

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١

بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة و بإلغاء القانون رقم ٤٦
لسنة ١٩٦٤ - بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة -
والقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ - بشأن المكافآت والأجور
والمرببات التي يستقاضها الموظفون العموميون علاوة على مستاناتهم
الأصلية - والقرار الجمهوري رقم ٢٢٣١ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم
البدلات والأجور والمكافآت

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور

وعلى ما أرتأه مجلس الدولة :

قرر القانون الآتي :

مادة ١ - يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة
بالأحكام المرافقية لهذا القانون وتسرى أحكامه على :

(أ) العاملين بالجهاز الإداري للدولة ويتسكنون من وزارات الحكومة
ومصالحها ووحدات الإدارة المحلية .

(ب) العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .
ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين ينظم شؤون موظفهم
قوانين خاصة فيها نصت عليه هذه القوانين .

مادة ٢ — في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد :

١ — بالوحدة:

- (أ) كل وزارة أو مصلحة عامة أو جهاز يكون له موازنة خاصة بالوظائف .
- (ب) كل وحدة من وحدات الإدارة المحلية .
- (ج) الهيئة العامة .

٢ — بالسلطة المختصة :

- (أ) الوزير المختص .
- (ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الإدارة المحلية .
- (ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص .

مادة ٣ — يصدر رئيس الجمهورية الملاعة التنفيذية لهذا القانون .

وإلى أن تصدر هذه اللائحة يستمر العمل باللوائح والقواعد والقرارات المعمول بها في شئون العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون فيما لا يتعارض مع أحكامه .

مادة ٤ — يلغى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة ، والقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن المكافآت والأجور والمرتبات التي يتلقاها الموظعون العموميون علاوة على مرتباتهم الأصلية ، وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٣١ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم البدلات والأجور والمكافآت ، كما يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

مادة ٥ — ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، وتكون له قوة القانون ، ويحمل به اعتباراً من تاريخ نشره ما

صدر برهاسته الجمهورية في ٢ شعبان سنة ١٢٩١ (٢٣ سبتمبر سنة ١٩٧١)

نظام العاملين المدنيين بالدولة

الباب الأول

فـ الوظائف والتعيين والترقية

الفصل الأول

فـ الوظائف

مادة ١ - تضع كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة
هيكلًا تنظيمياً لما يعتمد من الوزير المختص .

مادة ٢ - تضع كل وحدة جدولًا للوظائف يتضمن وصف كل
وظيفة وتحديد واجباتها ومسؤولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن
يشغلها وتربيتها في إحدى المستويات والفئات الوظيفية المبينة بالجدول
الملحق بهذا القانون - كما يجوز إعادة تقييم وظائف كل وحدة، ويتمدد
جدول الوظائف وإقرارات الصادرة بإعادة تقييم الوظائف بقرار من الوزير
المختص بالتنمية الإدارية بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
وذلك في حدود الأعباء المقررة في الميزانية العامة للأجور .

مادة ٣ - يحدد رئيس الجمهورية أحكام ترتيب وتوسيف وتقييم
الوظائف وإعادة تقييمها ، كما يحدد إجراءات نقل العاملين إلى الوظائف
الواردة بجدول توصيف الوظائف وموعد بدء تفاذ أحكام التوصيف
والتقييم عليم .

مادة ٤ - يعتبر ماملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين
في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة ، ويكون التعيين في الوظائف
المؤقتة بالنسبة للتعيين بالنسبة المصرية أو الأجانب وفقاً للقواعد
التي تتحمّلها اللائحة التنفيذية مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف
الأجانب .

الفصل الثاني

في التعيين

مادة ٥ — تعلن الوحدات من الوظائف الحالية بها التي يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة . ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها .

وتحدد السلطة المختصة الوظائف التي يكون شغلها باختبار وذلك التي تشغله بدون امتحان .

مادة ٦ — يكون التعيين في الوظائف التي تشغله باختبار بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان وعند التساوى في الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجا فهنا تساوي ما تقدم الأكبر سنا .

وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعيين بمضي سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان .

ويجوز التعيين من القوائم التي مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشح منها وذلك خلال السنة أشهر التالية لانتفاء السنة .

ويكون التعيين في الوظائف التي تشغله بدون امتحان وفقا لشروط والأوضاع التي تحدها اللائحة التنفيذية .

ونحدد بقرار من رئيس الجمهورية الوظائف التي تخجز لاصحائين في المروء الذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمالها ، كما يحدد ذلك القرار قواعد شغلها .

ويجوز أن يعين في هذه الوظائف أزواج هؤلاء المصاين أو واحد من أهلا دهم وذلك في حالة عجزهم عجزا تاما أو وفاتهم .

مادة ٧ — يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف :

(١) أن يكون متبعاً بال الجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى تولي الوظائف العامة .

ويستثنى من هذا الشرط الفلسطينيون العرب فيعاملون معاملة من يتبع بالجنسية المصرية مع احتفاظهم بجنسية لهم الفلسطينية .

(٢) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

(٣) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما ينالها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بغيرها بقيمة للحرمة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين .

(٤) ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو بقرار تأديبي نهائى مالم تمض على صدوره أربعة أعوام على الأقل .

(٥) أن يكون منوفياً لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها ويجوز الإعفاء من هذا الشرط بموافقة السلطة المختصة بالتعيين .

(٦) أن ثبتت لياقه الصحبية للوظيفة بمعرفة الهيئة الطبية المختصة وذلك فيما عدا العاملين المعينين بقرار من رئيس الجمهورية ويجوز الإعفاء منها بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعدأخذ رأي الهيئة الطبية .

(٧) أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

(٨) أن يكون قد بلغ السن الذي تحدده اللائحة التنفيذية .

مادة ٨ — المؤهلات العلمية الأجنبية التي تمنحها المدارس والمعاهد والجامعات الأجنبية يصدر بعاصمتها بالمؤهلات الوطنية أو بتقسيمها علمياً إذا لم تكن لها نظائر من المؤهلات الوطنية ، قرار من وزير التعليم العالي أو من وزير التربية والتعليم أو من الوزير المختص بشئون الأزهر حسب الأحوال بناء على اقتراح لجنة تشكل لهذا الغرض تتمثل فيها وزارة التربية والتعليم والإدارة العامة للبعثات والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والمعاهد والكليات التي فيها نوع الدراسة المطلوب معادلة شهاداتها أو تقسيمها علمياً .

ويكون تحديد المستوى المالي للمؤهلات الوطنية بقرار من وزير الخزانة بعد أحد رأى لجنة تمثل فيها وزارات التربية والتعليم والتعليم العالي وشئون الأزهر والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

مادة ٩ — استثناء من حكم المادة (٥) يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو وحدة أخرى وبذات أجره الأصلى الذي كان يتضاعف إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة وعلى أن لا يكون التقرر إلا الأخير المقدم عنه في وظيفته || أبقة سفير صيف

مادة ١٠ — يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبنية في القانون وفي هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة .

مادة ١١ — يوضع الميرون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة شهور من تاريخ تسليمهم العمل وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون إلى لجنة شئون العاملين فإن رأى صلاحيتهم للقليل وظائف أخرى نقلهم إليها ولا افترحت فصلهم من الخدمة .

ويستثنى من الأحكام المتقدمة المعينون بقرار من رئيس الجمهورية ، وتحدد اللائحة التنفيذية الوظائف الأخرى التي لا يوضع شاغلوها تحت الاختبار .



مادة ١٢ – يكون التعيين في وظائف الإدارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة .

وتمثيل الأقدمية في كل فئة من الفئات التي يتضمنها المستوى الواحد من تاريخ التعيين فيها ، فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل في فئة وظيفية واحدة اعتبرت الأقدمية كاملاً :

(أ) إذا كان التعيين متضمناً ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الفئة الوظيفية السابقة .

(ب) إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الأقدمية في التخرج فإن تساويياً تقدم أكبر سنًا ، وتحدد اللائحة التنفيذية الحالات التي يجوز فيها تقرير أقدمية اعتبارية في الفئة .

مادة ١٣ – مع عدم الإخلال بنص المادة (٩) ينبع العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية التي يعين عليها ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسليمه العمل .

واستثناء من حكم الفقرة السابقة ، إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة أخرى من نفس فئته أو في فئة أعلى احتفظ بأجره السابق الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها بشرط ألا يتجاوز نهاية ربطها وأن تكون مدة خدمته متصلة ، ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية والعامين بقدرات خاصة الذين يعاد تعيينهم في وحدات الجهاز الإداري للدولة .

كما يسرى هذا الحكم على العمال المؤقتين أو الممدين بمعكافات شاملة عند تعيينهم في فئات وظيفية .

مادة ٤٤ - يجوز في الأحوال التي تحددها اللائحة التنفيذية منع العامل أجرًا يزيد على بداية ربط الفئة الوظيفية المعين طيبها وبمحض لا يتجاوز الأجر النهائي ربط الفئة .

كما يجوز بقرار من السلطة المختصة - وبعد تقييم الوظائف - تعين العامل الذي تزيد مدة خبرته الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن يضاف إلى بداية المربوط عن كل سنة من المسؤولية للولائحة حلقة بحد أقصى خمس ملاوات من علوات الفئة المعين طيبها .

الفصل الثالث

في الترقية

مادة ١٥ - مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرق إليها يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة الوظيفية التي تسبقها مباشرة أو بالتعيين أو التقليل .

وتكون الترقية إلى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويًا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ، وبالاقدمية إلى الوظائف الأخرى ويجوز للائحة التنفيذية تخفيض نسبة معينة للترقية بالاختيار إلى هذه الوظائف .

ويشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير منازل في الستين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقييد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .



وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيهًا سنويًا وما يعلوها يستهدى في تحديد مرتبة كفایتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يهدى الرؤساء عنهم .

ويشترط في جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب الذي تبيحه له الوحدة التي يعمل بها .

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

مادة ١٦ — لا تجوز ترقية العامل قبل استيفاء المدد المقررة للترقية في الجدول المرافق ويجوز لمجلس الوزراء تحديد مدد أخرى للترقية من فئة إلى أخرى أو من مستوى إلى آخر .

كلا لا يجوز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضي سنة على الأقل ما لم تكن الترقية في وظائف الوحدات المنشآة حديثاً أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول إليها العامل من يستوف الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة .

ويستثنى من ذلك الوظائف التي يكون التعيين فيها بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ١٧ — تصدر الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ، وتحتسب الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ويدفع العامل بدأبة الفئة الوظيفية المرق إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر وتستحق علاوة الترقية من أول الشهر التالي لصدور القرار .

