

## قانون العاملين المدنيين بالدولة (القانون رقم 47 لسنة 1978)

### والمعدل بالقانون رقم 504 لسنة 2000

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

المادة الأولى:

يعمل بأحكام القانون المرفق 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 المرفق.

المادة الثالثة:

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من أول يوليو سنة 1878م.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برياسة الجمهورية في 13 من شعبان 1398 هـ- 18 من يوليو سنة 1978م.

**أنور السادات**

### قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

#### الباب الأول

#### في الأحكام العامة

مادة 1:

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

1- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي.

2- 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 2 :

في تطبيق أحكام هذه القانون ... ويقصد:

1- 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.

2- السلطة المختصة

(أ) الوزير المختص.

(ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلي.

(ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص.

مادة 3 :

تشكل لجنة لشئون الخدمة المدنية برئاسة رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وعضوية: (معدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983).

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة.

رئيس قسم التشريع بمجلس الدولة.

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 يأتي:

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

وضع القرارات والتعليمات التنفيذية التى يفتضيتها تنفيذ أحكام هذا القانون.

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.

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 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 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 الذي 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 رأي السلطة المختصة ناقداً أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويعتبر قرارها في هذه الحالة نهائياً.

وتختص اللجنة بالنظر في 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 115 لسنة 1983:

مادة 5 :

تعلم القرارات التي تصدر في شئون العاملين في نشره رسمية يصدر بتنظيم توزيعها على الجهات المختصة وتعليقها في لوحة الإعلانات قرار من السلطة المختصة.  
مادة 6 :

يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأي مسبقاً 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 المركزي للتنظيم والإدارة.  
مادة 7 :

يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي.

## الباب الثاني

### في العلاقة الوظيفية وانتهائها

#### الفصل الأول

#### في الوظائف

مادة 8 :

تضع كل وحدة هيكلًا تنظيمياً لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأي 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.

معدلة بالقانون رقم 117 لسنة 1982:

مادة 8 مكرر :

تنشأ بكل وزارة وظيفة 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.

مضافة بالقانون رقم 117 لسنة 1982:

ويستحق شاغلو 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 (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.  
مادة 9 :

يصدر رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة القرارات المتضمنة للمعايير اللازمة لترتيب الوظائف والأحكام التي يقتضيها تنفيذه ويدخل ضمن ذلك الحد الأدنى للخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة الأدنى مباشرة.  
مادة 10 :

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 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 حال 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 الحالة التي تسرى على العامل المعين أحكاماً لوظيفة 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.

صدرت 4 قرارات بهذا الصدد مرفقة بالكتاب:

## الفصل الثاني

### في التعيين في الوظائف

مادة 15 :

يكون التعيين ابتداءً في أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة في جدول وظائف الوحدة.  
معدل بالقانون رقم 115 لسنة 1983:-

ويجوز التعيين في غير هذه الوظائف سواء في داخل الوحدة أو خارجها في حدود 10% 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 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 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 18 :

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 للتعيين بمضى سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان ويجوز التعيين من القوائم التي مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشيح 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 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.

2- فإذا كانت الخبرة هي المطلوبة فيكون التعيين طبقاً لمدد 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 إحدى أختهم القائمين بإعالتهم 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:

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

أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.

ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية أو في جريمة مخلة 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.

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

أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة.

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

أن يختار الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.

ألا يقل السن عن ست عشرة سنة.

أن يكون ملماً بالقراءة والكتابة.

مادة 21 :

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 والكلية 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 22 :

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 شؤون 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 تقررته الوحدة التدريب التأهيلي أو التحويلي للمعينين من الخريجين عن طريق وزارة القوى العاملة والتدريب.

وتحدد لجنة شؤون 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 115 لسنة 1983).

مادة 23 :

استثناء من حكم المادة 17 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 24 :

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

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

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

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 25 :

يستحق العامل عند التعيين بداية الأجل المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول الأجور رقم 1) ( المرفق 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 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 المعيّنين بنظم خاصة الذي يعاد تعيينهم في الوحدات التي تسرى عليها أحكام هذا القانون.

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

مادة 25 مكرر :

مع مراعاة حكم البند 1 من الفقرة الثالثة من المادة 18 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 لجددول 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 ولعلاوة 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 الذى حصل عليه.

(مضافة بالقانون رقم 115 لسنة 1983)

مادة 26 :

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

مادة 26 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 يتقاضاها في السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات وأيا مزايا مالية أخرى.

