

قانون رقم 47 لسنة 1978
بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين
بالدولة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام القانون المرافق بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة.

(المادة الثانية)

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

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارا من أول يوليو، سنة 1978
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برياسة الجمهورية فى 3 1 شعبان سنة 1398 (18 يوليه سنة 1978).
أنور السادات

قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

الباب الأول

فى الأحكام العامة

مادة 1 - يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة

لقانون وتسرى أحكامه على:

1- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها
وحدات الحكم المحلى.

2- العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم.

لا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات.

ويعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في احدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة 0

مادة (2)

فى تطبيق أحكام هذا القانون يقصد :

1 - بالوحدة :

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

(ب) كل وحدة من وحدات الحكم المحلى.

(ج) الهيئة العامة.

2- بالسلطة المختصة:

(أ) الوزير المختص.

(ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلى.

(ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص.

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

* رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة.

* رئيس قسم التشريع بمجلس الدولة.

* رئيس الإدارة المركزية للخدمة المدنية بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

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

* وكيل وزارة المالية لشئون الموازنة العامة ووكيل آخر للوزارة يختاره وزير المالية.

وتختص هذه اللجنة بما يأتى :

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

الوزير المختص بالتنمية الإدارية.

2- وضع القرارات والتعليمات التنفيذية التى يقتضيها تنفيذ أحكام هذا القانون.

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

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

مادة 4- تشكل في كل وحدة بقرار من السلطة المختصة لجنة أو أكثر لشئون العاملين وتتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية إن وجدت يختاره مجلس إدارة اللجنة النقابية. وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس الوحدة وتكون قراراتها بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس.

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

وتختص اللجنة بالنظر في تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية للعاملين شاغلي وظائف الدرجة الأولى فما دونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم.

كما تختص بالنظر فيما ترى السلطة المختصة عرضه عليها من موضوعات.

ويتولى أعمالى الأمانة الفنية لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود.

مادة 5 - تعلن القرارات التى تصدر فى شئون العاملين فى نشرة رسمية يصدر بتنظيم توزيعها على الجهات المختصة وتعليقها فى لوحة الإعلانات قرار من السلطة المختصة 0

مادة 6 - يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأى مسبباً فيما تطلبه الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون متعلقاً بتطبيق أحكامه ولوائحه التنفيذية عن طريق إدارة الفتوى المختصة وذلك خلال شهر من تاريخ طلب الفتوى عن طريق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

مادة 7- يكون حساب المدد المنصوص عليها فى هذا القانون بالتقويم الميلادى 0

الباب الثانى
فى العلاقة الوظيفية وانتهائها
الفصل الاول
فى الوظائف

مادة 8- (معدلة بالقانون رقم 17 لسنة 1982)

تضع كل وحدة هيكلًا تنظيميًا لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

ويراعى فيه تقسيم الوحدة إلى قطاعات وإدارات مركزية أو مديريات بما يتناسب والأنشطة الرئيسية لكل وحدة وحجم ومجالات العمل المتميزة بكل قطاع أو إدارة مركزية أو مديرية .

وتضع كل وحدة جدولاً للوظائف مرفقاً به بطاقات وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها فى 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 المركزى للتنظيم والإدارة.

مادة 8 مكرر (مضافة بالقانون رقم 1 1 7 لسنة 1 982 الجريدة الرسمية- العدد 1 م فى 1982/8/5)

- تنشأ بكل وزارة ووظيفة واحدة لوكيل الوزارة لا تقابلها درجة مالية، ويعاون وكيل الوزارة الوزير فى مباشرة اختصاصاته.
ويختار الوزير وكيل الوزارة بطريق الندب للمدة التى يحددها من بين شاغلى وظائف الدرجة الممتازة.
ويستحق شاغلو هذه الوظيفة بدل التمثيل الذى يصدر بتحديدده قرار من رئيس الجمهورية.

مادة 9- يصدر رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة القرارات المتضمنة للمعايير اللازمة لترتيب الوظائف والأحكام التى يقتضيها تنفيذه ويدخل ضمن ذلك الحد الأدنى للخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة الأدنى مباشرة.
مادة 10- يجوز فى حالة الضرورة القصوى تبعا لمقتضيات العمل الملحة فى بعض الوحدات وجود تقسيمات وظيفية فى الدرجة المالية الواحدة يتحرك بينها العامل دون أن يترتب على ذلك ميز مادية تبل الارتقاء إلى وظيفة فى 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 التى تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب.

مادة 12- يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة.
مادة 13- يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة فى الأحوال المبينة فى القانون وفى هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة.

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

الفصل الثاني فى التعيين فى الوظائف

مادة 15- (استبدلت الفقرة الثانية من المادة 15 بالقانون رقم 115 لسنة 1983) يكون التعيين ابتداء فى أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة فى جدول وظائف الوحدة.

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

مادة 16- يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية. ويكون التعيين فى الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة. مادة 17- تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها التى يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة فى صحيفتين يوميتين على الأقل ويتضمن الاعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها. وتحدد السلطة المختصة الوظائف التى يكون شغلها بامتحان وتلك التى تشغل بدون امتحان.

مادة 18- يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان وعند التساوى فى الترتيب الأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجا فإن تساويا تقدم الأكبر سنا.

وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعين بمضى سنة من تاريخ إعلان نتيجة الإمتحان ويجوز التعيين من القوائم التى مضى لحيتها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء السنة. ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون امتحان على الوجه الآتى:

(1) إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توفرها فىمن يشغل الوظيفة فىكون التعيين طبقا للمؤهل الأعلى وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجا فالأكبر سنا.