الباب الثاني

في العلاوات والبدلات والحوافز

الفصل الأول

العلاوات

مادة ١٨ — يمنع العامل علاوة دورية طبقاً للنظام المقرر بالحدول المرافق بمحض لا يتجاوز الأجر نهاية مربوط المستوى وذلك في المواعيد الآتية :

(١) في أول يناير التالي لانتهاء سنة من :

(١) تاريخ منع العلاوة السابقة ، ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعينهم من العاملين دون فاصل زمني ، فيما عدا العاملين الذين يعاد تعينهم وكان أجرهم وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط الفئة التي أعيد تعينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة ففى هذه الحالة يسرى عليهم حكم الفقرة (٢) .

(ب) تاريخ صدور قرار الرزقية .

(٢) في أول يناير التالي لانتهاء سنتين من تاريخ الالتحاق بالخدمة لأول مرة .

مادة ١٩ — يصدر بنزع العلاوة قرار من السلطة المختصة .

مادة ٢٠ — يجوز بنزع العامل علاوة تشجيعية ق حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية اعتباراً من أول يناير تعادل العلاوة الدورية المقررة وذلك بالشروط الآتية :

(١) أن تكون كفاية العامل قد حدّدت بتقدير ممتاز في العامين الأخيرين ، وأن يكون قد بدل جهوداً خاصاً أو حقق انتصارات في المفادات أو رفعاً لمستوى الأداء .

(٢) لا يمتنع العامل هذه العلاوة أكثر من مرّة كلّ سنتين .

(٣) لا يزيد عدد العاملين الذين يمتنعون من العلاوة في سنة واحدة على ١٠٪ من عدد عمال كلّ فئة وظيفية .

ولا يغير متنع العامل هذه العلاوة من استحقاقه للعلاوة الدورية في موعدها .

ويصدر بمنع العلاوة قرار من السلطة التي تختص بالتعيين بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين .

الفصل الثاني

البدلات والحوافز

مادة ٢١ يجوز للرئيس الجمهوري منع البدلات الآتية في الحدود وطبقاً للقواعد المبينة قريراً كل منها :

(١) بدل تمثيل للوظائف الرئيسية وحسب مستوى كل منها على لا يزيد عن ١٠٠٪ من بداية ربط الفئة الوظيفية المقرر لها البدل ، ويصرف لشاغل الوظيفة المقرر لها وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعمالها طبقاً للاوضاع المقررة ولا ينبع هذا البدل للضرائب .

(٢) بدلات تقتضيها طبيعة عمل الوظيفة يتعرض معها القائمون عليها إلى مخاطر معينة أو تتطلب منهم بدل جهود مميزة عن تلك التي تتطلبها سائر الوظائف وعلى لا تزيد قيمة البدل عن ٣٠٪ من بداية ربط الفئة الوظيفية التي يشغلها العامل .

(٣) بدلات إقامة للعاملين بما يحقق تتطلب ظروف الحياة فيها منع هذا البديل أثناء إقامتهم بهذه المأطاف .

(٤) بدلات مهنية للحاصلين على مؤهلات معينة أو بسبب أداء مهنة معينة .

ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يصرف للعامل طبقاً لما تقدم عن ١٠٪ من الأجر الأساسي .

مادة ٢٢ - يجوز للسلطة المختصة وضع نظام للحوافز بما يحقق حسن استخدامها على أساس معدلات فعالية للإنتاج أو الخدمات أو حسب مستويات الأداء .

كما يجوز تقرير مكافآت تشجيعية لعامل الذي يقدم خدمات منازة أو أعمالاً أو يخوضها أو اقتراحات جدية تساعد على تحسين طرق العمل ورفع كفاءة الأداء .

ويبكون تقرير المكافآت التشجيعية بقرار من السلطة المختصة .

مادة ٢٣ - يستحق العامل أجرًا عن الأعمال الإضافية التي يتطلب إلية تأديتها وفقاً للقواعد والأحكام التي تضمنها السلطة المختصة ، وتبين تلك الأحكام الحدود التصوّي لما يجوز أن يتضمنها العامل من مبالغ في هذه الأحوال .

مادة ٢٤ - يجوز منع رواتب إضافية للعاملين خارج جمهورية مصر العربية وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٢٥ - يسترد العامل النفقات التي يتكبدها في سهل أداء أعمال وظيفته وذلك في الأحوال وبالشروط التي تتضمنها اللائحة التنفيذية .

الباب الثالث

في النقل والتدب والإعارة والبعثات

مادة ٢٦ — يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تطبق أحكام هذا القانون ، كما يجوز نقله إلى الميئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها والعكس إذا كان النقل لا يفوي على دوره في الترقية بالأقدمية أو كان النقل بناء على طلبه .

ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى أخرى فنها أقل .

ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

مادة ٢٧ — استثناء من أحكام المادة (٢٦) يجوز بموافقة وزير الخزانة نقل العامل من وحدة إلى أخرى وذلك في الحالات الآتية :

(١) إذا لم يكن مستوفياً لمواصفات الوظيفة التي يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية في الوحدة التي يعمل بها .

(٢) إذا كان زائداً عن حاجة العمل في الوحدة التي يعمل بها ، وفي هذه الحالة تلقي وظيفته من ميزانيتها أو تنتقل إلى الجهة المنقول إليها .

مادة ٢٨ — يجوز بقرار من السلطة المختصة تدب العامل للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى في نفس مبتواها أو في وظيفة تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى أو في مؤسسة أو وحدة اقتصادية إذا كانت ساجدة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك .

ون تكون مدة التدب سنة قابلة للتتجديد .

مادة ٢٩ — في حالة غياب أحد المعينين بقرار من رئيس الجمهورية يقوم وكيله بأعماله وظيفته فإذا لم يكن له وكيلاً جاز للوزير المختص تدب غيره للقيام بأعماله بشرط أن يكون من فئة معادلة أو من الفئة الأدنى مباشرة .

مادة ٣٠ — يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة العامل كتابة إجازته للعمل في الداخل أو الخارج، ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها.

ويكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعيرة ، ومع ذلك يجوز منحه أجرًا من حكومة جمهورية مصر العربية بالشروط والأوضاع التي ~~يعينها رئيس الجمهورية~~ .

وتدخل مدة الإعارة في حساب المعاش واستحقاق العلاوة والترقية .

مادة ٣١ — عند إعارة أحد العاملين تبق وظيفته خالية ويجوز في حالة الضرورة شغافها بطريق التعيين أو الترقية بقرار من السلطة التي تختص بالتعيين إذا زانت مدة الإعارة عن سنة وعند عودة العامل يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو أى وظيفة خالية من فتحها أو يبقى في وظيفته الأصلية بصفة شخصية على أن تسوى حاله في أول وظيفة تخلو من نفس الفتحة .

وفي جميع الأحوال يحتفظ له بكلفة ميزات الوظيفة التي كان يتغذىها قبل الإعارة .

مادة ٣٢ — يجوز إيقاد العاملين في بعثات ومنح للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية.

وتحفظ على سبيل التذكرة للأعضاء البعثات والمنع والإجازات الدراسية من العاملين والجندين وظائفهم ويجوز شغل هذه الوظائف بصفة مؤقتة بطريق التعيين دون الترقية إذا كانت مدة البعثة أو المسحة أو الإجازة لا تقل عن سنة هل أن تخلو عند عودتهم ، وذلك مع عدم الأخلال بما لوزير الخزانة من سلطة إعانة أمراء الجندين في الأحوال وطبقا للشروط والأوضاع التي يقررها ~~رئيس الجمهورية~~ .

وتدخل مدة البعثة الرسمية والتجنيد في حساب المعاش أو المكافأة وفي استحقاق العلاوة والترقية بالنسبة إلى المبعونين من العاملين والجندين منهم .

أما المبعونون من الطلبة فلا تحسب لهم من مدة البعثة الرسمية إلا المدة التي تل التعليم الجامعي أو العالي .

الباب الرابع

في بлан شئون العاملين والتقارير عنهم

مادة ٣٣ - تنشئ كل وحدة برئاسة لجنة لشئون العاملين من ثلاثة أعضاء على الأقل ، وتشكل بقرار من السلطة المختصة، وتحت مجتمع بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس الوحدة وتكون قراراتها بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرجع الجانب الذي منه الرئيس .

ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجنة المسئول عن شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صورت معمدو في المداولات .
وتنظم اللائحة التنفيذية إجراءات وأوضاع مباشرة اللجنة لأعمالها .

مادة ٤٣ - تختص اللجنة المنصوص عليها في المادة السابقة بالنظر في تعين ونقل وترقية ومنع علاوات العاملين لفترة وظائف المستوى الأول علاوة على ما يرى رئيس الوحدة مردود عليها من شئون .

مادة ٥٣ - ترسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتراضها . فإذا لم تعتضدها ولم تبد اعتراضها عليها خلال ثلاثة أيام يوماً من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة . أما إذا اعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن تبدي كتابة الأسباب المبررة لذلك وتبعد ما اعترضت عليه إلى اللجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب وتحدد لها آجالاً للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدي اللجنة رأيها اعتبر رأى السلطة المختصة نافذاً ، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ماتراه بشأنها ويعتبر قرارها في هذه الحالة نهائياً .



مادة ٣٦ — ينصح لختم التقارير السنوية جميع العاملين عدا شاغل وظائف الإدارة العليا وشاغلي الفئة التي يبدأ مرتبها بمبلغ ٨٧٦ جنيه سنوياً وتقدم هذه التقارير عن كل سنة مالية خلال شهر أكتوبر ونوفمبر من السنةالية، ويكون ذلك على أساس تقييم كفاية العامل بمقدمة ممتاز وجيد ومتواسط ودون المتوسط وضعيف، ويكون إعداد هذه التقارير وفقاً للإجراءات والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية.

مادة ٣٧ — بعد الرئيس المعاشر التقرير السنوي كتابة عن العامل ويعرض عن طريق مدير الإدارة المختص بعد إبداء رأيه كتابة على بحثة شئون العاملين، وللحصة أن تناقش الرؤساء في التقرير السنوي المقدمة منهم عن العاملين وهذا أن تعتمد أو تعدل لها بناء على قرار مسبب.

مادة ٣٨ — يجب الحصول على تقرير عن مستوى كل عامل معار داخل الجمهورية أو متدب من الجهة المعنية أو المتدب إليها إذا طالت مدة الإعارة أو التدب عن ثلاثة شهور، وبالنسبة لعامل المبتدأ أو المستدعي لل الاحتياط يستند في تقرير كفائه برأى الجهة المختصة بالقوات المساعدة.

مادة ٣٩ — يخطر العامل الذي قدرت كفائه بدرجة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف في مستوى أدائه لعمله ويجوز له أن يتظلم من هذا التقرير إلى بحثة شئون العاملين خلال شهر من تاريخ إعلانه به على أن يفصل في التظلم خلال شهر من تاريخ تقادمه ويكون قرارها نهائياً، ولا يعتبر التقرير نهائياً إلا بعد انتهاء ميعاد التظلم أو البت فيه.

مادة ٤٠ — يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوي واحد بدرجة ضعيف أو تقريران متاليان بدرجة دون المتوسط من العلاوة الدورية ومن الترقية في السنةالية لتلك المقدم عنها التقرير.

