالمصارف التي تقبل الحكومة ضمانتها .

كما تنص المادة الثانية من هنا القرار على أن: يشترط لحساب المدد المشار إليها في المادة الأولى من هنا القرار ما يأتي :

1- مدد العمل في الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام تحسب كاملة سواء كانت متصلة أو متقطعة متى كانت قد قضيت في وظيفة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين فيها العامل ويرجع نى تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين (2) .

(2) البند رقم (1) مستبدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 71 لسنة 1988 الوقائع المصرية عدد 131 في 19/6/1988

2- مدد التمرين التي تقضى القوانين واللوائح بضرورة تمضيها بعد الحصول على المؤهل العلمي كشرط لمزاولة المهنة تحسب بالكامل مدة خبرة في الوظيفة التي يعين فيها الموظف وفقا للأوضاع السابقة سواء كان التمرين في الحكومة أو هيئة معتمدة من الحكومة لهذا الغرض .

3- المدد التي تقضى في التطوع أو التكليف في الوظيفة المدنية أو العسكرية المختلفة تعتبر في حكم مدد الخدمة الحكومية وتسرى عليها .

4- مدد العمل التي تقضى في غير الوزارات والمصالح والأجهزة ذات الموازنات الخاصة بها ووحدات الإدارة

المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام سواء كانت متصلة أو متقطعة
تحسب ثلاثة أرباعها بالشروط الآتية (1) :

(أ) ألا تقل المدد السابقة عن سنة .
(ب) أن تكون طبيعة العمل فيها متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين فيها العامل ويرجع في ذلك إلى لجنة
شئون العاملين .

(1) البند رقم (4) مستبدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 71 لسنة 1988- الوتاع المصرية العدد 31
1 في 9/ 6/ 1988 (2) (البند رقم (5) مستبدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 5 لسنة 1989- الوتاع
المصرية العدد 23 في 26/ 1/ 1989

5-مدد العمل التي تقضى في حكومات الدول العربية والأجنبية تحسب كاملة بشرط ألا تقل عن سنة وأن شكون
طبيعة العمل فيها تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين فيها الموظف ويرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شئون
العاملين (2) .

كما نصت المادة الثالثة من هذا القرار على أن : " يمنح العامل عند التعيين بداية أجر الدرجة المقررة للوظيفة
المعين عليها مضافا إليه قيمة علاوة من علاوات درجة الوظيفة عن كل سنة من سنوات الخبرة التي يتقرر
حسابها والتي تزيد على الهد الأدنى للخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة بحد أقصى قدره خمس علاوات
وبشرط ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته وعلى درجة من نفس درجتها
في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوسة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر .
وتنص المادة الرابعة منه على أن " يصدر بحساب مدة الخبرة السابقة قرار من السلطة المختصة أو من
تفوضه في ذلك . "

وتنص المادة الخامسة منه على أن " تسرى أحكام هنا القرار على العاملين الموجودين في الخدمة وقت العمل
به المعينين بها إعتبارا من 1983/8/12 ويشترط لحساب مدة الخبرة السابقة أن يتقدم الموظف بطلب لحسابها
مع تدعيم طلبه بكافة المستندات في ميعاد لا يجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار وإلا سقط حقه في
حساب هذه المدة .

أما من يعين أو يعاد تعيينه بعد نشر هذا القرار فيتعين عليه ذكرها في الاستمارة الخاصة بذلك عند تقديم
مسوغات تعيينه وذلك دون حاجة إلى تنبيهه وإلا سقط حقه نهائيا في حسابها . "

كما صدر قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 5548 لسنة 1983 (الوتاع
المصرية العدد 4 26) (تابع) في 31/ 11/ 1983)

وتنص المادة الأولى منه على أن " يدخل في حساب مدة الخبرة العملية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من
المادة 27 من القانون رقم 47 لسنة 1978 المشار إليها إليه للعاملين غير المؤهلين المدد الآتية :

1-المدد التي تقضى بإحدى الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلى
والهيئات العامة وهيئات وشركات القطاع العام أو بالمدارس الخاضعة لإشراف الدولة .

2-المدد التي تقضى بإحدى الجمعيات أو الشركات المساهمة الصادر بتشكيلها توانين أو مراسيم أو قرارات
جمهورية

(9) 3-المدد التي تقضى في حكومات الدول العربية أو حكومات الدولة الأجنبية .
4-المدد التي تقضى في إحدى الهيئات والمنظمات الدولية التي تشترك فيها جمهورية مصر العربية أو تنضم
إليها

5-المدد التي تقضى بالمصارف التي تقبل الحكومة ضمانتها .
كما تنص المادة الثانية منه على أن " تحسب مدة الخبرة المشار إليها في المادة (1) من هذا القرار وفقاً
للشروط والأوضاع الآتية :

(1)-مدد العمل في الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة ووحدات الإدارة المحلية أو الهيئات
العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام تحسب كاملة سواء كانت متصلة أو متقطعة متى
كانت قد قضيت في وظيفة لها نفس طبيعة عمل الوظيفة المعين فيها ومعادلة لها في الدرجة التي يعاد تعيين
العامل عليها ويرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين .

(2)-المدد التي تقضى في التطوع في الوظيفة العسكرية تعتبر في حكم مدة الخدمة المدنية وتسرى عليها
تواعدها .

(1) -(3)-مدد العمل التي تقضى في غير الوزارات والمصالح والأجهزة ذات الميزانيات الخاصة بها ووحدات
الحكم المحلى والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام سواء أكانت متصلة أو
منفصلة تحسب ثلاثة أرباعها بالشرطين الآتيين :

(أ) ألا تقل المدد السابقة عن سنة .
(ب) أن تكون طبيعة العمل فيها متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين فيها العامل ويرجع في تقدير ذلك إلى
لجنة شئون العاملين .