(مضافة بالقانون رقم 108 لسنة 1981م).

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 27 :

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 لمدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة.

معدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983: 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 منقطة 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 28 :

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 115 لسنة 1983: 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 الشاغليين لوظائف من الدرجة الأولى فما دونها.

ويكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا على أساس ما يبيده الرؤساء بشأنهم سنوياً من بيانات تعتمد من السلطة المختصة وتودع بملفات خدماتهم.  
وتحدد اللائحة التنفيذية الضوابط التي يتم على أساسها تقدير كفاية العاملين.  
مادة 29 :

يجب إخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى أدائهم أقل من مستوى الأداء العادي بأوجه النقص في هذا الأداء طبقاً لنتيجة القياس الدوري للأداء أولاً بأول.  
مادة 30 :

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 115 لسنة 1983: وله أن يتظلم 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 31 :

يمنح العاملون الذين حصلوا على مرتبة ممتاز في الكفاية شهادات تقدير من السلطة المختصة وتعلن أسماؤهم في لوحة متخصصة لذلك.

مادة 32 :

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 المجند تقدر كفايته بمرتبة جيد حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكماً.

معدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983: 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 33 :

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 115 لسنة 1983)

مادة 34 :

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 35 :

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 115 لسنة 1983:

وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة فإذا لم تعتمده إعادته للجنة 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 وظائفهم 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 في أقدمية الوظيفة فإذا لم يوجد بالوحدة اثنان يسبقان العامل في أقدمية الوظيفة اكتفى برأي الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة.  
مادة 35 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 في 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 الاجتماعى بما في ذلك المدة التى منح عليها الـإجازة مضافاً إليهما المدة الباقية لبلوغ سن التقاعد بحيث لا تجاوز سنتين.  
(معدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983).

مادة 35 مكرراً "1" :

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 115 لسنة 1983).

فإذا حصل العامل في التقرير التالي مباشرة على مرتبة ضعيف أو ثبت أن أدائه 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 36 :

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 مضى 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 37 :

تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية وبالاختيار، وذلك على أساس بيانات تقييم الأداء وما ورد في ملفات خدماتهم من عناصر الامتياز.

(معدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983).

وتكون الترقية إلى الوظائف الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (1) 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 شؤون العاملين إضافة ضوابط الترقية بالاختيار وبحسب 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 38 :

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

مادة 39 :

يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شؤون 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 40 :

تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقاً لما ورد في الجدول رقم (1) المرافق.

مادة 41 :

يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها طبقاً لما هو مبين بالجدول رقم (1) 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 114 / 1981).

ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية.

ويصدر بمنح العلاوة قرار من السلطة المختصة.

مادة 41 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 115 لسنة 1983).

الفصل السادس

### البدلات والمزايا العينية والتعويضات

مادة 42 :

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 100% 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 شؤون الخدمة المدنية منح البدلات الآتية فئة كل منها وفقاً للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن وبمراعاة ما يليه:

بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر بحد أقصى 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة.

بدل إقامة للعاملين في مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البديل أثناء إقامتهم في هذه المناطق، ولا يخضع هذا البديل للضرائب.

بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة، وذلك في حدود الاعتمادات المالية المخصص بالموازنة.

ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يصرف لعامل طبقاً تقدم 100% من الأجر الأساسي.

مادة 42 :

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 تقررت على أساسها، وكذلك إذا نقلوا إلى وظائف أخرى تطبيقاً للمادة 656 من هذا القانون.

مادة 44 :

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 45 :

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 46 :

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 47 :

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

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

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.

ويجوز أن ينشأ صندوق خاص في الوحدة تتكون موارده من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات.

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

## الفصل السابع

## في الحوافز والرعاية الصحية والاجتماعية

مادة 49 :

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 50 :

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 والتقارير الدورية المقدمة عنه.

(معدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983).

مادة 51 :

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 النفقات.

مادة 52 :

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

أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين، وأن يكون قد بذل جهداً خاصاً أو حقق اقتصاد في النفقات أو رفعاً لمستوى الأداء.

ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين.

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 115 لسنة 1983).

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 898 لسنة 1982)

مادة 53 :

تضع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة النقابية للوحدة نظاماً للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين بها، وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانن التأمين الاجتماعى 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 اسر المجندين في الأحوال وطبقاً للأوضاع التى يقرها رئيس الجمهورية.