ولا يترتب الأثر السابق إذا ما تراهى وضع التقرير عن الميعاد الذي يتعين وضعه فيه.



مادة ١٤ — العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بتقدير ضعيف يحال إلى لجنة شئون العاملين فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى في ذات الفئة قررت نقله إليها بفتحه وأجره . أما إذا تبين لجنة بعد تحقيقها أنه غير قادر على العمل في أية وظيفة بطريقة مرضية اقررت نقله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة لاعتباره . فإذا لم تعتدنه أعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التي ينقل إليها العامل . فإذا كان التقرير التالي مباشرة بتقدير ضعيف يفصل من الخدمة في اليوم التالي لاعتباره نهائياً مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

الباب الخامس

في الإجازات

مادة ٢٤ — لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة ممنوعة له في حدود الإجازات المقررة بالمواد التالية .

مادة ٣٤ — للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يحددها قرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٤٤ — يمنع العامل إجازة حارضة لمدة لا تتجاوز سبعة أيام في السنة وتضع السلطة المختصة القواعد المنظمة في هذا الشأن .

مادة ٥٤ — يمنع العامل إجازة سوية بأجر كامل تقدر على الوجه الآتي :

- (١) شهر لمن بلغ من التسعين من عمره أو لمن أمضى في الخدمة عشر سنوات متصلة .

(٢) ٢١ يوماً من أقضى في الخدمة سنة كاملة .

(٣) ١٥ يوماً في السنة الأولى من خدمة العامل ولا تمنع إلا بعد سنة شهور من تاريخ استلامه العمل .

ويمحوز بقرار من السلطة المختصة زيادة مدة الإجازة السنوية بما لا يتجاوز سبعة أيام للعاملين في محافظات قنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادى الجديد والصحراء الغربية وخارج الجمهورية طبقاً لشروط والأوضاع التي يتضمنها القرار .

وتحدد مواعيد الإجازة السنوية حسب متطلبات العمل وظروفه . ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب فورية تقتضيها مصلحة العمل ، ويحوز ضم مدد الإجازات السنوية إلى بعضها بناءً على إرادة العامل على ثلاثة أشهر .

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل .

مادة ٦٤ - لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال إجازته السنوية وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التي يتبعها أن تخربه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي .

مادة ٦٧ - مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣^{١٠١} في شأن الأمراض المزمنة تكون للعامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية تمنع بقرار من الهيئة الطبية المختصة في الحدود الآتية :

(١) ثلاثة شهور منها شهر بأجر كامل والشهرين الآخرين بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره الأساسي ما لم تقرر السلطة المختصة صرف الأجر بالكامل في الحالات التي تستدعي فيها حالة المريض ذلك وعلى أن يصدر قرار في كل حالة على حدة .

^{١٠١} الرقم مصحح بالاستدراك المنشور بالجريدة الرسمية في ٣٠ مارس سنه ١٩٧٢

(٢) ستة شهور بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره الأساسي .

وللعامل الحق في مد الإجازة المرضية لمدة ثلاثة أشهر أخرى بلا أجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتفال شفائه .

ويجوز للسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصاباً بمرض يحتاج البره منه إلى علاج طويل ، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى الهيئة الطبية المختصة وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة سنوية إذا كان له وفر منها وعلى العامل المريض أن يخطر الجهة التالية لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل .

وتحدد اللائحة التنفيذية الجزاء الذي يوقع على العامل المريض .

مادة ٤٨ — يجوز للسلطة المختصة وبناء على طلب العامل منحه إجازة خاصة بدون أجر لمدة التي تحددها في الأحوال الآتية :

(١) لازوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر للخارج لمدة سنة كل الأفل ، ولا يجوز أن تتجاوز الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج .

(٢) للأسباب التي يبيها العامل وتهدرها السلطة المختصة حسب مقتضيات العمل .

مادة ٤٩ — تمنع إجازة خاصة بأجر كامل في الحالات الآتية :

(١) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر مرة واحدة طوال مدة الخدمة .

(٢) للعاملة في حالة الوضع وتكون المدة شهر على الأدنى لأشهر من ثلات مرات طوال مدة الخدمة .

(٣) للعامل المخالط لأريض بمرض معندي وترى الهيئة الطبية المختصة منه من مزاولة أعمال وظيفته لمدة التي تحددها .

(٤) للعامل الذي يصاب بجروح أو مرض بسبب تأدية وظيفته وتقرر الهيئة الطبية المختصة مدة لعلاجه ، على الأدنى تجاوز مدة الإجازة التي يمنح عنها أبرا سنة أشهر ، ومع ذلك يجوز بقرار من السلطة المختصة مدة هذه الإجازة مدة لا تجاوز ستة أشهر أخرى .

ولاتحسب الإجازة في الحالات المتقدمة من الإجازات السنوية أو المرصدة .

مادة ٥ - كل عامل لا يعود إلى عمله بعد انتهاء إجازته مباشرة يحرم من أجره عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الإجازة مع عدم الإخلال بالمسؤولية التأدية .

ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة أن تقرر حساب مدة الانقطاع من إجازاته السنوية ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك وكان غيابه لم يتجاوز عشرة أيام ، وقدم العامل عذرًا مقبولًا لهذا الغياب .

مادة ٦ - تتحدد السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الإجازات التي تمنى للعاملين ، وتدخل أيام العطلات الرسمية ضمن مدة الإجازة إذا تحملتها .

الباب السادس

في واجبات العاملين وتأديبهم

الفصل الأول

في واجبات العاملين

مادة ٥٢ - الوظائف العامة تكليف للعاملين بها ، هدفها خلمة المواطنين تحقيقاً للصلحة العامة طبقاً للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها .

ويجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها وعليه :

(١) أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن ينحصر وقت العمل الرسمي لأداء واجباته وظيفته . ويجوز تكليف العاملين بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية علاوة على أوقت المعاين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .

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

(٣) أن يتعاون مع زملائه في أداء واجبات العاجلة الازمة للأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة .

(٤) 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 مسؤولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه .

(٥) مع عدم الإخلال بالقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعين أي شخص عمل وظيفة واحدة لا يجوز لعامل أن يجمع بين وظيفته وبين أي حمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها .

(٦) لا يجوز للعامل أن يؤدي أعمالاً للغير بأجر أو مكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته ، ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المسئول بالوصاية أو القوامة أو للمحاسب أو المعين له مساعد قضائي من تربطهم به صلة قرבי 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 الرئيسية التابع لها بذلك .

مادة ٣٥ — يحظر على العامل :

(١) مخالفة القواعد والآحكام المالية المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها .

(٢) مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الميزانية .

(٣) مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات ونمازيدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية .

(٤) الإهمال أو التقصير الذي يتربّط عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو الجهات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للحسابات أو المساس بمصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك بصفة مباشرة .

(٥) عدم الرد على مناقصات الجهاز المركزي للحسابات أو مكابنه بصفة عامة أو تأخير الرد عليها ، ويعتبر في حكم عدم الرد أن يحيط العامل بإيجابة الغرض منها المحافظة والنسيف .



(٦) عدم موافاة اجهزة المراكز للحسابات بغير عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة لها في الموضع المقترنة بها بطله من أودت أو وثائق أو غيرها مما يكون له الحق في شخصها أو صراحتها أو لاطلاع عليها بمقتضى قانون إثنائه .

(٧) أن ينفع بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصراها به بذلك كافية من الرئيس المختص .

(٨) أن يفشي الأمرلى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بوجب تعليمات تقضى بذلك ، ويظل هذا الالتزام قائما ولو بعد ترك العامل الخدمة .

(٩) أن يحتفظ لنفسه بأصل أى ورقة من الأوراق الرسمية أو يتزع هذا الأصل من الملفات الشخصية لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصيا .

(١٠) أن يخالف إجراءات الأمان الخاص والعام التي يصدر بها قرار من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته .

(١١) ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة :

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

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

(ج) أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أى عمل فيها إلا إذا كان مندوبا عن الحكومة أو المؤسسات العامة أو وحدات الحكم المحلي أو كان ذلك بتخис من الجهة المختصة .

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

(م) أن يضارب في البورصات .

(و) أن يلهب النار في الأندية أو المحال العامة .

مادة ٤٥ — تضع اللائحة التنفيذية نظاماً للرقابة والتفتيش والتابعه وتقييم الأداء بما تتحقق من أهداف وفقاً لمعايير متعددة يخضع لها جميع العاملين .

الفصل الثاني

في التحقيق مع العاملين وناديرهم

مادة ٤٥ — كل عامل يخالف التوجيهات المتصوص عليها في اللائحة التنفيذية أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهور به ظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة بعاقب ناديرها وذلك مع عدم الإخلال بمقامه الدعوي المدنية أو الحسائية عند الاقتضاء .

ولا يعفى العامل من المقوبة استناداً لأمر رئيسه إلا إذا ثبتت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادرأ إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفه وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده .

ولا يسأل العامل مدنياً إلا عن خطته الشخصى .

مادة ٥٦ - لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً .

ومع ذلك يجوز بالنسبة لعقوبة الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع المخواز .

مادة ٥٧ - الجرائم الادبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

(١) الإنذار .

(٢) الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع الأجر شهرياً بما يعادل الربيع أحاط المجز عليه أو النازل عنه قانوناً .

(٣) تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

(٤) الحرمان من العلاوة .

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

(٦) الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا وانفصال الوظيفية التي يبدأ مرسوبها بمبلغ ٨٧٦ ج فلا ترفع عليهم إلا العقوبات الآتية :

(١) التنبيه .

(٢) اللوم .

(٣) العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربيع .

(٤) الاحالة إلى المعاش .

مادة ٥٨ – يكون الاختصاص في توقيع العقوبات التأديبية كما يلى :

(١) لشاغل وظائف الإدارة العليا كل في حدود اختصاصه توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ٣٠ يوماً في السنة الواحدة بحسب لازيد مدة العقوبة في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوماً .

للوزير أو المحافظ المختص أو رئيس مجلس الإدارة حسب الأحوال حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوجيه العقوبة أو تعديله وذلك بخالص العقوبة أو تضييقها وله أيضا إذا ألغى العقوبة أن يحمل العامل إلى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه بالقرار .

(٢) للوزير أو المحافظ المختص أو رئيس مجلس الإدارة حسب الأحوال توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب بحسب لازيد مدة الخصم في السنة الواحدة على سنتين يوماً سواء تم توقيعها دفعه واحدة أو على دفعات

(٣) تختص المحكمة التأديبية وحدتها توقيع باقى العقوبات المتصوص إليها في المادة ٥٧

وفي حالة إعارة العامل أو ندبه للقيام بعمل وظيفة تكون السلطة التأديبية بالنسبة إلى المخالفات التي يرتكبها في مدة إعارته أو ندبه هي الجهة التي أعيت إليها أو ندب للعمل بها .