(2) فإذا كانت الخبرة هى المطلوبة فىكون التعيين طبقا لمدة الخبرة.

مادة 19- تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التى تحجز للمصابين فى العمليات الحربية الذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمالها كما يحدد ذلك القرار قواعد شغلها ويجوز أن يعين فى هذه الوظائف أزواج هؤلاء المصابين أو أحد أولادهم أو أس اخوتهم القائمين باعالتهم وذلك فى حالة عجزهم عجزا تاما أو وفاتهم إذا توافرت فىهم شروط شغل هذه الوظائف، وكذلك الأمر بالنسبة للشهداء.

مادة 20- يشترط فىمن يعين فى إحدى الوظائف:

1- أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى تولى الوظائف العامة.

2- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.

3- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

ومع ذلك فإن كان الحكم مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيين العامل بعد موافقة السلطة المختصة.

وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن تعيين العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

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

5- أن يكون مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة.

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

7- أن يجتاز الإمتحان المقرر لشغل الوظيفة.

8- ألا يقل السن عن ست عشرة سنة.

9- أن يكون ملما بالقراءة والكتابة.

مادة 21- المؤهلات العلمية والأجنبية التي تمنحها الجامعات والمعاهد والمدارس الأجنبية يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية أو بتقييمها علميا 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 المركزى للتنظيم والإدارة والكلية والمعاهد التي فيها نوع الدراسة المطلوب معادلة شهادتها أو تقييمها علميا. كما يصدر قرار من الجهة المشار إليها بالتقييم العلمى للمؤهلات التي تمنحها المعاهد والمدارس الوطنية.

مادة 22 - (معدلة طبقا لأحكام القانون 115 لسنة 1983)

يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل، وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار، فإذا ثبت عدم صلاحيتهم أنهيت خدمتهم، إلا إذا رأت لجنة شئون العاملين نقلهم إلى وظائف أخرى فى على أن يقضوا فى الحالة فترة اختبار جديدة.

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

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

مادة 23- (الفقرة الثانية من المادة مضافة بالقانون 5 لسنة 2000)

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

" كما يجوز استثناء من حكم المادة 17 تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقاً لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل ، فى الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التى يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها ، وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ."

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

- 1- إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية فى أولوية التعيين طبقاً لما ورد فى المادة 18 من هذا القانون.
- 2- إذا كان التعيين متضمناً ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الوظيفة السابقة.

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

مادة 25- (قضى بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (25) بحكم المحكمة الدستورية رقم 175 لسنة 26 ق الصادر بجلسة 14 / يناير / 2007 .

منطوق الحكم :

حكمت المحكمة :-

أولاً - بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة 25 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 فيما نصت عليه من " كما يسرى هذا الحكم على العاملين المعيّنين بمكافآت شاملة عند تعيينهم فى وظائف دائمة .

ثانياً - بتحديد اليوم التالى لنشر هذا الحكم تاريخاً لأعمال أثره . "

يستحق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول الأجور رقم (1) المرافق لهذا القانون.

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

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

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

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

مادة 25 مكرر - (الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة مضافة بالقانون 34 لسنة 1992 ، ثم استبدلت الفقرتان الأولى والثالثة وأضيفت الفقرة السابعة بالقانون 5 لسنة 2000)

" مع مراعاة حكم البند (1) من الفقرة الثالثة من المادة 18 من هذا القانون ،

يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم ، وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى ، وذلك فى الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها ، التى تكون المؤهلات التى يحصلون عليها متطبة لشغلها ، متى توافرت فيهم الشروط اللازمة وفقاً لجدول

التوصيف والترتيب المعمول بها مع استثناءهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف. يسرى هذا الحكم على العاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع لعام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا الى إحدى الوحدات التى تطبق أحكام هذا القانون ، كما يسرى هذا الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ."

ويمنح العامل الذى يعين وفقا لأحكام الفقرة السابقة أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبة السابق مضافا إليه هذه العلاوات أيهما أكبر حتى وأن تجاوز نهاية مربوط درجة الوظيفة المعين عليها، وتمنح هذه العلاوة لمن يعاد تعيينه بوحدة أخرى بالمؤهل الأعلى الذى حصل عليه.

"وتحسب لمن يعين وفقاً لحكم هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة تخصصية أقدمية تساوى نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات. ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يسرى حكم هذه الفقرة على من عين منهم بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقاً على 12 من أغسطس سنة 1983".

ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يطبق حكم الفقرة السابقة على من عين وفقاً لأحكام هذه المادة اعتباراً من 12/8/1983 أما بالنسبة للعاملين الشاغلين للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الذين يحصلون على مؤهل عال أثناء الخدمة فيمنحون علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التى يشغلونها وقت الحصول على المؤهل ولو تجاوزوا بها نهاية ربط درجة الوظيفة.

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

" وإذا اختار العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة الاستقرار في المجموعة الفنية أو المكتبية يمنح علاوة من علاوات الدرجة التي يشغلها ويعاد ترتيب أقدميته في هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ، ويفضل عند الترقية في حالة التساوى

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- مضافة بالقانون رقم 08 لسنة 1981- الجريدة الرسمية في 9/7/

1981 العدد (28)

لرئيس مجلس الوزراء أن يقرر الاحتفاظ بصفة شخصية لمن ينقل من إحدى وحدات القطاع العام إلى إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون بمتوسط ما كان يتقاضاه في السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات وأية مزايا مالية أخرى. فإذا كانت الوظيفة المنقول إليها العامل مقررا لها بدلات وأية مزايا مالية أكبر مما كان يتقاضاه بالجهة المنقول منها صرفت هذه البدلات والمزايا، أما إذا كان مجموع ما كان يتقاضاه من بدلات ومزايا مادية يزيد عما هو مقرر للوظيفة المنقول إلي~ فإنه يحتفظ له بما كان يتقاضاه مع استهلاك الزيادة من ربع ما يستحق له من علاوات دورية و علاوات ترقية مستقبلا.