(1) البند رقم (3) مستبدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 72 لسنة 1988-1 الوقائع المصرية العدد 131 في 9/6/1988 (2) البند رقم (4) مستبدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 6 لسنة 1989- الوقائع المصرية العدد 23 في 26/1/1989 (2) - (4) مدد العمل التي تقضى في حكومات الدول العربية والأجنبية تحسب كاملة بشرط ألا تقل عن سنة وأن تتفق طبيعة العمل فيها مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين فيها العامل ويرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين .

"وتنص المادة الثالثة منه على أن يمنح العامل عند التعيين بداية أجر الدرجة المقررة للوظيفة المعين عليها مضافا إليها قيمة علاوة من علاوات درجة الوظيفة عن كل سنة من سنوات الخبرة العملية التي يتقرر حسابها والتي تزيد على الحد الأدنى للخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة بحد أقصى تدره خمس علاوات وبشرط ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته وعلى درجة من نفس درجتها في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر . وتنص المادة الرابعة منه على أن " يصدر بحساب مدة الخبرة العملية السابقة قرار من السلطة المختصة أو من تفوضه في ذلك ."

وتنص المادة الخامسة منه على أن تسرى أحكام هذا القرار على العاملين غير المؤهلين الموجودين في الخدمة وقت صدوره المعينين بها إعتبارا من 12/8/1983 ويشترط لحساب مدة الخبرة السابقة أن يتقدم العامل كطلب لحسابها مع تدعيم طلبه بكافة المستندات في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار وإلا سقط حقه في حساب هذه المدة .

قرار وزير شئون مجلس الوزراء

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 71 لسنة 1988

بتعديل قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 5547 لسنة 1983 بشأن قواعد حساب مدد الخبرة العملية عند التعيين للعاملين المؤهلين (5)

وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الاطلاع على القانون رقم 47 لسنة 1978 بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

وعلى قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 5547 لسنة 1983 بشأن قواعد حساب مدد الخبرة العملية عند التعيين للعاملين المؤهلين !

وعلى مرافقة لجنة شئون الخدمة المدنية بجلستها المنعقدة في 24/11/1988

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة

قرر :

(المادة الأولى) يستبدل بنص البندين (1) ، (4) من المادة الثانية من القرار رقم 5547 لسنة 1983 المشار إليه النصان الآتيان :

1-مدد العمل في الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارية المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام تحسب كاملة سواء كانت متصلة أو منقطعة متى كانت قد قضيت في وظيفة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين فيها العامل. ويرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين. 4- مدد العمل التي تقضى في غير الوزارات والمصالح والأجهزة ذات الموازنات الخاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام سواء كانت متصلة أو منقطعة تحسب ثلاثة أرباعها بالشروط الآتية :

(أ) ألا تقل المدد السابقة عن سنة .

(ب) أن تكون طبيعة العمل متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين فيها العامل ويرجع في ذلك إلى لجنة شئون العاملين .

(المادة الثانية) تطبق القواعد المنصوص عليها في هذا القرار على العاملين الحاليين وذلك بالشروط الآتية :

(أ) أن يقدم العامل طلبا بحساب المدة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار .

(ب) أن يقتصر حساب المدة في الوظيفة التي عين فيها العامل .

(ج) ألا تصرف أية فروق مالية عن فترة سابقة على تاريخ العمل بهذا القرار .

(المادة الثالثة) ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره. صدر برئاسة

مجلس الوزراء في 15 شوال 1408هـ (31 مايو 1988م .)

دكتور/ عاطف عبيد

قرار وزير شئون مجلس الوزراء

ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 72 لسنة 1988

بتعديل بعض أحكام قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 5548 لسنة 1983 بشأن كيفية حساب مدد الخبرة العملية عند التعيين للعاملين غير المؤهلين (*) وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية :
بعد الاطلاع على القانون رقم 47 لسنة 1978 بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .
وعلى قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 5548 لسنة 1983 بشأن كيفية حساب مدد الخبرة العملية عند التعيين للعاملين غير المؤهلين .
وعلى موافقة لجنة شئون الخدمة المدنية بجلستها المنعقدة فى 24 / 11 / 1988
وبناء على ما إرتآه مجلس الدولة
قرر :

(المادة الأولى) يستبدل بنص البندين (1) ، (3) من المادة الثانية من القرار رقم 5548 لسنة 1983 المشار إليه النصان الآتيان :

1-مدد العمل فى الوزارات والمصالح والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام تحسب كاملة سواء كانت متصلة أو متقطعة متى كانت قد قضيت فى وظيفة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التى يعين فيها العامل. ويرجع تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين .

3-مدد العمل التى تقضى فى غير الوزارات والمصالح والأجهزة ذات الموازنات الخاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام سواء كانت متصلة أو متقطعة تحسب ثلاثة أرباعها بالشروط الآتية :
(أ) ألا تقل المدد السابقة عن سنة .

(ب) أن تكون طبيعة العمل متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التى يعين فيها العامل ولرجع فى ذلك إلى لجنة شئون العاملين .

(المادة الثانية) تطبق القواعد المنصوص عليها فى هذا القرار على العاملين الحاليين وذلك بالشروط الآتية :

(أ) أن يقدم العامل طلبا بحساب المدة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار .

(ب) أن يقتصر حساب المدد فى الوظيفة التى عين فيها العامل .

(ب) ألا تصرف أية فروق مالية عن فترة سابقة على تاريخ العمل بهذا القرار .

(المادة الثالثة) ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ولعمل ب من اليوم التالى لتاريخ نشره (0 صدر برئاسة مجلس الوزراء فى 15 شوال 1408هـ 31 مايو 1988م .)
دكتور / عاطف عبيد

الفصل الثالث

فى قياس كفاية الأداء

مادة 28 (1)- تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها .

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

ويعتبر الأداء العادى هو المعيار الذى يؤخذ أساسا لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جدا أو جيد أو متوسط أو ضعيف ويجب أن يكون التقدير بمرتبتى ممتاز وضعيف مسببا ومحددا لعناصر التميز أو الضعف التى أدت إليه، ولا يجوز اعتماد التقرير إلا باستيفاء ذلك .(*)

ويصدر الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارا بمعادلة مراتب الكفاية المعمول بها حاليا بمراتب الكفاية المنصوص عليها بالفقرة السابقة (1) .

وتضع السلطة المختصة نظاما يتضمن تحديد الإجراءات التى تتبع فى وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والتنظلم منها .

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

وتعلن للعاملين معايير قياس الكفاية التى تستخدم فى شأنهم .

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

ويكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا على أساس ما يبيديه الرؤساء بشأنهم سنويا من بيانات تعتمد من السلطة المختصة وتودع بملفات خدمتهم

وتحدد اللائحة التنفيذية الضوابط التى يتم على أساسها كفاية العاملين .

مرتبة الكفاية المعادلة الدرجة الحاصل عليها العامل

ممتاز من 90 إلى 100

جيда جدا من 80 إلى أقل من 90

جيد من 65 إلى أقل من 80

متوسط من 50 إلى أقل من 65

ضعيف أقل من 50

- مادة 29- يجب إخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى أدائهم أقل من مستوى الأداء العادي بأوجه النقص في هذا الأداء طبقا لنتيجة القياس الدورى للأداء أولا بأول .
- مادة 30 (1) - (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 .
- وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ علمه .
- ويكون تظلم العاملين شاغلي الوظائف العليا من البيانات المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة .
- ويكون تظلم باقى العاملين إلى لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض وتشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركوا فى وضع التقرير وعضو تختاره اللجنة النقابية بالوحدة أن وجدت .
- ويبت فى التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه ويكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائيا .
- ولا يعتبر بيان تقييم الأداء نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه .
- (1) مادة 30 مستبدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983- عدد الجريدة المشار إليه .
- مادة 31- يمنح العاملون الذين حصلوا على مرتبة ممتاز فى تقارير الكفاية شهادات من السلطة المختصة وتعلن أسماؤهم فى لوحة مخصصة لذلك .
- مادة 32- فى حالة إعارة العامل داخل الجمهورية أو ندبه أو تكليفه تختص بوضع لمر عنه الجهة التى قضى بها المدة اكبر من السنة التى يرضع عنها التقرير .
- فإذا كانت الإعارة للخارج يعتد فى معاملته بالتقارير السابق وضعها عنه قبل الإعارة .
- كما يعتد بالتقارير السابق وضعها عن العامل فى حالة ما إذا صرح له بإجازة خاصة .
- وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبة جيد جداً حكماً (1) (فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز، تقدر بمرتبة ممتاز حكماً .
- 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 فى السنة السابقة على انتخابهم بالمنظمات النقابية .
- مادة 33 (2) - (إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فاكتر، تقدر كفايته بمرتبة جيد جداً حكماً، فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز، تقدر بمرتبة ممتاز حكماً
- مادة 34- يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية ومن الترقية فى السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير .
- ولا يترتب الأثر السابق إذا تراخى وضع التقرير عن الميعاد الذى يتعين وضعه فيه .
- مادة 35 (2) - (يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين، فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى ذات درجة وظيفته قررت نقله إليها .
- أما إذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل فى أية وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة أو منحه إجازة .
- وترفع تقريرها للسلطة المختصة فإذا لم تعتمد أعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل إليها العامل .
- فإذا كان التقرير التالى بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتباره نهائيا مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .
- ويجوز بقرار من رئيس الوزراء منح العاملين شاغلي الوظائف العليا إجازة 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 مجلس إدارة 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 35 مكرر (1)- تكون الإجازة الممنوحة للعامل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سنتين ويحتفظ العامل الممنوح له الإجازة بمرتبه الأساسى بصفة شخصية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر، ونصف هذا الأجر لباقى المدة

ويجوز للعامل خلال مدة إجازته أن يقوم بأى عمل لحسابه الخاص أو لدى الغير، كما يجوز له طلب الاشتراك فى دورة تدريبية تكفل تحسين مستوى أدائه .

وللعامل الذى منح إجازة طلب إحالته إلى المعاش ما لم يكون محالا إلى المحاكمة التأديبية، وتسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه فى نظام التأمين الاجتماعى بما فى ذلك المدة التى منح عنها الإجازة مضافا إليهما المدة الباقية لبلوغه سن التقاعد بحيث لا تتجاوز سنتين .

مادة 35 مكرر (1) (2)- 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 وفقا للأوضاع المنصوص عليها فى هذا القانون .

فإذا حصل العامل فى التقرير التالى مباشرة على مرتبه ضعيف أو ثبت أن أدائه له أقل من المستوى المطلوب يفصل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتبار التقرير أو بيان التقييم نهائيا .

وفى جميع الأحوال يفصل العامل من الخدمة إذا توافرت فيه شروط منح الإجازة بعد عودته إلى وظيفته بالتطبيق لأحكام هذه المادة .

الفصل الرابع

فى الترقية

مادة 36- مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها تكون الترقية من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى إليها .

ولا يجوز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضى سنة على الأقل ما لم تكن الترقية فى وظائف الوحدات المنشأة حديثاً أو كان نقل العامل بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يكن من بين العاملين بالوحدة المنقول إليها العامل من يستوفى الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه السنة (0)

وتكون الترقية إلى الوظائف الأخرى بالاختيار فى حدود النسب الواردة فى الجدول رقم (1) (المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة، على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية (1) .

ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على مرتبة ممتازة فى تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين وبفضل من حصل على مرتبة ممتازة فى السنة السابقة مباشرة، وذلك مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .

فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار من الحاصلين على مرتبة ممتازة من العدد المخصص للترقية بالاختيار، تكون الترقية فى الجزء الباقى من الحاصلين مرتبة جيد جدا على الأقل عن ذات المدة السابقة مع الالتزام بالترتيب المشار إليه فى الفقرة السابقة من هذه المادة، فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل العدد المخصص لها توجّل الترقية فى الجزء الباقى إلى سنة تالية (1) . ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح شئون العاملين إضافة ضوابط للترقية بالاختيار وبحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة .

ويشترط فى جميع حالات الترقية بالاختيار أن يجتاز العامل بنجاح التدريب الذى له الوحدة التى يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

مادة 38- يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين، وتعتبر الترقية نافذة تاريخ صدور القرار بها، ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتباراً من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية فى موعدها .

مادة 39- يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية اعتبار العاملين من مجموعة وظيفية فى وحدتين أو أكثر من الوحدات التى تسرى عليها أحكام هذا القانون وحدة واحدة فى مجال الترقى .

الفصل الخامس

فى الأجور والعلاوات

مادة 40- تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقا لما ورد فى الجدول رقم (1) المرفق .

مادة 41- يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته ال يشغلها طبقا لما هو مبين بالجدول رقم (1) المرفق بحيث لا يجاوز نهاية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة .

وتستحق العلاوة الدورية فى أول يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة (1) .

ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمنى، وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمنى تستحق العلاوة فى أول يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين. ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية . ويصدر بمنح العلاوة قرار من السلطة المختصة .

مادة 41 مكرر (2) - ألغيت .

الفصل السادس

فى البدلات و المزاي العينية والتعويضات

مادة 42- يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلى الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقا للقواعد التى يتضمنها القرار الذى يصدره فى هذا الشأن وذلك بحد أقصى 100% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البديل لشاغل الوظيفة المقررة لها . وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع هذا البديل للضرائب .

ويجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات الآتية وتحدد فئة كل منها وفقا للقواعد التى يتضمنها القرار الذى يصدره فى هذا الشأن وبمراعاة ما يلى :

(1) بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة .
(2) بديل إقامة للعاملين فى مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البديل أثناء إقامتهم فى هذه المناطق، ولا يخضع هذا البديل للضرائب .

(3) بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة وذلك فى حدود الاعتمادات المالية المخصصة بالموازنة .

ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يصرف للعامل طبقا لما تقدم على 100% من الأجر الأساسى .

مادة 43- يحتفظ العاملون بصفة شخصية بالبدلات التى يتقاضونها على خلاف الشروط المقررة فى هذا القانون وذلك على أساس القرارات التى منحت هذه البدلات حتى تزول الأسباب التى تقرررت على أساسها وكذلك إذا نقلوا إلى وظائف أخرى تطبيقا للمادة (55) من هذا القانون .

مادة 44- يجوز منح رواتب إضافية للعاملين خارج الجمهورية وذلك وفقا للشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية .

مادة 45- يصدر بنظام المزاي العينية التى تمنح لبعض العاملين الذين تقتضى طبيعة أعمالهم تقرير هذه المزاي قرار من رئيس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية .

مادة 46- يستحق شاغل الوظيفة مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التى يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقا للنظام الذى تضعه السلطة المختصة ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ فى هذه الأحوال .

مادة 47- يسترد العامل النفقات التى يتحملها فى سبيل أداء أعمال الوظيفة وذلك فى الأحوال ووفقا للأوضاع والشروط التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية .

مادة 48- تكون الاختراعات والمصنفات التى يبتكرها العامل أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكا للدولة فى الأحوال الآتية :

1- إذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية أو له صلة بالشئون العسكرية .

2- إذا كان الاختراع أو المصنف يدخل فى نطاق واجبات الوظيفة .

وفى جميع الأحوال يكون للعامل الحق فى تعويض عادل يراعى فى تقديره تشجيع البحث والاختراع . ويجوز أن ينشأ صندوق خاص فى الوحدة تتكون موارده من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات .

ويكون الصرف من حصيلة هذا الصندوق طبقا للائحة المالية التى تضعها السلطة المختصة .

الفصل السابع

فى الحوافز والرعاية الصحية والاجتماعية

مادة 49- للسلطة المختصة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج فى الجهات التى يسمح نشاطها بذلك بحيث يتضمن هذا النظام معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين وحساب الزيادة فى الأجر عند زيادة الإنتاج عن المعدلات دون التقيد بنهاية الأجر المقرر للوظيفة .

مادة 50 - تضع السلطة المختصة نظاما للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها، وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه .

مادة 51- يجوز للسلطة المختصة تقرير مكافآت تشجيعية للعامل الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثا أو اقتراحات تساعد على تحسين طريق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير فى النفقات .

مادة 52- يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقا للأوضاع التى تقررها وبمراعاة ما يأتى :

(1) أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين وأن يكون قد بذل جهدا خاصا أو حقق اقتصادا فى النفقات أو رفعا لمستوى الأداء .

(2) ألا يمنع العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .
(1) (3) ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على 10% من عدد العاملين في وظائف كل درجة من كل المجموعة نوعية على حدة فإذا كان عدد العاملين في تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم .

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 وفقا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية .

مادة 53- تضع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة النقابية للوحدة نظاما للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين بها وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له، والقانون رقم 35 لسنة 1976 بإصدار قانون النقابات العمالية، والتشريعات الأخرى الصادرة في هذا الشأن وذلك بمراعاة ما لوزير المالية من سلطة إعانة أسر المجندين في الأحوال وطبقا للأوضاع التي يقرها رئيس الجمهورية .
الفصل الثامن

في النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب

مادة 54- مع مراعاة النسبة المنوية المقررة في المادة 15 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 ووحدت القطاع العام والعكس وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه . ويستثنى من النسبة المنوية سالفة الذكر الوحدات المنشأة حديثا .
ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى أخرى درجتها أقل ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .
مادة 55- استثناء من أحكام المادة السابقة يجوز بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة نقل العامل من وحدة إلى أخرى في الحالتين الآتيتين :

(1) إذا لم يكن مستوفيا لاشتراطات الوظيفة التي يشغلها أو أي وظيفة أخرى خالية في الوحدة التي يعمل بها .
(2) إذا كان زاندا عن حاجة العمل في الوحدة التي يعمل بها وفي هذه الحالة يلغى تمويل وظيفته من موازنتها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها .

مادة 55 مكرر- استثناء من الأحكام الخاصة بالنقل الواردة بهذا القانون يجوز نقل العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة الذين يتم تدريبهم على المهن الحرفية وفقا للشروط والأوضاع التي يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى إحدى الوظائف بالمجموعة الحرفية التي تتفق 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 .

وتنظم اللائحة التنفيذية الإجراءات 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 ممن يثبت بملفات خدمتهم أنهم يزاولون بالفعل لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل حتى تاريخ العمل بهذا القانون أعمال وظائف حرفية ويكون نقلهم إلى الوظائف الحرفية التي يزاولون أعمالها في ذات الوحدة التي يعملون بها بذات درجاتهم بأقدمياتهم بشرط أن تثبت صلاحيتهم لهذه الوظائف بالنجاح في امتحان فني يعقد في أحد مراكز التدريب التي يصدر بتحديدها قرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية (1) .

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

مادة 56- يجوز بقرار من السلطة المختصة نذب العامل للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك .

وتنظم اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالندب .

مادة 57- 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 شاغلا لوظيفة من درجة معادلة أو من الدرجة الأدنى مباشرة .

مادة 58- يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل في الداخل أو الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها وذلك في ضوء القواعد والإجراءات التي تصدرها السلطة المختصة .

ويكون أجر العامل باكملة على جانب الجهة المستعيرة، ومع ذلك يجوز منحه أجرا من حكومة جمهورية مصر

العربية سواء كانت الإعارة فى الداخل أو الخارج وذلك بالشروط والأوضاع التى يحددها رئيس الجمهورية .
وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى واستحقاق العلاوة والترقية وذلك مع
مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له .

ومع ذلك فإنه لا يجوز فى غير حالات الإعارة التى تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء
ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الإعارة كما لا تجوز إعارة أحد شاغلى تلك الوظائف
قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ " . لها (1) .

وفى غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذى تجاوز مدة إعارته أربع سنوات
متصلة، وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة (1) .
وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإعارة التى تجاوز المدة المشار إليها فى الفقرة السابقة على أساس أن
يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية هذه المدة أو جميع الشاغلى لدرجة
الوظيفة عند عودته أيهما أقل . (2)

مادة 59- عند إعارة أحد العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز فى حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو
الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إذا كانت مدة الإعارة سنة فاكتر وعند عودة العامل يشغل وظيفته
الأصلية إذا كانت خالية أو أى وظيفة خالية من درجة وظيفته أو يبقى فى وظيفته الأصلية بصفة شخصية على
أن تسوى حالته فى أول وظيفة تخلو من نفس درجة وظيفته .

وفى جميع الأحوال يحتفظ له بكانة مميزات الوظيفة التى كان يشغلها قبل الإعارة .
مادة 60- يجوز إيفاد العاملين فى بعثات أو منع للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط
والأوضاع المنصوص عليها فى القانون رقم 112 لسنة 1959 بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية
والمناح والقوانين المعدلة والمكملة له .

وتحفظ على سبيل التذكير لأعضاء البعثات والمناح والإجازات الدراسية من العاملين وللمجندين ووظائفهم
ولجوز شغل هذه الوظائف بصفة مؤقتة بطريق التعيين دون الترقية إذا كانت مدة البعثة أو المنحة أو الإجازة لا
تقل عن سنة على أن تولى عند عودتهم .

مادة 61 (1)- ينشأ بكل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة مركز للتدريب يتبع السلطة المختصة ويتولى دون
غيره فى إطار السياسة العامة للدولة والخطة القومية وضع خطط وبرامج تدريب العاملين بها وتنمية قدراتهم
وإعدادهم لشغل وظائفهم الجديدة وتأهيل المرشحين للتعيين فى أدنى الوظائف فيها .
ويتولى المركز بالتنسيق مع الجهات المختصة تنفيذ ومتابعة البرامج التدريبية داخل الوحدة أو خارجها .
ويباشر المركز اختصاصاته وفقاً للأنحة الداخلية تتضمن القواعد والمعايير العامة التى يضعها الجهاز المركزى
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 التى يقضها العامل فى التدريب فترة عمل يتمتع فيها بجميع المزايا التى يتمتع بها فى وظيفته،
ويعتبر التخلف عن التدريب إخلالاً بواجبات الوظيفة .
وتحدد المعاملة المالية للموفدين للتدريب وفقاً للقواعد المقررة فى هذا الشأن .

الفصل التاسع

فى الإجازات

مادة 62 (1)- تحدد السلطة المختصة أيام العمل فى الأسبوع ومواقبته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ولا
يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها فى حدود الإجازات المقررة بالمواد التالية ووفقاً للضوابط
والإجراءات التى تضعها السلطة المختصة .

مادة 63- للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من
رئيس مجلس الوزراء .

ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياماً عوضاً عنها .
وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن .

مادة 64- يستحق العامل إجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام فى السنة لسبب طارئ يتعذر معه الحصول على
أى إجازة أخرى .

مادة 65- يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات
الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالى :

15 (1) يوماً فى السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل .

21 (2) يوماً لمن أمضى سنة كاملة .

30 (3) يوماً لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة .

45 (4) يوماً لمن تجاوز سنة الخمسين .

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

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل . ويجب في جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد إجازته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على إجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما لا يتجاوز ستين يوماً في السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

(1) فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافاً إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته، وذلك بما لا يتجاوز أجر أربعة أشهر، ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

مادة 66- يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية :

1 - ثلاثة أشهر بأجر كامل .

2- ستة أشهر بأجر يعادل 75% من أجره الأساسي .

3- ستة أشهر بأجر يعادل 50% من أجره الأساسي ، 75% من الأجر الأساسي لمن يتجاوز سن الخمسين . وللعامل الحق في مد الإجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبي المختص احتمال شفائه ، وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى 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 .

كما يجوز للسلطات المختصة- بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها في هذه المادة- أن تقرر زيادة المدد التي يحصل فيها العامل على إجازة مرضية بأجر مخفض كما يجوز لها أن تقرر منحه تلك الإجازة بأجر كامل .

وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفرمنها .

وعلى العامل المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال 24 ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية .

مادة 66 مكرر (1)- استثناء من أحكام الإجازة المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه كاملاً، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش .

مادة 67- تضع السلطة المختصة الإجراءات المتعلقة بحصول العامل على الإجازة المرضية ويعتبر تمارض العامل إخلالاً بواجبات الوظيفة .

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

مادة 68- 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 الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي في جميع الأحوال .

مادة 69- تكون حالات الترخيص بإجازة بدون مرتب على الوجه الآتي :

(1) يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب . ولا يجوز أن يتجاوز 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 . ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة في جميع الأحوال .

(2) يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب لأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقاً للقواعد التي تتبعها .

ولا يجوز في هذه الحالة ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الأجازة كما لا يجوز الترخيص بهذه الإجازة لمن يشغل إحدى تلك الوظائف قبل مضي سنة الأقل من تاريخ شغله لها (1) .

(1) الفقرة الثانية من البند (2) مضافة بالقانون رقم 108 لسنة 1989- الج-مدة الرسمية العدد 28 في 7/7/

1981

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

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإجازة التي تجاوز مدتها أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد

- من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل .
- (3)يجوز للسلطة المختصة منح العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا أجازة بدون مرتب عن أيام الامتحان الفعلية .
- ويجوز للجهة الإدارية شغل وظيفة العامل الذى رخص له بإجازة بدون مرتب لمدة سنة الأقل بالتعيين أو الترقية عليها .
- مادة 70- تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .
- واستثناء من حكم المادتين 125، 126 من قانون التأمين الاجتماعى الصادر لقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوى 25% من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها .
- مادة 70 مكرر (1)- لا يجوز إعارة العامل أو منحه الإجازات المنصوص عليها فى البندين 1 ، 2 من المادة 69 والمادة 70 من هذا القانون أثناء فترة الاختبار .
- (1)مادة 70 مكررا مضافة بالقانون رقم 115 لسنة 1983 بالمادة الثانية) عدد الجريدة الرسمية السابق الإشارة إليه .
- مادة 71 -يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات الآتية :
- (1)لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية .
- (2)للعاملة الحق فى إجازة للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .
- (3)للعامل المخالط لمرضى بمرض معدى ويرى المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من مزاوله أعمال وظيفته للمدة التى يحددها .
- ويستحق العامل الذى يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبى المختص مدة لعلاجها أجازة للمدة التى يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق .
- مادة 72- يجوز للسلطة المختصة وفقا للقواعد التى تضعها لترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها .
- وتستحق فى هذه الحالة نصف الإجازات الاعتيادية والمرضية المقررة لها وتسرى عليها أحكام هذا القانون فيها عدا ذلك .
- واستثناء من حكم المادة 125 من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له تودى الاشتراكات المستحقة وفق أحكام هذا القانون من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكها فى النظام المذكور .
- مادة 73- لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط أجازة من أى نوع مما سبق طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة .
- مادة 74- إذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره عن مدة غيابه وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية .
- ويجوز للسلطة المختصة أن تقرر حساب مدة الانقطاع من أجازته ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك .
- مادة 75- تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الإجازات التى تمنح للعاملين (1)

الفصل العاشر

فى واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة 76- الوظائف العامة تكليف للقائمين بها، هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها .

ويجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها وعليه :

1. أن يؤدى العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمى لأداء واجبات وظيفته، ويجوز تكليف العاملين بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المعين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .

2. أن يحسن معاملة الجمهور مع انجاز مصالحه فى الوقت المناسب .

3. أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقا للمعرف العام وأن يسلك فى تصرفاته مسلما يتفق والاحترام الواجب .

4. المحافظة على مواعيد العمل واتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للوحدة في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد .

5. المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها .

6. إبلاغ الجهة التي يعمل بها بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وكل تغير يطرأ عليها خلال شهر على أكثر من تاريخ التغيير .

7. أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة .

8. أن ينفذ ما يصدر إليه 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 77 (1) - يحظر على العامل :

1. 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 .

2. مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة .

3. مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية .
4. الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد 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 .

5. عدم الرد على مناقصات الجهاز المركزي للمحاسبات أو مكاتباته بصفة عامة أو تأخير الرد عليها ، ويعتبر في حكم عدم الرد أن يجيب العامل إجابة الغرض منها المماثلة والتسوية .