مادة ٥٩ – تختفظ كل وحدة في حساب خاص بمصلحة جراءات الخصم الموقعة على العاملين ويكون الصرف من هذه المصلحة في الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين طبقاً للشروط والأوضاع التي تحدها السلطة المختصة .

مادة ٦٠ – للسلطة المختصة أن توقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لازيد على ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة لمدة التي تحددها وترتبط على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف .



ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتمرير 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 برأ العامل أو حفظ التحقيق أو عوقب بعقوبة الإنذار صرف إليه ما يكون قد اوقف صرفه من أجره ، فإن عرقل بعقرية أشد تقرر السلطة التي وقعت العقوبة ما يتبع في شأن الأجر الموقف صرفه .

مادة ٦١ – كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً حكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً حكم جنائي غير ثابٍ ويحرم من كامل أجره في حالة تحبسه تنفيذياً حكم جنائي ثابٍ ، ويعرض الأئم عند هودة العامل إلى عدله على السلطة المختصة لقرر ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسؤوليته صرف له نصف أجره الموقف صرفه .

مادة ٦٢ – تسقط الدعوى التأديبية بمضي سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاثة سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدى أقرب .

وتقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق والاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقي ولو لم تكن قد اتئت ضدتهم إجراءات قاطعة للمرة .

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

مادة ٦٣ – تغفى من الرسوم الطعون التي تقام أمام المحكمة الإدارية العليا في أحكام المحاكم التأديبية .



مادة ٦٤ — لا يمنع ترك العامل للخدمة لأى سبب من الأسباب من الاستمرار في المحاكمة التأديبية إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته ويجوز في هذه الحالة وقف جزء من المعاش أو المكافأة بما لا يجاوز الربع بقرار من المحكمة التأديبية المختصة إلى حين انتهاء المحاكمة ويجوز في الحالات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمرة نصف سواع من تاريخ انتهائهما .

والعقوبات التي يجوز توقيتها على من ترك الخدمة هي :

- (١) غرامة لانفل عن نصف جنهات ولا تجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتلقاه العامل في الشهر وقت وقوع المخالفة .
- (٢) الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد عن ٣ أشهر .
- (٣) الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع .

ويستوفى المبلغ المنصوص عليه في البندين (٢١) بالن休م من معاش العامل في حدود الربع شهرياً أو المكافأة أو المال المدخر إن وجد أو بطريق الخنزير الإداري .

مادة ٦٥ — لا يجوز النظر في ترقية عامل وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلى إلا بعد انتفاء الفترات الآتية :

- (١) ثلاثة أشهر في حالة انحصار من الأجر أو الوقف لمدة من نصف أيام إلى عشرة .
- (٢) ستة أشهر في حالة انحصار من الأجر أو الوقف لمدة ١١ يوماً إلى ١٥ يوماً .
- (٣) ستة في حالة انحصار من الأجر أو الوقف مدة تزيد على خمسة عشر يوماً .
- (٤) وفي حالة تعيق عقوبة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها لا يجوز النظر في ترقية العامل مدة التأجيل أو الحرمان .

وتحسب فترات التأجيل المشار إليها في المادة السابقة من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت في فترة أخرى متربعة على عقوبة سابقة .

مادة ٦٦ – لا تجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف وفي هذه الحالة تمحجز للعامل الفئة لمدة سنة فإذا استطاعت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبتت عدم إدانته أو وقعت عليه عقوبة الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرق إليها ويعتبر أجرها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية .

ويعتبر العامل محالاً للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للحسابات من البابية الإدارية إقامة الدعوى التأديبية .

مادة ٦٧ – تحيى العقوبات التأديبية التي توقع على العامل باقتضاء الفترات الآتية :

(١) سنة في حالة التنبيه واللوم والإذنار والخصم من الأجر عن مدة لا تتجاوز خمسة أيام .

(٢) ستة في حالة الخصم من الأجر عن مدة تزيد على خمسة أيام .

(٣) ثلاثة سنوات في حالة تأجيل العلاوة أو آخر ما منها .

(٤) أربع سنوات بالنسبة إلى العقوبات الأخرى عدا عقوبة الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي .

و يتم الحفو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين إذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ تعيينه لجزاء مرضي وذلك من واقع تقاريره السنوية وما فدحه وما يبديه الرؤساء عنه .

ويترتب على حكم الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة المستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتوصيات التي ترتبها نتيجة له وتراعي أوراق العقوبة وكل إشارة إليها وما يتعلق بها من ملف خدمة العامل .

الباب السابع

في إحالة العاملين للإستيداع واتهام خلعتهم

الفصل الأول

الإحالة إلى الاستيداع

مادة ٦٨ — يجوز إحالة العامل إلى الاستيداع لمدة أقصاها ستة أشهر لأسباب تتعلق بالصالح العام .

ويصدر بالإحالة إلى الاستيداع وتحديد مدة قرار من رئيس الجمهورية.

ويستحق العامل الحال إلى الاستيداع أجره الأسامي بالكامل لمدة ثلاثة شهور ونصف هذا الأجر لباقي المدة .

ويموز للعامل خلال مدة إحالته إلى الاستيداع أن يقوم بأى عمل لحسابه الخاص أو لدى الغير .

ويموز له طلب إحالته إلى المعاش وفقاً لأحكام قانون المعاشات المعامل به حل أن تمحسب مدة الاستيداع ضمن المدة المحسوبة في المعاش ويؤدى عنها اختياط المعاش وتتسوي حاليه على أساس ضم المدة الباقيه لبلوغه من الإحالة إلى المعاش بحسب لا تتجاوز ستين ، وفي هذه الحالة يعامل معاملة المفصلين بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب إلغاء الوظيفة أو الوفق .

مادة ٦٩ — يجوز للسلطة المختصة خلال مدة الاستيداع إعادة العامل إلى العمل في ذات الجهة التي كان يعمل بها أو في أى جهة أخرى .

وفي جميع الأحوال يعود العامل الحال إلى الاستيداع إلى عمله باتفاقه المدة المحددة للإستيداع ما لم تنته خدمته طبقاً للأوضاع المنصوص عليها في المادتين (٧٠ و ٥٨) .

وفي حالة إعادته إلى الخدمة طبقاً للأحكام السابقة يحدد أجره وفترة الوظيفية وأقدميته فيها باقتراض استمراره في عمله مع عدم صرف فروق عن الماضي .

الفصل الثاني

في إنتهاء الخدمة

مادة ٧٠ - تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .

(٢) عدم الالتفاف للخدمة صحيحاً .

(٣) الاستقالة .

(٤) الفصل أو الإحالة إلى المعاش بحكم نادبي .

(٥) فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية .

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

(٧) الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يعادلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازاً للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

(٨) النهاية الوظيفية المؤقتة .

(٩) الوفاة .



مادة ٧١ — تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون إخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعماها المدنيين .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة إلا في حالة الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٧٢ — للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة، ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ويجب البت في الطلب خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون مالم يكن طلب الاستقالة متعلقاً على شرط أو مقتضى يقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجازاته إلى طابه .

ويجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بصلة العمل مع اخطار العامل بذلك .

فإذا أُحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش .

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

مادة ٧٣ — يعتبر العامل مقدمًا استقالته في الحالات الآتية :

(١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متالية ولو كان الانقطاع عقب إجازة من شخص له بها مالم يقدم خلال الخمسة عشر يومًا التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بغير مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

(٢) إذا اقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من عشرين يوماً غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لا كمال هذه المدة

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

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

ولا يجوز اعتبار العامل مستقلاً في جميع الأحوال إذا كانت قد انتهت هذه إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي للاقطاع عن العمل أو للاحتجاج بالخدمة في جهة أجنبية .

مادة ٧٤ — يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بال المادة (٧٠) على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملاً أو منقوصاً حسب الأحوال لغاية استفاد إجازاته 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 أو بقرار من رئيس الجمهورية يستحق العامل تعويضاً يعادل أجره إلى أن يتم إبلاغه بالقرار وذلك دون أسلان حكم الفقرة السابقة .

مادة ٧٥ — إذا حكم على حامل بالفصل أو بالإحالة إلى المعاش 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 الحكم إذا لم يكن موقوفاً عن العمل .

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

الباب الثامن

أحكام عامة وانتقالية

الفصل الأول

أحكام عامة

مادة ٧٦ — تنظم الألائمة التنفيذية الخدمات الصحية والاجتماعية للعاملين وشروطها .

مادة ٧٧ — تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع وساعاته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة .

مادة ٧٨ — تكون الاختراكات التي يبتكرها العامل أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكاً للدولة في الأحوال الآتية :

(١) إذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية .

(٢) إذا كان الاختراع داخل نطاق واجبات الوظيفة .

(٣) إذا كان للأختراع صلة بالشئون العسكرية .

وفي جميع الأحوال يكون للعامل الحق في تعويض عادل يراعى في تقديره تشجيع البحث والاختراع .

مادة ٧٩ — يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذا القانون بالقويم الميلادي .

مادة ٨٠ — إذا توفى العامل وهو بالخدمة تصرف لعائلته ما يعادل أجر شهر كامل لمواجهة نفقات الجنازة بعد أدنى عشرون جنيهاً وذلك مع عدم الخلال بأحكام القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ في شأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة شهور عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش .



مادة ٨١ – تعلن القرارات التي تصدر في شؤون العاملين في نشرة رسمية يصدر بتنظيم توزيعها على الجهات المختصة وتعليقها في لوحة الإعلانات قرار من السلطة المختصة .

مادة ٨٢ – تنظم اللائحة التنفيذية أحوال وشروط تعين العاملين بكافات شاملة ويستمر العاملون الحاليون المعينون بتلك المكافأات بوضعهم طبقاً للقواعد والشروط المعين بها إلى أن يتم صدور اللائحة التنفيذية .

مادة ٨٣ – يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأي مسبباً فيها تطبيق الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون المتعلقة بتطبيق أحكامه ولوائحه التنفيذية عن طريق إدارة الفتوى المختصة .

الفصل الثاني

أحكام انتقالية

مادة ٨٤ – ينقل العاملون الخاضعون لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بتصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة إلى الفئات الوظيفية الجديدة على التحويل الموضح بالجدول رقم (٢) المرافق .

مادة ٨٥ – يمنع العاملون الذين يستحقون علاوة دورية في أول مايو سنة ١٩٧٢ طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بتصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة هذه العلاوة في أول يناير سنة ١٩٧٢ بقمة العلاوة المقررة لفئاتهم الوظيفية طبقاً لأحكام هذا القانون .

يجوز لمن يمنع العاملون الذين يستحقون أول علاوة دورية في أول مايو سنة ١٩٧٣ طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه هذه العلاوة في أول يناير سنة ١٩٧٣ بقمة العلاوة المقررة لفئاتهم الوظيفية طبقاً لأحكام هذا القانون .