مادة 27 - (مستبدلة بالقانون رقم 195 لسنة 1983)

تحسب مدة الخبرة المكتسبة علميا 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 المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة.
كما تحسب مدة الخبرة العملية التي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات

الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وعلى ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر. ويكون حساب مدة الخبرة الموضحة بالفقرتين السابقتين وفقاً للقواعد التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية.

الفصل الثالث فى قياس كفاية الأداء

مادة 28 - (الفقرة الثالثة من المادة مستبدلة بالقانون 34 لسنة 1992)
تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها.

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

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

ويصدر الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارا بمعادلة مراتب الكفاية المعمول بها حاليا بمراتب الكفاية المنصوص عليها بالفقرة السابقة .
وتضع السلطة المختصة نظاما يتضمن تحديد الإجراءات التى تتبع فى وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والتظلم منها.

ويكون وضع التقارير النهائية عن سنة تبدأ من أول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر وتقدم خلال شهرى يناير وفبراير وتعتمد خلال شهر مارس. وتعلن للعاملين معايير قياس الكفاية التى تستخدم فى شأنهم. ويقتصر وضع تقارير الكفاية على العاملين الشاغلين لوظائف من الدرجة الأولى فما دونها.

ويكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا على أساس ما يبيديه الرؤساء بشأنهم سنويا من بيانات تعتمد من السلطة المختصة وتودع بملفات خدمتهم وتحدد اللائحة التنفيذية الضوابط التى يتم على أساسها كفاية العاملين.

مادة 29- يجب إخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى أدائهم أقل من مستوى الأداء العادى بأوجه النقص فى هذا الأداء طبقا لنتيجة القياس الدورى للأداء أولا بأول.

مادة 30 - (مستبدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983)

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

وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ علمه.

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

ويكون تظلم باقى العاملين إلى لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض وتشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركوا فى وضع التقرير وعضو تختاره اللجنة النقابية بالوحدة أن وجدت.

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

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

مادة 31- يمنح العاملون الذين حصلوا على مرتبة ممتاز فى تقارير الكفاية شهادات من السلطة المختصة وتعلن أسماؤهم فى لوحة مخصصة لذلك.

مادة 32- (الفقرة الرابعة من المادة مستبدلة بالقانون 34 لسنة 1992) فى حالة إعاره العامل داخل الجمهورية أو نديه أو تكليفه تختص بوضع لمر عنه الجهة التى قضى بها المدة اكبر من السنة التى يوضع عنها التقرير.

فإذا كانت الإعاره للخارج يعتد فى معاملته بالتقارير السابق وضعها عنه قبل الإعاره. كما يعتد بالتقارير السابق وضعها عن العامل فى حالة ما إذا صرح له بإجازة خاصة.

وبالنسبة للعامل المجدد تقدر كفايته بمرتبة جيد جداً حكماً فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز، تقدر بمرتبة ممتاز حكماً.

وبالنسبة للعامل المستدعى للاحتياط أو المستبقى تقدر كفايته بمرتبة ممتاز حكماً.

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

مادة 33 - (المادة مستبدلة بالقانون 34 لسنة 1992)

إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر، تقدر كفايته بمرتبة جيد جداً حكماً، فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز، تقدر بمرتبة ممتاز حكماً

مادة 34- يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية ومن الترقية فى السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير.

ولا يترتب الأثر السابق إذا تراخى وضع التقرير عن الميعاد الذى يتعين وضعه فيه.

مادة 35 - يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين، فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى ذات درجة وظيفته قررت نقله إليها.

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

وترفع تقريرها للسلطة المختصة فإذا لم تعتمده أعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل إليها العامل.

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

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

مادة 35 مكرر - تكون الإجازة الممنوحة للعامل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سنتين ويحتفظ العامل الممنوح له الإجازة بمرتبه الأساسى بصفة شخصية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر، ونصف هذا الأجر لباقي المدة ويجوز للعامل خلال مدة إجازته أن يقوم بأى عمل لحسابه الخاص أو لدى الغير، كما يجوز له طلب الاشتراك فى دورة تدريبية تكفل تحسين مستوى أدائه.

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

مادة 35 مكرر (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 فى هذا القانون.

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

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

الفصل الرابع فى الترقية

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

مادة 37 - (الفقرة الرابعة من المادة مستبدلة بالقانون 34 لسنة 1992)

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

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

ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على مرتبة ممتازة فى تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتازة فى السنة السابقة مباشرة، وذلك مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية. فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار من الحاصلين على مرتبة ممتازة من العدد المخصص للترقية بالاختيار، تكون الترقية فى الجزء الباقى من الحاصلين مرتبة جيد جدًا على الأقل عن ذات المدة السابقة مع الالتزام بالتفضيل المشار إليه فى الفقرة السابقة من هذه المادة، فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل العدد المخصص لها تؤجل الترقية فى الجزء الباقى إلى سنة تالية .

ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح شئون العاملين إضافة ضوابط للترقية بالاختيار وبحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة. ويشترط فى جميع حالات الترقية بالاختيار أن يجتاز العامل بنجاح التدريب الذى له الوحدة التى يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة. مادة 38- يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين، وتعتبر الترقية نافذة تاريخ صدور القرار بها، ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتبارًا من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية فى مواعدها.