6. 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 الاطلاع عليها بمقتضى قانون إنشائه .

7. أن يفرض أى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو في غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحاً له بذلك كتابة من الرئيس المختص .

8. أن يفشى الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك ، ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة .

9. أن يحتفظ لنفسه بأصل أى ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل مكلف به شخصياً .

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

11. أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من ذلك الأضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها .

12. 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 أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائى ممن تربطهم به صلة قرى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة .

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

13. أن يشرب الخمر أو أن يلعب القمار فى الأندية أو المحال العامة .

14. ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة :

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

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

(ج) أن يشترك فى تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الجهة التي تحددها السلطة المختصة ، مع مراعاة أحكام القانون رقم 35 لسنة 1976 بإصدار قانون النقابات العمالية .

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

(هـ) أن يزاول أى أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له أى مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

(و) أن يشترك فى تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أى عمل فيها إلا إذا كان مندوباً عن الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلى 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 و تأديبهم

مادة 78- كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الاخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا .

ولا يعفى العامل من الجزاء استنادا إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا أثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادرا إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده .
ولا يسأل العامل مدنيا إلا عن خطئه الشخص .

مادة 79- لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا .

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

مادة 79 مكرر(1)- تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإداري مع الوظائف العليا كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق في المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين 2، 4 من المادة 77 من هذا القانون .

وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لساائر المخالفات أن توقف ما تجرته من تحقيق في واقعة أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها. وعلى الجهة فور إخطارها إحالة أوراق التحقيق بحالته إلى النيابة الإدارية .

ويقع باطلا كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين .

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

مادة 80- الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

(1) الإنذار .

تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

(3) الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .

ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزاء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

(4) الحرمان من نصف العلاوة الدورية .

(5) الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .

(6) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

(7) خفض الأجر في حدود علاوة .

(8) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .

(9) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية .

(10) الإحالة إلى المعاش .

(11) الفصل من الخدمة .

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

(1) التنبيه .

(2) اللوم

الإحالة إلى المعاش .

الفصل من الخدمة .

مادة 81 -تضع السلطة المختصة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق .

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

مادة 82 (1)- يكون الاختصاص في التصرف في التحقيق كما يلي :

أ- لشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب

بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد في المرة عن خمسة عشر يوما .
وللرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كل في حدود صه حفظ التحقيق أو
توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة
الواحدة على ثلاثة أيام .

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

2- للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة في البنود (من 1-6) من الفقرة الأولى من
المادة (80) ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر في السنة الواحدة على 60 يوما سواء تم توقيع جزاء
الخصم دفعة واحدة أو على دفعات وكذلك الجزاءين الواردين في البندين (1، 2) من الفقرة الثانية. من المادة
المشار إليها .

3- كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة في البنود 7، 8، 9 من المادة (80) وذلك ني
المخالفات الجسيمة التي تحددها لائحة الجزاءات .

4- تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في المادة (80) وتكون الجهة المنتدب
أو المعار إليها العامل أو المكلف بها هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقا للأحكام سالفه الذكر وذلك عن
المخالفات التي يرتكبها خلال فترة النذب أو الإعارة أو التكليف .

مادة 83 (1) - (لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف العامل عن عمله
احتياطيا 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 عن عمله وقف نصف أجره
ابتداء من تاريخ الوقف .

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

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوما من تاريخ رفع الأمر إليها فإذا لم تصدر المحكمة
قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملا فإذا برئ العامل حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الإنذار أو
الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره فإن جوزى بجزاء
أشد 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 .

(1) مادة 83 / 1 مستبدلة بالقانون رقم 1 35 لسنة 1 983 الفقرة الأولى من المادة 83 كان نصها قبل التعديل
الآتى. مادة 83 - " للسلطة المختصة أن توقف العامل عن عمله احتياطيا 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 عن عمله وقف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف .

مادة 84- كل عامل يحبس احتياطيا أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف
صرفت نصف أجره في حالة حبسه احتياطيا أو تنفيذاً لحكم جنائي نهائي ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه
تنفيذاً لحكم جنائي نهائي. ويعرض الأمر عودة العامل إلى عمله على السلطة لتقرير ما يتبع في شأن مسؤولية
العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسنوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه .

مادة 85- لا يجوز النظر في ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية . فيما يلى إلا بعد انقضاء
الفترات الآتية :

(1) ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام إلى عشرة .

(2) ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة 11 يوما إلى 15 يوما .

(3) تسعة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة عشر يوما وتقل عن
ثلاثين يوما .

(4) سنة في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على ثلاثين يوما أو في حالة توقيع جزاء
خفض الأجر .

(5) 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 مترتبة على جزاء
سابق .

مادة 86- عند توقيع جزاء الخفض إلى وظيفة أدنى وشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التي كان يشغلها عند
إحالتة إلى المحاكمة مع استحقاقه العلاوات الدورية المستقبلية المقررة للوظيفة الأدنى بمراعاة شروط
استحقاقها وتحدد أقدميته في الوظيفة الأدنى بمراعاة أقدميته السابقة فيها بالإضافة إلى المدة التي قضاه في
الوظيفة الأعلى مع الاحتفاظ له بأجره الذى كان يتقاضاه عند صدور الحكم بتوقيع الجزاء ولا يجوز النظر في

ترقيته 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 87- لا تجوز 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 استطلت المحاكمة أكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقف 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 محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية .

مادة 88 (1) - (لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته .

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 جنيها ولا تتجاوز خمسة أضعاف الأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة .

واستثناء من حكم المادة 144 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له تستوفي الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر أن وجد عند استحقاقهما وذلك في حدود الجزء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الإداري على أمواله .