مادة ٨٦ — تجرى ترقيات العاملين بالجهاز الإداري للدولة بمراعاة التقييم النوعية والتخصصات الواردة بالموازنة بشرط قضاها، المدد اللازمة للترقية الميسرة بالحدول رقم (١) المرافق وإلى أن يبدأ العمل بنظام تقييم وترتيب الوظائف في الجهاز الإداري للدولة وفقاً لأحكام المادة (٣) يراعى عند التعيين والترقية استبعاد ماورد في هذا القانون من قواعد خاصة بالتوصيف والتقييم وترتيب الوظائف أو مبنية عليها .

ويمثل التعيين والترقية خلال هذه الفترة بمراعاة الأحكام الآتية :

(١) حكم المادة ١ (بند ثالثاً - ٢) من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٧ بوضع أحكام وقية للعاملين المدنيين بالدولة .

(٢) أحكام المادة ١٠٦٨ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن قواعد مشروط وأوضاع نقل العاملين إلى الدرجات المصادلة لدرجاتهم الحالية .

(٣) أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٥١ لسنة ١٩٧٠ بضافة بعض الأحكام إلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤

ومع ذلك يجوز للنافذة التنفيذية أن تتناول بالتنظيم أيًا من الحالات التي تمحكمها البود (٣٠٢٠١) بدلاً عن أحكام أي منها .

مادة ٨٧ — مع عدم الإخلال بنص المادة (٢) من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم مجلس الدولة ، يكون ميعاد رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة ثلاثة سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون وذلك فيما يتعلق بالطالبة بحقوق الخاضعين لها التي نشأت قبل العمل به متى كانت متبرة على أحكام القوانين والدعاوى والقرارات والنظم السابقة على فناده ، ولا يجوز بعد هذا الميعاد تعديل المركز القانوني للعامل على أي وجه من الوجوه إلا إذا كان ذلك تنفيذاً لحكم قضائي نهائى .



مادة ٨٨ - يوضع أول تقرير سنوي عن العامين بعد العمل بأحكام هذا القانون عن الفترة من أول يناير ١٩٧١ حتى ٣٠ يونيو ١٩٧٢ ويعتبر قالياً مباشرة للتقرير السابق .

الجدول رقم (١)

المد الأدنى	العلاوة السنوية	الفئات الوظيفية	اربطة المال لسنوي	المستويات
				الادارة العليا :
-	٧٥	ربط ثابت	٤٠٠٠	ممتازة (وكيل أول)
-	٧٢		١٨٠٠ - ١٤٠٠	حالية (وكيل وزارة)
			١٨٠٠ - ١٢٠٠	مدير عام
١	٦٠	١٤٤٠ - ٨٧٦		
٣	٤٨	١٤٤٠ - ٦٨٤	١٤٤٠ - ٥٤٠	المستوى الأول
٣	٣٦	١٤٤٠ - ٥٤٠		
٣	٢٤	٧٨٠ - ٤٢٠		
٣	١٨	٧٨٠ - ٣٣٠	٧٨٠ - ٢٤٠	المستوى الثاني
٢	١٨	٧٨٠ - ٢٤٠		
٣	١٢	٣٦٠ - ١٨٠		
٤	٩	٣٦٠ - ١٤٤	٣٦٠ - ١٠٨	المستوى الثالث
٤	٩	٣٦٠ - ١٠٨		

يمنع العامل العلاوة الدورية المحددة قرين الفئة الوظيفية التي يشغلها ، فإذا وصل أجره — قبل منحه العلاوة — إلى بداية ربط كل من الفئات الوظيفية الأهل في ذات المستوى ، منع العلاوة المقررة للفئة الوظيفية الأعلى حتى ولو لم ترقى إلى هذه الفئة ، كل ذلك بشرط ألا يتجاوز نهاية مربوط المستوى .

الجدول رقم (٢)

المستوى	الفئات الوظيفية وفقا للقانون	الدرجة أو الفئة الواردة بالجدول المعق بالقانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤
	وكيلاً أول (٢٠٠٠ جمهوري ثابت)	جـ الممتازة (١٩٠٠ - ٢٠٠٠)
	وكيلاً وزارة وظائف الإدارة العليا (١٨٠٠ - ١٤٠٠)	المنازة ١٨٠٠
	(١٨٠٠ - ١٢٠٠)	وكيلاً وزارة أول
	(١٤٤٠ - ٨٧٦)	ثانية
المستوى الأول	(١٤٤٠ - ٦٨٤)	ثالثة
	(١٤٤٠ - ٥٤٠)	رابعة
	(٧٨٠ - ٤٢٠)	خامسة
المستوى الثاني	(٧٨٠ - ٣٣٠)	سادسة
	(٧٨٠ - ٢٤٠)	سابعة
	(٣٦٠ - ١٨٠)	ثامنة
	(٣٦٠ - ١٤٤)	ناسعة
المستوى الثالث	(٣٦٠ - ١٠٨)	عاشرة إحدى عشرة



وفي تطبيق الجدول المتقدم تراعى الأحكام التالية :

(١) يصدر وزير الخزانة بعدأخذ رأى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة قراراً بتحديد أوضاع شاغل الدرجة الثانية عشرة ويستدركون في تقاضي مرتباتهم الحالية إلى حين تحديد أوضاعهم .

(٢) ينقل العاملون ذات مرتباتهم حبقاً للأحكام المتقدمة ولو تجاوزت نهاية صربوط الفئة على أن تستم لـك الزيادة مما يستحق لهم من علاوات مستقبلة إذا كانت الزيادة قد ترتبنت نتيجة ضم البدلات إلى المرتب طبقاً للقواعد التي كانت سارية في هذا الشأن .

ويكون ترتيب الأقدمية فيما بين العاملين المنقولين في الفئة انوظيفية والمستوى الواحد على أساس أوضاعهم قبل القل .

(٣) يمنع شاغلو الدرجة الخامسة عشرة الذين تقل أجورهم عن بداية ربط المستوى الثالث إلى بداية ربط هذا المستوى ، ولا تؤثر هذه الزيادة على موعد استحقاقهم للعلاوة الدورية التالية .

ـ ويتـم نقلـهم إلى المستوى الثالث بـراعـاة أـقدمـيتـهم اـسـابـيقـةـ فـيـاـ بـنـهـمـ وـعـلـىـ أـدـيـكـونـوـلـاتـالـيـنـ لـشـاغـلـ الـدـرـجـةـ الـعـاـشـرـةـ .

(٤) ينقل شاغلو الدرجة الممتازة المعينون بأجر قدره ١٩٠٠ جنيه سنوياً إلى وظيفة وكيل أول ويعانون الأجر المقرر لها ، وأما من يتلقى منهم ١٨٠٠ جنيه سنوياً فينقل إلى وظيفة وكيل وزارة ويتلقى ذات مرتبه .

(٥) لا يترتب على حصول العامل على الأجر الذي يمنع له بالتطبيق لأحكام هذا القانون الإخلال بالترتيب الرئيسي للوظائف طبقاً للتنظيم الإداري في كل وحدة .

تقرير لجنة القوى العاملة

عن مشروع قرار رئيس جمهورية مصر العربية
بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١

أحال المجلس هذا القرار بقانون الى لجنة القوى العاملة بجلسته
المعقدة في ٣٠/١١/١٩٧١ لبحثه وتقديم تقرير عنه .

وقد عقدت اللجنة لهذا الفرض اجتماعا بتاريخ ٢٠/١٢/١٩٧١
حضره السيد عبد العزيز حماده ، المستشار القانوني للسيد الدكتور
وزير الخزانة والسيد على زين الدين البلاوى ، رئيس الادارة المركزية
للعاملين بالجهاز центральный орган по управлению государственным имуществом
لدى министерства финансов ، وفوزي محرم ، سكرتير
السيد وزير الخزانة ، مندوبيين عن الحكومة .

وبعد أن استعرضت اللجنة القرار بقانون، واستمعت إلى آراء السادة مندوبي الحكومة، وإلى مناقشات السادة الأعضاء، تورّد تقريرها عنه فيما يلي:

- لم يكن يوجد في مصر الى سنة ١٩٥١ تشريع موحد ينظم شؤون الوظائف والموظفين ، وإنما كانت هناك مجموعة كبيرة من الأوامر العالية والدكريات واللوائح والقرارات تنظم شؤون الموظفين في النواحي المختلفة .

وألى هذا التاريخ لم تكن هناك ضمانات كافية تكفل حقوق الموظفين وتحميمهم من تدخل الأهواء السياسية في شؤونهم ، ولهذا ارتفعت صيغات الاصلاح من كل جانب منادية بوجوب وضع تشريع موحد ينظم شؤون الموظفين ، ويحدد حقوقهم وواجباتهم ، وينشئ الضمانات التي تكفل هذه الحقوق وتحول دون تدخل النفوذ العنصري في شؤونهم ، وقد بدأ الاصلاح المنشود بصدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، وكان صدور هذا القانون في ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٥١ وقبل هذا التاريخ بأيام ، وعلى وجه التحديد في ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٥١ صدر القانون رقم ١٩٠ لسنة ١٩٥١ بإنشاء الهيئة المختصة بالاشراف على شؤون الموظفين التي عرفت باسم « ديوان الموظفين » وقد ادخلت

على هذين التشريعين ، وعلى الأخص قانون الموظفين . بديلات كثيرة عقب صدورهما . ثم الفى القانونان وحل محلهما قانونان هما قانون ينظم شئون العاملين فى جمهورية مصر العربية وهو القانون رقم ٤٦ السنة ١٩٦٤ ، قانون آخر ينظم الهيئة التى تشرف على شئون الموظفين واللى حل محل ديوان الموظفين وهى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

و سنوجز فيما تلى الفكره الأساسية التي تقوم عليها سياسة الوظائف في مصر قبل صدور قانون العاملين المدنيين في الدولة :

برغم تعدد الأوامر العالية والدكتريات واللوائح التي صدرت بشأن تنظيم شئون الموظفين منذ سنة ١٨٨٣ الى تاريخ صدور قانون العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وبرغم ضعف الضمادات التي كانت مقررة للموظفين قبل قانون سنة ١٩٥١ ، فإن الفكره الأساسية التي قامت عليها سياسة الوظائف العامة في مصر كانت في جوهرها فكره أساسية واحدة لم تتغير طوال هذه الفترة .

فالوظيفة العامة في مصر مهنة تتعين بالدوام والاستقرار ، والموظفيون يتكونون طبقة اجتماعية متميزة لها نظامها القانوني الخاص والواقع ان سياسة الرغائب العامة في مصر كانت الى تاريخ صدور قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فائمة في القاهر على اساس الموظف ، والوظيفة معا . غير ان النصر الأساسي هو الموظف ، اما الوظيفة فعنصر ثانوى . والحقيقة ان الوظيفة كانت مجرد اداة او معيار يرجع اليه في تحديد الاعتمادات المالية اللازمة للموظفين في الميزانية حيث انه حتى سنة ١٩٥٧ (تاريخ خطة رئيب الوظائف التي أصدرها ديوان الموظفين سنة ١٩٥٧) لم يتوجه التفكير في مصر الى اتخاذ عمل الوظيفة اساسا للتنظيم ، بل ولم يحدد عمل كل وظيفة على وجه الدقة والتفصيل تعبيدا لاقامة نظام الوظائف على اساس الوظيفة .