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

الفصل الخامس فى الأجور والعلاوات

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

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

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

ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمنى، وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمنى تستحق العلاوة فى أول يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين. ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية. ويصدر بمنح العلاوة قرار من السلطة المختصة. مادة 41 مكرر - (ألغيت بالقانون رقم 203 لسنة 1994)

الفصل السادس

فى البدلات و المزايا العينية والتعويضات

مادة 42- يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلى الوظائف العليا بحسب

مستوى كل منها وفقا للقواعد التى يتضمنها القرار الذى يصدره فى هذا الشأن

وذلك بحد أقصى 100% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البدل

لشاغل الوظيفة المقررة لها . وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا

يخضع هذا البدل للضرائب.

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

(1) بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة.

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

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

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

مادة 43- يحتفظ العاملون بصفة شخصية بالبدلات التى يتقاضونها على خلاف الشروط المقررة فى هذا القانون وذلك على أساس القرارات التى منحت هذه البدلات حتى تزول الأسباب التى تقرررت على أساسها وكذلك إذا نقلوا إلى وظائف أخرى تطبيقا للمادة (55) من هذا القانون 0

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

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

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

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

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

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

2- إذا كان الاختراع أو المصنف يدخل فى نطاق واجبات الوظيفة.
وفى جميع الأحوال يكون للعامل الحق فى تعويض عادل يراعى فى تقديره تشجيع
البحث والاختراع.
ويجوز أن ينشأ صندوق خاص فى الوحدة تتكون موارده من حصيلة استغلال حق
هذه الاختراعات والمصنفات.
ويكون الصرف من حصيلة هذا الصندوق طبقاً للائحة المالية التى تضعها السلطة
المختصة.

الفصل السابع فى الحوافز والرعاية الصحية والاجتماعية

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

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

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

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

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

(2) ألا يمنع العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين.

(3) ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على 10% من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل المجموعة نوعية على حدة فإذا كان عدد العاملين فى تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم.

ولا يمنع منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقا للقواعد

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

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

الفصل الثامن

فى النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب

مادة 54- مع مراعاة النسبة المئوية المقررة فى المادة 15 من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسرى عليها أحكامه، كما يحوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدت القطاع العام والعكس وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه. ويستثنى من النسبة المئوية سالفه الذكر الوحدات المنشأة حديثا. ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى أخرى درجتها أقل ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.

مادة 55 - استثناء من أحكام المادة السابقة يجوز بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة نقل العامل من وحدة إلى أخرى فى الحالتين الآتيتين:

(1) إذا لم يكن مستوفيا لاشتراطات الوظيفة التي يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الوحدة التي يعمل بها 0

(2) إذا كان زائدا عن حاجة العمل فى الوحدة التي يعمل بها وفى هذه الحالة يلغى تمويل وظيفته من موازنتها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها.

مادة 55 مكرر - استثناء من الأحكام الخاصة بالنقل الواردة بهذا القانون يجوز نقل العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة الذين يتم تدريبهم على المهن الحرفية وفقا

للشروط والأوضاع التي يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى إحدى الوظائف بالمجموعة الحرفية التي تتفق مع تدريبهم والمعادلة للدرجة المالية للعامل المنقول وقت نقله ويكون النقل إلى المجموعة الحرفية في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى وتحسب أقدمية العامل في درجة الوظيفة الحرفية المنقول إليها من تاريخ النقل. وتنظم اللائحة التنفيذية الإجراءات اللازمة لإلغاء أو نقل الدرجات. من مجموعة الخدمات المعاونة إلى المجموعة الحرفية، ويتم النقل بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بقرار من السلطة المختصة إذا كان داخل الوحدة وبقرار من وزير المالية إذا كان النقل خارج الوحدة

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

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

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

وتنظم اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالندب.

مادة 57- في حالة غياب أحد شاغلي الوظائف العليا يقوم نائبه بأعباء وظيفته فإذا لم يكن له نائب جاز للسلطة المختصة إنابة من يقوم بعمله على أن يكون شاغلا لوظيفة من درجة معادلة أو من الدرجة الأدنى مباشرة.

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

ويكون أجر العامل باكملة على جانب الجهة المستعيرة، ومع ذلك يجوز منحه أجرا من حكومة جمهورية مصر العربية سواء كانت الإعارة فى الداخل أو الخارج وذلك بالشروط والأوضاع التى يحددها رئيس الجمهورية.

وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى واستحقاق العلاوة والترقية وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له.

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

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

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإعارة التى تجاوز المدة المشار إليها فى الفقرة السابقة على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية هذه المدة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل .
مادة 59- عند إعارة أحد العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز فى حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إذا كانت مدة الإعارة سنة فاكثر وعند عودة العامل يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو أى وظيفة خالية من درجة وظيفته أو يبقى فى وظيفته الأصلية بصفة شخصية على أن تسوى حالته فى أول وظيفة تخلو من نفس درجة وظيفته.

وفى جميع الأحوال يحتفظ له بكانة مميزات الوظيفة التى كان يشغلها قبل الإعارة.

مادة 60- يجوز إيفاد العاملين فى بعثات أو منع للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص جملتها فى القانون رقم 112 لسنة

1959 بتنظيم شؤون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له.