الفصل الثامن

### في النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب

مادة 54 –

مع مراعاة النسبة المئوية في المادة 15 من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التى 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 55 :

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

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

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

مادة 55 مكرراً :

استثناء من الأحكام الخاصة بالنقل الواردة بهذا القانون يجوز نقل العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة الذين يتم تدريبهم على المهن الحرفية وفقاً للشروط والأوضاع التى يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى إحدى الوظائف بالمجموعة الحرفية التى يتفق مع تدريبهم والمعادلة للدرجة المالية للعامل المنقول وقت نقله ويكون النقل إلى المجموعة الحرفية في ذات الوحدة أو فى وحدة أخرى وتحسب أقدمية العامل في درجة الوظيفة الحرفية المنقول إليها من تاريخ النقل.

(مضافة بالقانون رقم 115 لسنة 1983).

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 يزاولون بالفعل لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل حتى تاريخ العمل بهذا القانون أعمال وظائف حرفية ويكون نقلهم إلى الوظائف الحرفية التي يزاولون 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 بتحديدها 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 56 :

يجوز بقراء من السلطة المختصة ندب 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.

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 شاغلاً لوظيفة من درجة معادلة أو من الجردة الأدنى مباشرة.

مادة 58 :

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 115 لسنة 1983).

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 79 لسنة 1975 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 108 لسنة 1981 ثم إلى القانون رقم 115 لسنة 1973 بالمادة 58 كاملة معدلة.

مادة 59 :

عند إعارة 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 60 :

يجوز إيفاد العاملين في بعثات أو منح الدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها في القانون رقم 12 لسنة 1959 بتنظيم شؤون البعثات والإجازات 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 112 لسنة 1959 بتنظيم شؤون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له.

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

مادة 61 :



ينشأ بكل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة مركز للتدريب يتيح السلطة المختصة يوتلوى 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 115 لسنة 1983).

ويباشر المركز اختصاصاته وفقاً للائحة 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 التخلّف عن التدريب إخلالاً بواجبات الوظيفة.

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

الفصل التاسع

## في الأجازات

مادة 62 :

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 115 لسنة 1983).

مادة 63 :

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 أياماً عوضاً عنها.

وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن.

مادة 64 :

يستحق العامل إجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معها لحصول على أية إجازة أخرى.

مادة 65 :

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

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

21 يوماً لمن أمضى سنة كاملة.

30 يوماً لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة.

45 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 سنة 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 115 لسنة 1983 ثم عدلت بالقانون رقم 219 لسنة 1991.

مادة 66 :

يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة أجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية:

ثلاثة أشهر بأجر كامل.

سنة أشهر بأجر يعادل 75% من أجره الأساسي.

سنة أشهر بأجر يعادل 50% من أجره الأساسي، 75% 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 115 لسنة 1983).

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 24 ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية.  
مادة 66 مكرراً :

استثناء من أحكام الأجازات المرضية لمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزممة التي يصدر بتحديدتها 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 115 لسنة 1983 المرفق)

(مضافاً بالقانون رقم 115 لسنة 1983)

مادة 67 :

تضع السلطة المختصة الإجراءات 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 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 الأجازة أو تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي في جميع الأحوال.

مادة 69 :

تكون حالات الترخيص بأجازات بدون مرتب على الوجه التالي:

يمنح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل أجازة بدون مرتب، ولا يجوز أن تتجاوز هذه الأجازة مدة بقاء الزوج في الخارج، كما لا يجوز 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 115 لسنة 1983).

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 زمني 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.

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

مادة 70 :

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

واستثناء من حكم المادتين 125، 126 من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوى 25% من المرتب الذي كان تستحقه في تاريخ بدء مدة الأجازة وذلك وفقاً لاختيارها.

مادة 70 مكرراً :

لا يجوز إعارة العامل أو منحه الأجازات المنصوص عليها في البندين 1، 2 من المادة 69 والمادة 70 من هذا القانون أثناء فترة الاختيار.

(مضافة بالقانون رقم 115 لسنة 1983).

مادة 71 :

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

لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية.

للعاملة الحق في أجازة الوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية.

العامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب عن مزاوله 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 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الإجتماعي والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق.

مادة 72 :

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

واستثناء من حكم المادة 125 من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 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 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 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 75 :

تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الأجازات التي تمنح

للعاملين.