واذا كانت بعض النظم قبل سنة ١٩٥٧ قد اشارت الى انواع الوظائف المختلفة التي يتناولها النظام ، فقسمتها الى فئات « عاليه ومتوسطة مثل » ، وقسمت الفئات الى انواع « فنى وادارى وكتابى » الا ان الواقع انه لم يجر في مصر قبل سنة ١٩٥٧ اي بحث جدي في شأن تحديد عمل الوظائف ونوع وطبيعة هذا العمل .

فمن سنة ١٨٨٣ الى ما بعد صدور كادر سنة ١٩٣٩ كانت الوظيفة مهنة تمييز بالدراهم والاستقرار ، ومرتبات الموظفين ودرجاتهم كانت تحدد على اساس مؤهلاتهم الشخصية لا على اساس العمل الوظيفي ذاته .

علم يتفهم وضع الوظائف والموظفين في كادر سنة ١٩٣٩ ، فبقيت الوظائف ، وبقيت المؤهلات هي الاسم الذي يعتمد عليه في تحديد مرتب الموظف ودرجه .

سياسة تسعير المؤهلات الدراسية « قواعد الاصناف والتنسيق والمعادلات الدراسية :

قبل صدور قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بسنوات فليلة ، بدأت السياسة العامة في شئون الوظائف العامة في مصر تتجه نحو خدمة مصالح الموظفين الشخصية ، دون اقامة وزن لمصلحة العمل . فكانت تقوم على اساس « تسعير المؤهلات الدراسية » ، وكان ذلك تحت ضغط مطالب الموظفين ، وعمل النفلام الحزبي على تحقيق هذه المطالب كسباً لتأييد الموظفين كما يرجع ذلك ايضاً الى عدم تفهم حكومات ذلك العهد حقيقة مسكلة المؤهلين بذلك يتضح ان سياسة الرؤائف العامة انجحت وجهاً معحفوفة بالمخاطر خارج بمصلحة العمل الى ابعد حد ممكن .

ولم تتفق حركة تسعير الشهادات عند حد قرارات الاصناف « التي صدرت في سنة ١٩٤٤ ، ولكنها استمرت بعد ذلك فقد اصدر مجلس الوزراء في يونيو وديسمبر سنة ١٩٥١ قرارات جديدة بتصنيف الشهادات ولم يعن المجلس بتقييم المال اللازم لتنفيذ قراراته وأشار هذا الوضع الى اشكالات جديدة ومنازعات امام القضاء الاداري تلك قائلة الى ما بعد صدور قانون الموظفين . ولما تولت حكومة الثورة مقاليد الحكم واجهتها هذه الاشكالات التي كانت لا تزال قائمة بدون حل فرات نصفيتها نهاية باصدار قانون المعايير الدراسية رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٤

وفي هذا القانون حددت بصفة نهائية الدرجة والمرتب لكل مؤهل دراسي بالنسبة للموظفين الذين عينوا في الحكومة قبل أول يوليو سنة ١٩٥١ وظلوا يعملون في الخدمة إلى تاريخ العمل بهذا القانون (٢٧١ لسنة ١٩٥٣) دون غيرهم .

و واضح ان سياسة تسعير الشهادات الدراسية في هذه المرحلة إنما كانت تستهدف مصلحة الموظف و مراعاة ظروفه و حالته الشخصية دون ان تقيم وزنا للعمل الذي يقوم به .

وبصدور قانون موظفى الدولة رقم ٤١٠ لسنة ١٩٥١ قضى نهائيا على سياسة تسعير الشهادات الدراسية كما ذهبت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٧١ لسنة ١٩٥٣ إلى نفس المعنى وكذلك من أهم ما أدخل على نظام التوظيف اشتراط التعيين في الحكومة بامتحان لتعرف مدى صلاحية المرشح لوظيفته و تحديد أجر الموظف (او بمعنى آخر درجة الوظيفة) على قدر العمل الذي يعهد به إليه بعد تعرف مدى صلاحيته وعلى قدر مسؤوليات هذا العمل لا على أساس ما يحمل الموظف من شهادات علمية ، فقضى على ما كان سائدا في الماضي من تسعير الشهادات تسعيراً زائرياً بحيث كان يمنع الموظف اجراً الشهادته و مؤهلاته بصرف النظر عما تقدمه للحكومة من عمل وجهد .

ولكن الوضع ظل كما كان وظل نظام الوظائف قائما على أساس الموظف ومؤهلاته لا على أساس عمل الوظيفة .

وهذا ما فرره ديوان الموظفين حيث أن الأجر على قدر العمل مازال غير مطبق ، كما أن أعمال الوظائف لم تحدد على وجه الدقة والواقع أن الأساس الذي قام عليه القانون رقم ٤١٠ لسنة ١٩٥١ هو الموظف ومؤهلاته وظروفه وأن ذكر الوظيفة وفئاتها وأنواعها قصد منه أن يكون بمتانة معيار أو وحدة مالية يرجع إليها في تقدير الاعتماد المالي اللازم للموظفين وتحديد درجاتهم ومرتباتهم على قدر ما يحتاج إليه العمل في كل وزارة أو مصلحة من أنواع الموظفين ذوى المؤهلات المختلفة .

أما طبيعة الوظيفة العامة في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر في ١٢ فبراير سنة ١٩٦٤ والمعمول به

من اول يوليو سنة ١٩٦٤ فان قانون اصداره نص سراحة على توصيف وتقييم وترتيب الوظائف في المادة الثالثة منه ، كما نص القانون نفسه في المادة الخامسة على ذلك ايضا ، بل علق المشرع تنفيذ قانون العاملين المدنيين بالدولة في يوليو سنة ١٩٦٤ على الانتهاء من عملية توصيف وتقييم وترتيب الوظائف ولكن الوقت لم يتسع لاتمام هذه العملية فصدر القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع احكام وقائية للعاملين المدنيين بالدولة ونص فيه صراحة على تعطيل تنفيذ الاحكام المتعلقة بترتيب الوظائف في قانون العاملين وتضمن قواعد مؤقتة يعمل بها الى حين الانتهاء من ترتيب الوظائف .

وتبيّن هذا أن سياسة الوظائف العامة في قانون العاملين المدنيين بالدولة لا تقوم على أساس عمل الوظيفة وحده ولكنها تقوم على أساس عمل الوظيفة والموظف معا .

ثم صدر القرار بقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لتنفيذ ما أبرزه برنامج العمل الوطني وما تضمنه الدستور من اهتمام بالانسان العامل باعتباره حجر الزاوية في عملية التنمية ، وايترجم عمليا ما تضمنه هاتان الوثيقتان من مبادئ وعهود ، ولذلك تكفل بتأمين حاضر العاملين بعد ان تكفلت قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية بتأمين مستقبلهم .

وقد اعد هذا القرار بقانون في شكل قانون اصدار ارفق به « نظام العاملين المدنيين بالدولة » ويتكون هذا النظام من ثمانية أبواب .

وارفق بالنظام جدول يحدد المستويات الوظيفية وفئاتها والمرتبات والعلاوات وجدول آخر يحدد قواعد النقل الى المستويات والفترات الوظيفية الجديدة .

ولقد روعى بصفة عامة في احكام ذلك القرار بقانون الاعتبارات الآتية :

(اولا) ترجمة المبادئ التي وردت في برنامج العمل الوطني والدستور من ضمن حقوق العاملين وتأمينهم ورفع دخولهم ، وتحقيق المساواة في المعاملة – كلما كان ذلك ممكنا – بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع العام .

(ثالثا) تبسيط ووضوح الصياغة حسما لكل خلاف اثير في تطبيق نصوص القوانين السابقة وتلقيها - بقدر الامكان - من حدوث اشكالات مستقبلة .

(ثالثا) الاكتفاء بالأحكام الرئيسية التي تشكل الهيكل الرئيسي لنظام التوظيف ، والاحالة في التفاصيل الاجرائية على اللائحة التنفيذية التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية تحقيقا للمرونة .

(رابعا) مراعاة مبدأ التوازن بين السلطة والمسؤولية ومؤداه منع الرئيس الاداري من السلطة ما يوازي ما ألقى على عاتقه من مسؤوليات وبما يتحقق له امكانية تنفيذها ومن ثم اتخاذ القانون للوزير المختص من السلطات ما يتاسب مع مسؤوليته الدستورية في رسم سياسة وزارته في حدود السياسة العامة للدولة ومسئوليته في تنفيذها .

نطاق سريان القرار بقانون : وطبقا للمادة الاولى من قانون الاصدار يتحدد نطاق سريان احكامه فيما يلى :

(ا) العاملين بالجهاز الاداري للدولة ويكونون من وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الادارية المحلية .

(ب) العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا تسرى احكامه على العاملين الذين ينظم شئون توظفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين .

وفيما يلى عرض لهيكل الاحكام التي تضمنها نظام العاملين :

الباب الأول

في الوظائف والتعيين والترقية

١ - تبني احكام القرار بقانون أساسا على فكرة ترتيب الوظائف كأساس فنى للنظام ، ولذلك فقد عنى القرار بقانون المروض بتحديد الهياكل التنظيمية لكل وحدة من وحدات الجهاز الاداري للدولة ، ودخول الوزير المختص اعتماد هذا الهيكل (١ / م) في اطار قرار رئيس

الجمهورية الذي يصدر بإنشاء وتنظيم المرفق او المصلحة العامة طبقا للسلطة المخولة لسيادته بمقتضى أحكام الدستور ، كما عنى بأن تحدد كل وحدة الوظائف ومواصفاتها مستعينة بخبرات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على أن يكون اعتقاد جدول الوظائف والقرارات الصادرة باعادة تقييم الوظائف بقرار من الوزيرختص بالتنمية الادارية . (٢/٢) . وكل ذلك في إطار الأحكام التي يصدر بها ترار من رئيس الجمهورية لتنظيم ترتيب وتوسيف وتقييم الوظائف واعادة تقييمها .

وللحقيقة للمرونة الواجبة ، ونظرا لأن عملية ترتيب الوظائف في الجهاز الاداري للدولة لم تتم حتى الان لما يكتفيها من تعقيدات فقد علق تنفيذ احكام التوصيف والتقييم على العاملين على موعد يحدده بقرار من رئيس الجمهورية . (٢/٢) .