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

مادة 61 - ينشأ بكل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة مركز للتدريب يتبع السلطة المختصة ويتولى دون غيره فى إطار السياسة العامة للدولة والخطة القومية وضع خطط وبرامج تدريب العاملين بها وتنمية قدراتهم وإعدادهم لشغل وظائفهم الجديدة وتأهيل المرشحين للتعيين فى أدنى الوظائف فيها. ويتولى المركز بالتنسيق مع الجهات المختصة تنفيذ ومتابعة البرامج التدريبية داخل الوحدة أو خارجها.

ويباشر المركز اختصاصاته وفقاً للائحة الداخلية تتضمن القواعد والمعايير العامة التى يضعها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة. ويجوز بقرار من لجنة شؤون الخدمة المدنية تحديد وظائف لا يجوز الترقية إليها إلا بعد اجتياز العامل بنجاح التدريب اللازم لإعداده لشغل الوظيفة. وتعتبر الفترة التى يقضيها العامل فى التدريب فترة عمل يتمتع فيها بجميع المزايا التى يتمتع بها فى وظيفته، ويعتبر التخلف عن التدريب إخلالاً بواجبات الوظيفة. وتحدد المعاملة المالية للموفدين للتدريب وفقاً للقواعد المقررة فى هذا الشأن.

الفصل التاسع فى الإجازات

مادة 62 - تحدد السلطة المختصة أيام العمل فى الأسبوع ومواقيته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها فى حدود الإجازات المقررة بالمواد التالية ووفقا للضوابط والإجراءات التى تضعها السلطة المختصة.

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

ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياما عوضا عنها.

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

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

مادة 65- (الفقرة الأخيرة مضافة بالقانون رقم 219 لسنة 1991)

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

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

(2) 21 يوما لمن أمضى سنة كاملة.

(3) 30 يوما لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة.

(4) 45 يوما لمن تجاوز سنة الخمسين.

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

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل.

ويجب فى جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة. ويحتفظ العامل برصيد إجازته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على إجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما لا يجاوز ستين يوماً فى السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة.

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

مادة 66 - يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة أجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبى المختص فى الحدود الآتية:

- 1 - ثلاثة أشهر بأجر كامل.
- 2- ستة أشهر بأجر يعادل 75% من أجره الأساسى.
- 3- ستة أشهر بأجر يعادل 50% من أجره الأساسى، 75% من الأجر الأساسى لمن يجاوز سن الخمسين.

وللعامل الحق فى مد الإجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبى المختص احتمال شفاؤه، وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصاباً بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل، ويرجع فى تحديد أنواع الأمراض التى من هذا النوع إلى المجلس الطبى المختص.

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

وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفرمها.

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

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

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

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

مادة 68- لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال أجازته المقررة في المواد السابقة وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التي يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي في جميع الأحوال.

مادة 69- (البند 1) مستبدل بالقانون قانون رقم 203 لسنة 1994)

تكون حالات الترخيص بإجازة بدون مرتب على الوجه الآتي:

(1) يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب. ولا يجوز أن تتجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج ويسرى هذا الحكم سواء أكان الزوج المسافر من العاملين في الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص. ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة في جميع الأحوال.

(2) يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التي يبيدها

العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقاً للقواعد التي تتبعها.

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

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

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإجازة التى تجاوز مدتها أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل. (3) يجوز للسلطة المختصة منح العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا أجازة بدون مرتب عن أيام الامتحان الفعلية.

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

مادة 70- تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.

واستثناء من حكم المادتين 125، 126 من قانون التأمين الاجتماعى الصادر لقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوى 25% من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها.

مادة 70 مكرر - (مضافة بالقانون رقم 115 لسنة 1983)

لا يجوز إعارة العامل أو منحه الإجازات المنصوص عليها فى البندين 1، 2 من المادة 69 والمادة 70 من هذا القانون أثناء فترة الاختبار.

مادة 71- يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات الآتية:

- (1) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية.
- (2) للعاملة الحق فى إجازة للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية.

(3) للعامل المخالط لمريض بمرض معدى ويرى المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مزاوله أعمال وظيفته للمدة التي يحددها.

ويستحق العامل الذى يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبي المختص مدة علاجه أجازة للمدة التي يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق.

مادة 72- (مستبدلة بالقانون 179 لسنة 2005)

يجوز للسلطة المختصة -وفقا للقواعد التي تضعها - الترخيص للعامل بأن يعمل بعض الوقت بناء على طلبه وذلك مقابل نسبة من الأجر . ويستحق فى هذه الحالة الإجازات الاعتيادية والمرضية المقررة له بما يتفق مع الجزء من الوقت الذى خصصه لعمله وتسرى عليه أحكام هذا القانون فيما عدا ذلك.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتحديد نسبة الوقت والأجر والإجازات المشار إليها فى الفقرتين الأولى والثانية .

واستثناء من حكم المادة 125 من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له تؤدى الاشتراكات المستحقة وفق أحكام هذا القانون من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكه فى النظام المذكور.

مادة 73- لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط أجازة من أى نوع مما سبق طوال مدة وجودة بالقوات المسلحة.

مادة 74- إذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره عن مدة غيابه وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية.

ويجوز للسلطة المختصة أن تقرر حساب مدة الانقطاع من أجازته ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك.

مادة. 75- تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الإجازات التي تمنح للعاملين .

الفصل العاشر

فى واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

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

ويجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها وعليه:

(1) أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمى لأداء واجبات وظيفته، ولمجوز تكليف العاملين بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المعين إذا اقتنفت مصلحة العمل ذلك.

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

(3) أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقا للعرف العام وأن يسلك فى تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب.

(4) المحافظة على مواعيد العمل واتباع الإجراءات التى تحددها اللائحة الداخلية للوحدة فى حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد.