مادة 88 فقرة 1، 3 مستبدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983 الفقرة الأولى من المادة 88 قبل التعديل كانت تقضى بالآتي: مادة 88- فقرة أولى: لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب من الاستمرار في محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدئ في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته. الفقرة الثالثة من المادة 88 تبيل التعديل كانت تقضى بالآتي: مادة 88- فقرة ثالثة يجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا يجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند انتهاء الخدمة .

مادة 89- 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 90- تعفى من الرسوم الطعون التي تقدم ضد أحكام المحاكم التأديبية .

مادة 91 -تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضي ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة .

وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذ ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

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

مادة 92- تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :

(1) ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام .

(2) سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام .

(3) سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

(4) ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءى الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي .

ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا إوّا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما بيديه 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 93- تحتفظ كل وحدة في حساب خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين طبقا للشروط والأوضاع التي تحددها السلطة المختصة .

الفصل الثاني عشر

فى انتهاء الخدمة

مادة 94- تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

- (1) بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .
- (2) عدم اللياقة للخدمة صحيا .
- (3) الاستقالة .
- (4) الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة .
- (5) فقد الجنسية أو انتفاء شروط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى .
- (6) الفصل بقرار من رئيس الجمهورية فى الأحوال التى يحددها القانون الخاص بذلك .
- (7) الحكم عليه بعقوبة جنائية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ .
- ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدى إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .
- (8) إلغاء الوظيفة المؤقتة .
- (9) الوفاة .

مادة 95- تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له .

ومع ذلك يجوز عند الضرورة القسوى وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أى من شاغلى الوظائف العليا من الدرجتين العالية والممتازة وما فى مستواها لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنتان ويسرى ذلك على شاغلى المناصب والوظائف التى تعلو لدرجة الممتازة وما فى مستواها على أن يكون مد خدمتهم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين (1).

مادة 95 مكرر (1)

يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب على خمسة وخمسين سنة وألا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش أقل من سنة .

وتسوى الحقوق التأمينية لمن يحال إلى المعاش طبقا لأحكام الفقرة السابقة على أساس مدة اشتراكه فى نظام التأمين الاجتماعى مضافا إليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية أو مدة سنتين أيهما أقل .
ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة أو شركات القطاع العام، كما لا يجوز شغل الوظائف التى تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة حتى بلوغ المحالين إلى المعاش سن التقاعد إلا بموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

مادة 95 (مكرر) (1)- يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذى تقل سنه عن 55 سنة إلى المعاش بناء على طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية وفقا للضوابط التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية، (2).

ويصرف للعامل فى هذه الحالة مكافأة توازى أجر سنة مع ضم سنتين إلى المدة لمحسوبة فى المعاش .
ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة و شركات القطاع العام، كما لا يجوز شغل الوظائف التى تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة قبل مضى سنة من تاريخ الإحالة إلى المعاش .
مادة 96- تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من المجلس الطبى المختص ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازته .
مادة 97- للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة .

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

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

مادة 98- يعتبر العامل مقما استقالته فى الحالات الآتية :

(1) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرّر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الأجازات يسمح بذلك وألا يجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

(2) إذا انقطع عن عمله بغير إذن قبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لإكتمال هذه المدة .
وفي الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام نى الحالة. الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية .

(3) 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 مستقبلا في جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لانقطاعه عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة في جهة أجنبية .

مادة 99- يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادتين (80، 94) على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملا أو منقوصا حسب الأحوال لغاية استنفاد إجازاته المرضية أو إحالته إلى المعاش بناء على طلبه .

وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة ونى إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة أو بقرار من رئيس الجمهورية يستحق العامل تعويضا يعادل أجره إلى أن " يتم إبلاغه بالقرار وذلك دون إخلال بحكم الفقرة السابقة .

مادة 100- إذا حكم على العامل بالإحالة إلى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وتفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفا عن العمل .

ولا يجوز أن يسترد من العامل الذي أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من أجره إذا حكم بالإحالة إلى المعاش أو الفصل .

مادة 101 (1)- إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنزة بحد أدنى 100 جنيه للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقة .

(1)مادة 101 مستبدلة بالقانون رقم 195 لسنة 1983- عدد الجريدة الرسمية السابق الإشارة إليه. كانت المادة 901 تنص قبل التعديل: إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنزة بحد أدنى خمسون جنيها للأرامل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات .

الباب الثالث

في الأحكام الانتقالية

مادة 102- ينتقل العاملون الخاضعون لقرار رئيس جمهورية مصر العربية- بالقانون رقم 58 لسنة 1981 بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين المعدلة والمكملة له إلى الدرجات المالية الجديدة المعادلة لدرجاتهم وذلك على النحو الموضح بالجدول رقم (2) المرفق مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التي كانوا يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجور المقررة لدرجات الوظائف المنقولين إليها .

وبالنسبة لمن كانوا يشغلون فئاتهم الوظيفية بصفة شخصية تسرى في شأنهم الأوضاع المقررة بالموازنة العامة للدولة وفقا للتأشير الوارد بشأن فئاتهم، ويستحقون علاواتهم الدورية بالفئات المقررة للدرجة الشخصية التي أصبحوا يشغلونها .

ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين إلى درجة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة .

مادة 103- يمنح العاملون بداية ربط الأجر المقرر 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 فئته المالية الحالية حتى 30 يونيو سنة 1978 المدة الموضحة قرين كل فئة على الوجه المبين فيما يلي يمنح بداية ربط الأجر أو علاوة من علاوات الدرجة المنقول إليها أيهما أكبر

قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978

في مصر

المصدر: منتدى كلية الحقوق – جامعة المنصورة

www.f-law.net/law/showthread.php?