٢ - وفي مجال التعيين في الوظيفة واختبار من يشغلها كفل القرار بقانون المعروض مبدأ تكافؤ الفرص فتحدد شروط شغل الوظيفة واشترط الاعلان عن الوظائف الحالية ، وجعل الاصل ان يكون التعيين بامتحان ، واستثناء اجاز التعيين بدون امتحان لواجهة بعض الاحتياجات الخاصة لبعض الوظائف ، ومع ذلك فقد اخضعتها لشروط وواسع عامة تحددها اللائحة التنفيذية . (٢/٦ - ١٧) ، وأجاز اعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها او في وظيفة اخرى مسلطة ويدات اجره الاصلى ، اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة على الا يكون التقرير الاخير المقدم عنه في دقيقته السابقة يتعدى ضعيف ، ومفهوم انه في هذه الحالة يصحب معه اقدمته التي كان عليها في الفئة المالية التي كان عليها قبل انتهاء خدمته .

٣ - وفي تحديد المرتب عند بدء التعيين الاصلى ان يحصل العامل على بداية مرتب الفئة الوظيفية التي يعين عليها ، واستثناء من ذلك اذا اعيد تعيين العامل في وظيفة اخرى من نفس فئته او في فئة اعلى احتفظ باجره السابق الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المبين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وأن تكون مدة خدمته متصلة . وحددت المادة (١٣١) نطاق من برمى عليهم النص . وحرس القانون على رفع الحد الادنى للأجور فالجور .

الدرجة الثانية عشرة والحادية عشرة بحيث أصبحت ادنى الفئات هي الفئة العاشرة براتب قدره ١٠٨/٣٦٠ جنيها سنوياً ، بعلاوة ٩ جنيهات سنوياً كما كفل القانون للعامل الذي تزيد مدة خبرته الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشفل الوظيفة ان يضاف الى بذاته مربوطة عن كل سنة من السنوات الزائدة علاوة بحد أقصى خمس علاوات من علاوات الفئة الوظيفية المعين عليها ، على ان لا يسرى هذا الحكم الا بعد تقييم الوظائف .

٤ - وفي مجال الترقية ، ترجم القانون ما قضى به الدستور من أن يكون العاملون المتساوون محل تقدير الدولة والمجتمع ، فجعل الترقية أساساً بالاختيار للكفاية للوظائف القيادية (الوظيفة التي يبدأ ربطها المالي بمبلغ ٨٧٦ جنيهاً سنوياً فضلاً عن وظائف الادارة العليا) ، أما بالنسبة للوظائف الأخرى فقد جعل القانون الترقية إليها بالأقدمية مراعاة للظروف التي تحيط بعسفار العاملين ، وان كان قد خول تنفيذ اللائحة التنفيذية الحق في تحديد نسبة معينة للترقية بالاختيار إلى الوظائف غير القيادية عميقاً لتجربة اتحادة الفرصة للترقية أمام العاملين المتساوين دون انتظار حلول الدور عليهم للترقية ، وهو نص يكفل المرونة لمواجهة ما تسفر عنه تجربة التطبيق واحتياجاته .

وقد جعل القانون للتقارير السرية أهمية بالغة في تقدير كفاية العامل فاسترط لترقيته بالاختيار أن يكون من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع القيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

وأجاز القانون للسلطة المختصة (الوزير أو المحافظ او رئيس مجلس إدارة الهيئة) بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين إضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ، وطبعي أن تحدد هذه الضوابط والمعايير على شكل قواعد تنظيمية عامة تسري على كل من تتوافر في شأنه أحکامها ولا يجوز الخروج عليها بقرارات فردية .

واشترط القانون للترقية ان يقضى العامل المدد المحددة قررين كل فئة بالجدول المرفق بالقانون ، وان كان قد أجاز لمجلس الوزراء

تحديد مدد أخرى للترقية من فئة إلى أخرى أو من مستوى إلى آخر (بالزيادة أو النقصان) ليستطيع المجلس بما اتيح له بحكم ولايته أن يواجه متطلبات التنسيق في ظروف العمالة بالجهاز الإداري للدولة.

وحرصا على رفع كفاءة الأداء ، وحثا للعاملين على بذل الجهد لتنمية كفاليتهم أضاف القانون شرطاً جديداً للترقية يأن يجتاز العامل بشقاق التدريب الذي تتيحه له الوحدة الاتاجية .

باب الثاني

في العلاوات والبدلات والحوافز

١ - استحدث القانون نظاماً مجزياً للعلاوات الدورية يعالج مشاكل العاملين التي أفسر عنها التطبيق العملي فقهي بمنع العامل العلاوة الدورية سنوياً طبقاً لجدول المرتبات ولو تجاوز نهاية مربوط فئة الوظيفية على إلا يجاوز نهاية مربوط المستوى بحيث يمنع العامل العلاوة الدورية المحددة قررها الفئة الوظيفية التي يتلقاها فإذا وصل إجره قبل منحه العلاوة إلى بداية ربط كل من الفئات الوظيفية الأعلى في ذات المستوى منع العلاوة المقررة للفئة الوظيفية الأعلى حتى ولو لم تتم ترقيتها إلى هذه الفئة كل ذلك بشرط إلا يتجاوز نهاية مربوط المستوى ١٨/١٢م والأحكام المتعلقة بالجدول رقم ١ المرافق للقانون) .

فإذا رأينا أن المستوى الواحد يضم ثلاث فئات وظيفية ، كان معنى ذلك أن هذا النظام قد حقق فالذين بالفترة الأولى :

الأولى : أصبح نهاية مربوط الفئة / نهاية مربوط المستوى وبذلك اتسع المدى لحصول العامل على علاوته الدورية بانتظام ومن ثم لا يكون مهدداً بتجميد مرتبه في حالة تأخير الترقية مع الزيادة المطردة في الأعباء العائلية .

الثانية : يكفل للعامل الحصول على علاوة الفئة الوظيفية الأعلى بمجرد وصول مرتبه إلى بداية مربوط تلك الفئة ولو لم يرقى إليها ، وهو علاج ناجع لمشكلة رسوب العاملين في درجاتهم ونماهم الوظيفية .

وتفصلاً عن هذه الأحكام المنشوعية فقد روى تبسيط الأحكام المتعلقة بمواعيد استحقاق أول علاوة دورية فجعل أن الأصل هو استحقاقها في أول يناير التالي لانقضاء ستين من تاريخ الالتحاق بالخدمة، وبمرى نفس الحكم على العاملين الذين يعاد تعينهم وكان أجرهم في وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط الفئة التي أعيد تعينهم فيه بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة وكذلك العاملين الذين يعاد تعينهم مع وجود فاصل زمني أيًا كان قدر مرتبهم وفيما عدا ذلك تستحق العلاوة في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ منح العلاوة السابقة أو من تاريخ صدور قرار الترقية حسب الحالة.

٢- ترجم القانون حكم الدستور بتشجيع العاملين الممتازين فقضى :

(١) جواز منع العامل علاوة تشجيعية في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية اعتباراً من أول يناير تعادل العلاوة الدورية المقررة دون أن تغير من موعدها بشرط تحديدها النص .

(ب) إجاز للسلطة المختصة وضع نظام للحوافز بما يحقق حسن استخدامها على أساس معدلات قياسية للإنتاج أو الخدمات أو حسب مستويات الأداء .

(ج) إجاز تحرير مكافآت تشجيعية العامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعملاً أو بحوثاً أو اقتراحات جديدة تساعد على تحسين طرق العمل ورفع كفاءة الأداء .

(د) جعل من حق العامل الحصول على أجر عن الأعمال الإضافية التي يطلب إليه تأديتها وفقاً للقواعد والأحكام التي تضعها السلطة المختصة .

٣- أعاد القرار بقانون المرور تنظيم البلاد فحصرها في أربعة أنواع :

(١) بدل تمثيل للوظائف الرئيسية وحسب مستوى كل منها . وهذا البدل يعنى من الضرائب باعتباره يمثل نفقات فعلية على مظاهر الوظيفة .

(ب) بدلات تقتضيها طبيعة عمل الوظيفة يتعرض معها القائمون عليها الى مخاطر معيّنة او تتطلب منهم بدل جهود متميزة عن تلك التي تتطلّبها سائر الوظائف .

(ج) بدلات اقامة للعاملين بمناطق تتطلب ظروف الحياة فيها منع هذا البدل اثناء اقامتهم بهذه المناطق .

(د) بدلات مهنية للمحاصليين على مؤهلات او بسبب اداء مهنية معينة .

وحدد القرار بقانون المعروض كحد اقصى نسبة ما يصرف من البدل ويتراوح بين ٣٠٪ بالنسبة لبدلات طبيعة العمل و ١٠٠٪ بالنسبة لبدلات التمثيل بالنسبة لمجموع ما يصرف من البدلات .

الباب الثالث

في النقل والتدب والإعارة والبعثات

١ - يجوز القرار بقانون المعروض نقل العامل من وحدة الى أخرى او الى الميّزات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية وبالعكس اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالاقدمية او كان بناء على طلبه .

كما اجاز نقل العامل من وحدة الى أخرى ولو دون موافقة منه اذا لم يكن مستوفياً لمواصفات الوظيفة التي يشغلها او اي وظيفة اخرى خالية في الوحدة التي يعمل بها ، او اذا كان زائداً عن حاجة العمل في الوحدة التي يعمل بها ، على أن يتم النقل في هذه الحالات بموافقة وزير الخزانة .

٢ - نظم القرار بقانون المعروض أحكام التدب والإعارة مع تسييّط اجراءاتها وتحويل الوزير المختص او من يقوم مقامه سلطة تقدير ملامحات الإعارة ومدتها دون ما قيد على أن تحمل الجهة المستعيرة كامل مرتب العامل فيما عدا الحالات التي يتقرر فيها تحمل الجهة لمرتب العامل طبقاً للشروط والأوضاع التي يحددها رئيس الجمهورية .

الباب الرابع

في لجان شئون العاملين والتقارير عنهم

نظر هذا الباب الأحكام المتعلقة بتشكيل لجان شئون العاملين وعلاقتها بالوزير او الرئيس المختص ، وغير ذلك من أحكام تتعلّق بالضمانات الأساسية .

ورتب القانون أهمية بالغة على التقارير السنوية من بينها حرمان العامل المقدم عنه تقرير سنوي واحد بدرجة ضعيف او تقرير ان متتاليان بدرجة دون المتوسط من العلامة الدورية ومن الترقية في السنة الثانية لذلك المقدم عنها التقرير ، الا انه حماية للعاملين قضى القانون بأنه لا يترتب الامر الساق اذا ما تراخي وضع التقرير عن الميعاد الذي يتعين وضعه فيه .

الباب الخامس

في الاجازات

١ - نظم القانون في هذا الباب القواعد التي تحكم اجازات العاملين مستهدفا تقريب الفوارق في الأحكام التي تسري على العاملين بالحكومة والعاملين بالقطاع العام . تنفيذا لما جاء ببرنامج العمل الوطني من انه يجب ان تزول جميع الفوارق في المعاملة بين العاملين بالقطاعين .