(5) المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التى يعمل بها ومراعاة صيانتها.

(6) إبلاغ الجهة التى يعمل بها بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وكل تغير يطرأ عليها خلال شهر على اكثر من تاريخ التغيير.

(7) أن يتعاون مع زملائه فى أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة.

(8) أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك فى حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها.

ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التى تصدر منه كما يكون مسئولا عن حسن سير العمل فى حدود اختصاصاته.

مادة 77 - يحظر على العامل:

- (1) مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المعمول بها والتعليمات والنشرات المنظمة لتنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين التى تصدر عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو الامتناع عن تنفيذها.
- (2) مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة.
- (3) مخالفة اللوائح والقوانين المحاصة ص بالمناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية.
- (4) الإهمال أو التقصير الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدى إلى ذلك بصفة مباشرة.
- (5) عدم الرد على مناقصات الجهاز المركزى للمحاسبات أو مكاتباته بصفة عامة أو تأخير الرد عليها، ويعتبر فى حكم عدم الرد أن يجيب العامل إجابة الغرض منط المماثلة والتسويق.
- (6) عدم موافاة الجهاز المركزى للمحاسبات بغير عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة لها فى المواعيد المقررة لها أو بما يطلبه من أوراق أو وثائق أو غيرها مما يكون ل الحق فى فحصها أو مراجعتها أو الاطلاع علي بمقتضى قانون إنشائه.
- (7) أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو فى غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحا له بذلك كتابة من الرئيس المختص.
- (8) أن يفشى الأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك، ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائما ولو بعد ترك العامل الخدمة.
- (9) أن يحتفظ لنفسه بأصل أى ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل مكلف به شخصيا.
- (10) أن يخالف إجراءات الأمن الخاص والعام التى يصدر بها قرار من السلطة المختصة.

- (11) أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من ذلك الأضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها وذلك مع عدم بأحكام القانون رقم 125 لسنة 1961 بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة. (12) أن يؤدي أعمالا للغير بأجر أو مكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من السلطة المختصة، ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو بمكافأة أعمال امد أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائى ممن تربطهم به صلة قري أو نسب لغاية الدرجة الرابعة.
- وأن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التى يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قري أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك بشرط إخطار الجهة الرئاسية التابع لها بذلك.
- (13) أن يشرب الخمر أو أن يلعب القمار فى الأندية أو المحال العامة.
- (14) ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة:
- (أ) قبول أى هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.
- (ب) أن يجمع نقودا لأى فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع امضاءات لأغراض غير مشروعة.
- (ج) أن يشترك فى تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الجهة التى تحددها السلطة المختصة، مع مراعاة أحكام القانون رقم 35 لسنة 1976 بإصدار قانون النقابات العمالية.
- (د) أن يشتري عقارات أو منقولات مما تطرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته.
- (ها) أن يزاول أى أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له أى مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته.
- (و) أن يشترك فى تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أى عمل فيها إلا إذا كان مندوبا عن الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلى أو شركات القطاع العام.

(ز) أن يستأجر أراضى أو عقارات بقصد استغلالها فى الدائرة التى يؤدى فيها أعمال وظيفته إذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله.

(ح) أن يضارب فى البورصات.

الفصل الحادى عشر

فى التحقيق مع العاملين و تأديبهم

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

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

ولا يسأل العامل مدنيا إلا عن خطئه الشخصى.

مادة 79- لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبياً. ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونة فى القرار الصادر بتوقيع الجزاء

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

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

ويقع باطلا كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين.

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

مادة 80- الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى:

(1) الإنذار .

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

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

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

(4) الحرمان من نصف العلاوة الدورية.

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

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

(7) خفض الأجر في حدود علاوة.

(8) خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة.

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

(10) الإحالة إلى المعاش.

(11) الفصل من الخدمة.

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

(1) التنبيه.

(2) اللوم

(٢) الإحالة إلى المعاش.

(٣) الفصل من الخدمة.

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

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

مادة 82- يكون الاختصاص في التصرف في التحقيق كما يلي:

1- لشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد في المرة عن خمسة عشر يوما.

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

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

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

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

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

مادة 83 - (الفقرة الأولى من المادة 83 مستبدلة بالقانون رقم 35 لسنة 1983)
(1

لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي

تحدها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف.

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

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

مادة 84- كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائى يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره فى حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائى نهائى ويحرم من كامل أجره فى حالة حبسه تنفيذاً لحكم جنائى نهائى.

ويعرض الأمر عودة العامل إلى عمله على السلطة لتقرير ما يتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسئوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه. مادة 85- لا يجوز النظر فى ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية . فيما يلى إلا بعد انقضاء الفترات الآتية:

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

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

(3) تسعة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة عشر يوماً ونقل عن ثلاثين يوماً.

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

(5) مدة التأجيل أو الحرمان فى حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها.

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

مادة 86- عند توقيع جزاء خفض إلى وظيفة أدنى وشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التى كان يشغلها عند إحالته إلى المحاكمة مع استحقاقه العلاوات الدورية المستقبلية المقررة للوظيفة الأدنى بمراعاة شروط استحقاقها وتحدد أقدميته فى الوظيفة الأدنى بمراعاة أقدميته السابقة فيها بالإضافة إلى المدة التى قضاها فى الوظيفة الأعلى مع الاحتفاظ له بأجره الذى كان يتقاضاه عند صدور الحكم بتوقيع الجزاء ولا يجوز النظر فى ترقيته إلا بعد مضى سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء.