الفصل العاشر

## في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة 76 :

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:

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.

أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت المناسب.

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

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

المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها.

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

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

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 77 :

يحظر على العامل:

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 115 لسنة 1983).

مخالفة لأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة.

مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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 باءكام القانون رقم 124 لسنة 1961 بقصر تعيين أي شخص على وظيفة واحدة.

أن يؤدي أعمالاً للغير بأجر أو مكافأة ولو في غر 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 أو 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.

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

ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة.

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

أن يجمع نقوداً لأي فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إعضاءات لأغراض غير مشروعة.

(ج) أن يشترط في 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 يتصل بأعمال وظيفته.

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

(و) أن تشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أى 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 78 :

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 79 :

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 تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونة في القرار الصادر بتوقيع الجزاء.

مادة 79 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 2، 4 من المادة 77 من هذا القانون.

(مضافة بالقانون رقم 115 لسنة 1983).

وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجريه 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 80 :

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي:  
الإنذار.

تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.

الخصم ن الأجرة لمدة لا تجاوز شهرين في السنة.

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

الحرمان من نصف العلاوة الدورية.

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

تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين.

خفض الأجرة في حدود علاوة.

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

الإحالة إلى المعاش.

الفصل من الخدمة.

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

التنبيه.

اللوم.

الفصل من الخدمة.

الإحالة إلى المعاش.

مادة 85 :

تضع السلطة المختصة لائحة تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات 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 82 :

يكون الاختصاص في التصرف في التحقيق كما يلي:

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 115 لسنة 1983).

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.

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 يوماً سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات وكذلك الجزاءين الواردين في البندين 1- 2 من الفقرة التالية من المادة المشار إليها.

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

تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في المادة 80 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 83 :

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 أجره ابتداء من تاريخ الوقف.

(معدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983).

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 تجاوز 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 84 :

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 مسؤولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسؤوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه.

مادة 85 :

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

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

سنة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة 11 يوماً على 15 يوماً.

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

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

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 علة جزاء سابق.

مادة 86 :

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 بالغضافة 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 87 :

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 استطلت المحكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم أدانته 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 محالاً للمحاكمة من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للمحاسبات من النيابة الإدارية أقامه الدعوى التأديبية.

مادة 88 :

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 115 لسنة 1983).

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 144 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 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 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.

(معدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983).

وتنقطع 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 92 :

تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بإنقضاء الفترات الآتية:

سنة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

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

سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

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 يبديه 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 لاعلمين 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 94 :

تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

بلوغ السن المقررة لترك الخدمة.

عدم اللياقة للخدمة صحياً.

الاستقالة.

الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة.

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

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

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 الحكم مع وقف التنفيذ.

ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء 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.

إلغاء الوظيفة المؤقتة.

الوفاة.

مادة 95 :

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

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة.

مادة 95 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 وألا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش أقل من السنة.

(مضافة بالقانون رقم 115 لسنة 1983).

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

مادة 95 مكرراً "أ" :

يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذي تقل سنة عن 55 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 بالتنمية الإدارية.

(مضافة بالقانون رقم 115 لسنة 1983).

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 تخلق نتيجة تطبيق هذه المادة قبل مضي سنة من تاريخ الإحالة إلى المعاش.

مادة 96 :

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 انتظار أنتهاء أجازته.

مادة 97 :

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 98 :

يعتبر العامل مقدماً استقالته في الحالات الآتية:

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.

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 لاكمال هذه المدة.

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

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 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 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 100 :

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 101 :

إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى 100 جنيه للأرمل أو للرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقة. (معدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983).

### الباب الثالث

### في الأحكام الانتقالية

مادة 102 :

ينقل العاملون الخاضعون لقرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم 58 لسنة 1971 إصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين المعدلة والمكملة له على الدرجات المالية الجديدة المعادلة لدرجاتهم وذلك على النحو الموضح بالجدول رقم 2 المرافق مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التى كانوا يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجر المقرر لدرجات الوظائف المنقولين إليها.

ملحوظة: الجدول رقم 2 أصبح غير ذى 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 التى أصبح يشغلونها.

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

مادة 103 :

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 فئته المالية الحالية حتى 30 يونيه سنة 1978 المدة الموضحة قرين كل فئة على الوجه المبين فيما يلى 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 104 :

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 2 المرافق 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 105 :

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 106 :

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.

تم بحمد الله وعونه،،،