وفضورة وضع نظام ملائم للإجازات الاعتيادية والمرضية وبحيث لا ينخفض اجر العامل بسبب مرضه وإن يكون معالجة الملاعع عن طريق المرض بوضع نظام يكفل حسن الرفاهة ومجازاة الملاععين وليس بالحاق الضرر بالمريض حقا والملاعع على حد سواء .

٢ - وعلى ضوء هذه المبادئ، نظم القانون الإجازات العارضة والإجازات الدورية والإجازات التي تمنع في حالة الأمراض المزمنة والإجازات الخاصة ، وتوسيع في حالات منع اجازة خاصة بدون اجر تمشيا مع الرغبة في التيسير على العاملين ورعاية لصالحهم الشخصية .

الباب السادس

في واجبات العاملين وتأديبهم

نظم القانون في هذا الباب واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم وقواعد التحقيق معهم وتأديبهم ومحو الجزاءات الموقعة عليهم ملتزما حكم الدستور الذي يقضى بأن الوظائف العامة تكليف للقائمين بها لخدمة الشعب ، وتケفل الدولة حمايتهم وقيامهم باداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب .

ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي الا في الاحوال التي يحددها القانون وامعانا في حماية العاملين قضى القانون بأن يعفى من دسوم الطعون التي تقام أمام المحكمة الإدارية العليا في أحكام المحاكم التأديبية .

الباب السابع

في احالة العاملين للاستبداع واتهاء خدمتهم

أعاد القانون تحديد الأحكام المنظمة لاحالة العاملين إلى الاستبداع على شوئه ما استحدثه من أحكام وما كفله الدستور من ضمانات ، فاستبعد الاحالة الى الاستبداع بناء على طلب العامل بعد ان توسع القانون في نظام الإجازات الخاصة بدون اجر ، ومن ثم فقد اقتصرت الاحالة الى الاستبداع على الحالات التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية وضمانا لحقوق العامل قضى القانون بعودة العامل المحال الى الاستبداع الى عمله بانقضاء المدة المحددة للاستبداع ما لم تنته خدمته طبقا للاوضاع المنصوص عليها في القرار بقانون المعروض والتي تقضى باختصاص المحكمة التأديبية بتوقيع عقوبة الفصل على العاملين ، وإذا ما أعيد العامل الى الخدمة بحدد اجره وفتحته الوظيفية واقدميته فيها بافتراض استمراره في عمله مع صرف فروق عن الماضي .

وعلى شوئه أحكام الدستور وضماناته أيضا حدد القانون أسباب انتهاء الخدمة فحضر الفصل بغير الطريق التأديبي الا في الحالات التي يحددها القانون الخاص بذلك .



ومن جماع ما تقدم تعرى اللجنة فيما يلى موجزا بالاحكام المستحدثة التي تضمنها القرار بقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة .

أولاً - في الوظائف والتعيين والترقية :

١ - في الوظائف

ترك القرار بقانون المعروض في مادته الأولى لكل وحدة من وحدات الجهاز الادارى للدولة أن تضع هيكلها التنظيمى على ان يعتمد من الوزير المختص - في حين أن القانون القديم كان ينص على ان كل وزارة تتكون من ادارات ومصالح او منها معا اي انه حدد الهيكل التنظيمى للوزارة .

٢ - في التعيين

(١) نصت المادة الثامنة من القرار بقانون المعروض في مقتبها الثانية على تحديد المستوى المالي للمؤهلات الوطنية بقرار من وزير الخزانة بعد أخذ رأى لجنة تمثل فيما دريات التربية والتعليم والعلماني العائلي وشئون الأزهر والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - وكانت في القانون القديم تعين معادلة المؤهلات الوطنية بقرار من وزير التعليم العالى ، أو من وزير التربية والتعليم أو من الوزير المختص بشئون الأزهر بعد أخذ رأى لجنة يصدر بتشكيلها قرار من الوزير المختص ويمثل فيها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والجهات المعنية .

(ب) تعديل الشرط الواجب توافرها في حالة إعادة التعيين .
واكتفى القرار بقانون المعروض في مادته التاسعة بلا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظائفه السابقة بتقدير مسبقا في حين كان يشترط في القانون القديم ان تكون التقييمان الآخرين بتقدير جيد في الوظيفة السابقة .

(ج) المعنى للقرار بقانون المعروض بمادته التاسعة المقصد الذى كان واردا على التعيين فى غير أدنى الدرجات الذى كان يتشرط فى بكون فى حدود ١٠٪ من الوظائف العليا فى القانون القديم .

(د) أجاز القرار بقانون المعروض في الفقرة الثانية من مادته الرابعة عشرة التعيين بقرار من السلطة المختصة – وبعد تقييم الوظائف – مع مراعاة الخبرة الزمنية التي تزيد عن الخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة على أساس أن يضاف إلى بداية المرتب عن كل سنة من السنوات الستة ملاوة بـ $\frac{1}{3}$ لنصي خمس علاوات من علاوات الفئة المعين عليها . وهو ما لم يكن له نظير في القانون القديم .

٣ - فِي التَّرْقِيَةِ

١١) اشترط القرار بقانون المعروض في المادة ١٥ منه اجتياز التدريب الذي تسمحه الوحدة بنهاج .

اب) امكان اضافة شروط اخري للترفية بالاختيار غير التقريرين
بامتياز بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة كما تقضى
الفقرة الأخيرة من المادة ١٥ من القرار بقانون المعدل رقم :

(ج) اجاز القرار بقانون المعروف لمجلس الوزراء في مادته السادسة عشرة تحديد مدد أخرى للترقية من فئة إلى أخرى أو من مستوى إلى آخر .

وجميع هذه الأحكام الثلاثة لم يكن لها نظير في القانون المنشىء.

ثانياً - العلاوات والبدلات والحوافز

١ - العلاوات

١١) غير القرار بقانون المعروض بمعاد استحقاق العلاوة الدورية من مايو الى يناير من كل عام وذلك في المادة ١٨ منه .

(ب) جعل القرار يقانون المعرض في نفس المادة استحقاق العلاوة حتى نهاية المستوى وليس نهاية مربوط الفتية كما كان الأمر في القانون الملفى :

(ج) بسط القرار بقانون المعروض في المادة ١٨ سالفه الذكر الاختدام المتعلقة باستحقاق أول علاوة دورية للمعینين الجدد فتمتع في يناير التالي لانتهاء سنتين على تاريخ العمل به ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم وكان مرتبهم في الوظيفة السابقة يقل عن المرتب الذي أmid تعيينهم به بأكثر من علاوة من علاوات الوظيفة الجديدة - وأستثناء من يعاد تعيينهم دون فاصل زمني فهو لا يستحقون علاواتهم الدورية في أول يناير التالي لانتهاء سنة واحدة على تاريخ منحهم العلاوة السابقة.

(د) جعل القرار بقانون المعرض من بين شروط منع العلاوة التشجيعية في مادته العشرين الا تمنع للعامل اكثر من مرة كل سنتين وكان القانون القديم لا يجيز منحها الا مرة كل اربع سنوات .

اـ) فاعف القرار بقانون المعروض عن عدد المستفيدين من الملاوة التشجيعية بجعلهم ١٠٪ من عمال كل فئة وظيفية بدلاً من ٥٪ كما كان يقتضي القانون القديم .

٢ - البدلات والحوافز

١١، بدل التمثيل للوظائف الرئيسية لا يزيد عن ١٠٠٪ من بداية دين الفئة.

(ر) حصر باقى البدلات فى بدل طبيعة عمل وبدل اقامة وبدلات مهنة .

(ج) لا يجوز أن يزيد مجموع ما يصرف للعامل من كل هذه البدلات عن ١٠٠٪ من الأجر الأساسي كما جاء بالمادة ٢١ من القرار بقانون المردفنس .

١٤) اطلاق الاجر عن الاعمال الاضافية وترك تحديد الحد الاقصى للسلطة المختصة وذلك في المادة ٢٣ من القرار بقانون المعروض.

(هـ) اجاز القرار بقانون المعروض في مادته الرابعة والعشرين منح رواتب اضافية للعاملين خارج جمهورية مصر العربية وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية.

ثالثاً - في النقل والتبع والإعارة والبعثات

١ - النقل

أجاز القرار بقانون المعروض نقل العامل من وحدة الى اخرى بموافقة وزير الخزانة وذلك في المادة ٢٧ منه وكان لا يجوز في القانون القديم الا بقرار من رئيس الجمهورية .

٢ - الإعارة

(١) جعل القرار بقانون المعروض الاعارة للأشخاص المنوية والأشخاص الطبيعيين بالداخل والخارج وذلك في مادته الثانية .

(اب) بحدد القرار الصادر مدتها دون حدود قصوى وفقا لنفس المادة .

(ج) تدخل مدة الاعارة في حساب المعاش والعلاوة والترقية (مادة ٣٠) .

(د) الاحتفاظ للمعار بكافية مميزات الوظيفة التي كان يشغلها قبل الاعارة وفقا للمادة ٣١ من القرار بقانون المعروض . وكانت الاعارة في القانون القديم للأشخاص المنوية والخاص في الداخل بشرط توافر مميزات خاصة في الموظف او للأشخاص المنوية في الخارج وكانت المدة داخليا اقصاها سنتان وخارجيا أربع سنوات ويجوز تجاوزها بقرار جمهوري .

رابعاً - لجان شئون العاملين والتقارير عنهم

١ - جعل القرار بقانون المعروض لجنة شئون العاملين من ثلاثة اعضاء على الأقل ودون اقصى وفق المادة ٣٣ منه وكان عدد اللجنة لا يقل عن ثلاثة ولا يزيد عن خمسة في القانون الملغى .

٢ - عدل القرار بقانون المعروض ميعاد التقارير السنوية من يناير وفبراير الى أكتوبر ونوفمبر في المادة ٣٦ منه .

خامساً - الإجازات

عدل القرار بقانون المعروض نظم الإجازات الدورية في المادة ٤٥ منه على النحو التالي :

١ - شهراً من يبلغ ٥٠ عاماً وكانت شهرين من في سن الخمسين وشهر لباقي الموظفين .

٢ - شهوراً من له عشر سنوات خدمة .

٣ - ٢١ يوماً من أمضى في الخدمة سنة كاملة إلى أفل من عشر سنوات .

٤ - زيادة سبعة أيام للعاملين في محافظات قنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء .

٥ - ضرورة حصول العامل على إجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل .

نظم القرار بقانون المعروض الإجازات المرخصية في المادة ٤٧ منه على النحو التالي كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة يكون للعامل .

١ - ثلاثة شهور منها شهر بأجر كامل والشهرين الآخرين بأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسي مالم تقرر السلطة المختصة صرف الأجر بالكامل طوال الشهور الثلاثة في الحالات التي تستدعي فيها حالة المريض ذلك وعلى أن يصدر قرار في كل حالة على حدة .

٢ - ستة شهور بأجر ٧٥٪ وثلاثة شهور أخرى بلا أجر ، كل ذلك على أن يخطر العامل الجهة بمعرفته خلال ٢٤ ساعة وتخلفه عن العمل .