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

مادة 87- لا تجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل فى مدة الإحالة أو الوقف، وفى هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فإذا استطلت المحاكمة أكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ.

ويعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزى للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية.

مادة 88 - (الفقرتان الأولى والثالثة مستبدلتان بالقانون رقم 1 1 5 لسنة 1983)

لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدئ فى التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته.

ويجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزنة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ فى 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 تتجاوز خمسة أضعاف الأجر الأساسى الذى كان يتقاضاه فى الشهر عند انتهاء الخدمة.

واستثناء من حكم المادة 144 من قانون التأمين الاجتماعى رقم 79 لسنة 975 1 والقوانين المعدلة له تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر أن وجد عند استحقاقهما وذلك فى حدود الجزء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الإدارى على أمواله.

مادة 89- يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء نقل اختصاص التأديب من الجهة الأصلية التى يتبعها العامل إلى الجهة التى يباشر فيها عمله وذلك فى الجهات التى تضم عاملين يتبعون أكثر من وحدة وذلك بالنسبة إلى المخالفات التى تقع فى هذه الجهات.

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

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

وتتقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء.

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

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

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

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

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

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

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

ويتم المحو فى هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلى الوظائف العليا وإذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيديه الرؤساء عنه. ويتم المحو بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا بقرار من السلطة المختصة ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل.

مادة 93- تحتفظ كل وحدة فى حساب خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويكون الصرف من هذه الحصيلة فى الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين طبقا للشروط والأوضاع التى تحددها السلطة المختصة.

الفصل الثانى عشر فى انتهاء الخدمة

مادة 94- تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

- (1) بلوغ السن المقررة لترك الخدمة.
- (2) عدم اللياقة للخدمة صحيا.
- (3) الاستقالة.
- (4) الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة.
- (5) فقد الجنسية أو انتفاء شروط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى.
- (6) الفصل بقرار من رئيس الجمهورية فى الأحوال التى يحددها القانون الخاص بذلك.

(7) الحكم عليه بعقوبة جنائية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ.

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

(8) إلغاء الوظيفة المؤقتة.

(9) الوفاة.

مادة 95- (الفقرة الثانية مستبدلة بالقانون 34 لسنة 1992 و الفقرة الأخيرة مضافة بالقانون 6 لسنة 1999)

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

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

كما يجوز بقرار من رئيس الجمهورية لاعتبارات يقدرها مد الخدمة بعد ذلك بالنسبة لشاغلي بعض المناصب والوظائف ذات الطابع الخاص فى الجهاز الإدارى للدولة التى تعلق الدرجة الممتازة لمدة أو مدة أخرى دون التقيد بحد أقصى .

مادة 95 مكرر

يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب على خمسة وخمسين سنة وألا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش أقل من سنة. وتسوى الحقوق التأمينية لمن يحال إلى المعاش طبقاً لأحكام الفقرة السابقة على أساس مدة اشتراكه فى نظام التأمين الاجتماعى مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية أو مدة سنتين أيهما أقل.

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

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

ويصرف للعامل فى هذه الحالة مكافأة توازى أجر سنة مع ضم سنتين إلى المدة المحسوبة فى المعاش.

ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة و شركات القطاع العام، كما لا يجوز شغل الوظائف التى تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة قبل مضى سنة من تاريخ الإحالة إلى المعاش.

مادة 96- تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من المجلس الطبي المختص ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازته.

مادة 97- للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة. ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، ويجب البت في طلب الإستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون لم يكن الطلب معلقا على شرط أو مقترنا بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته إلى طلبه. ويجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل ، مع إخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الأرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوما الواردة بالفقرة السابقة.

فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم 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 ينقضى الميعاد المنصوص عليه في الفقرة الثالثة.

مادة 98- يعتبر العامل مقدا استقالته في الحالات الآتية:
(1) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الأجازات يسمح بذلك وألا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل.

(2) إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لإكمال هذه المده.

وفى الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام نى الحالة. الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية.

(3) إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى هذه الجهة الأجنبية.

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

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

وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار الاستقالة أو انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة ونى 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 بالإحالة إلى المعاش أو الفصل.

مادة 101 - (مستبدلة بالقانون رقم 195 لسنة 1983)

إذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى 100 جنيه للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقة.

الباب الثالث عشر في الأحكام الانتقالية

مادة 102- ينتقل العاملون الخاضعون لقرار رئيس جمهورية مصر العربية-
بالقانون رقم 58 لسنة 1971 بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين
المعدلة والمكملة له إلى الدرجات المالية الجديدة المعادلة لدرجاتهم وذلك على النحو
الموضح بالجدول رقم (2) المرفق مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التي كانوا
يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجور المقررة لدرجات الوظائف المنقولين إليها.
وبالنسبة لمن كانوا يشغلون فئاتهم الوظيفية بصفة شخصية تسرى في شأنهم
الأوضاع المقررة بالموازنة العامة للدولة وفقا للتأشير الوارد بشأن فئاتهم، ويستحقون
علاواتهم الدورية بالفئات المقررة للدرجة الشخصية التي أصبحوا يشغلونها.
ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين إلى درجة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة.
مادة 103- يمنح العاملون بداية ربط الأجر المقرر للوظائف المنقولين إليها- أو
علاوة من علاواتها أيهما أكبر حتى ولو تجاوزوا بها نهاية الربط على ألا تؤثر هذه
العلاوة في موعد العلاوة الدورية.

وإذا كان العامل قد أمضى في فئته المالية الحالية حتى 30 يونيو سنة 1978
المدة الموضحة قرين كل فئة على الوجه المبين فيما يلي يمنح بداية ربط الأجر أو
علاوة من علاوات الدرجة المنقول إليها أيهما أكبر.

قانون رقم 114 لسنة 1981
بشأن زيادة مرتبات العاملين بالدولة
والقطاع العام
والخاضعين لكادرات خاصة⁽¹⁾

باسم الشعب :

رئيس الجمهورية :

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه.

(المادة الأولى)

(1) (الجريدة الرسمية - العدد 28 في 9 يولييه سنة 1981).

تزداد مرتبات العاملين بالدولة والهيئات العامة القطاع العام والصادر بجدول مرتباتهم قوانين، وكذلك الخاضعين لكادرات خاصة الذين صدر بشأنهم القانون رقم 143 لسنة 1980 بتعديل جداول مرتبات الكادرات الخاصة والموجودين في الخدمة في 30 يونيو سنة 1981 بواقع مائة وثمانية جنيها سنويا بالإضافة إلي ما قد يكون مستحقا لهم من زيادات طبقاً لأحكام القانون رقم 135 لسنة 1980 لعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم 83 لسنة 1973 بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية ولأحكام القانون رقم 142 لسنة 1980 في شأن العاملين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية.

(المادة الثانية)

يزاد الأجر السنوي المقرر لذوى المناصب العامة وذوي الربط الثابت الحاليين والذين يعينون بعد تاريخ العمل بهذا القانون بواقع مائة وثمانية جنيها سنويا مضافا إليه قيمة علاوتين بفترة مائة جنية للعلاوة السنوية وذلك فيما عدا الربط السنوي الثابت لأجر وظائف بداية التعيين بالهيئات القضائية فيزداد بواقع 60 جنيها سنويا.

(المادة الثالثة)

تزداد بداية ربط الأجر السنوي الوارد بجدول أجور العاملين المنصوص عليهم في المادة الأولى من هذا القانون بواقع 60 جنيها سنويا.

(المادة الرابعة)

يعدل موعد العلاوة الدورية بكادرات العاملين المنصوص عليهم في المادة الأولى بحيث يكون أول يوليه من كل عام.

(المادة الخامسة)

يستحق العاملين المعينون على درجات العلاوة الدورية التالية في أول يوليه سنة 1981.

(المادة السادسة)

يستمر العاملون بالدولة والهيئات العامة والقطاع العام الخاضعون لكادرات خاصة في استحقاقاتهم للعلاوات الدورية بالفئات المقررة قانوناً وفي الموعد المقرر

لاستحقاقها وذلك بما يجاوز نهاية ربط الأجر المقرر قانوناً بمائة وثمانية جنيهاً
مضافاً إليها قيمة علاوتين من علاواتهم الدورية.

(المادة السابعة)

تسري نسب الترقية بالاختيار الواردة بالجدولين المرفقين بكل من قانون نظام العاملين
المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 78 وقانون نظام العاملين بالقطاع
العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 78 على الجدولين المرفقين بالقانون رقم 136
لسنة 1980 بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وقانون نظام
العاملين بالقطاع العام وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم 136 لسنة 80
المشار إليه.

(المادة الثامنة)

يراعي عند حساب متوسط الأجر الذي تسوى على أساسه الحقوق المستحقة وفقاً
لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 لمن تنتهي خدمته
اعتباراً من أول يوليو سنة 1981 أن تضاف إلي أجور فترة المتوسط الواقعة قبل
هذا التاريخ الزيادة في المرتبات المنصوص عليها في المادتين الأولى والثانية من
هذا القانون وكذلك العلاوة الدورية المستحقة اعتباراً من التاريخ المشار إليه.

(المادة التاسعة)

يلغي كل نص يخالف أحكام هذا القانون.

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتباراً من أول يوليو سنة 1981.
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في 3 رمضان سنة 1401 هـ (4 يوليو سنة 1981م).

أنور السادات

المذكرة الايضاحية

لمشروع القانون رقم 114 لسنة 1981

تنفيذا لبيان السيد رئيس الجمهورية الذي ألقاه بمناسبة عيد العمال في 2 مايو 1981 بشأن زيادة مرتبات العاملين بالدولة، وتخفيفا على هذه الطوائف ذات الدخل المحدود ومساهمة من الدولة . بقدر الامكانيات المتاحة في المشاركة بنصيب في تحمل أعباء المعيشة. فقد رؤى إعداد مشروع القانون المرفق الذي يتضمن ما يأتي:

- ١ - رفع الحد الأدنى للأجور إلى 25 جنيها شهرياً بدلا من 20 جنيها شهريا بزيادة قدرها خمسة جنيهات شهريا مع زيادة مرتبات العاملين بالدولة والهيئات العامة والقطاع العام بنفس القدر حتى ولو تجاوز بذلك نهاية ربط الدرجة.
 - ٢ - ضم أربعة جنيهات من إعانة الغلاء الاضافية إلى المرتبات ليفيد العامل من هذه الزيادة في حساب المعاش حتى ولو تجاوز بذلك نهاية ربط الدرجة.
 - ٣ - تقديم موعد العلاوة الدورية التي تستحق في 1/1/1982 إلى أول يوليو سنة 1981 مع تعديل موعد العلاوة إلى أول يوليو من كل عام تبعاً لذلك.
- وقد اعد مشروع القانون المرافق بحيث تتضمن مادته الأولى زيادة أجور العاملين بواقع 108 جنية سنويا ($12 \times 9 = 4 + 5$) وذلك بالنسبة للعاملين بجداول أجور العاملين بالدولة أو بالقطاع العام أو بالكادرات الخاصة.
- ومنعا من تجميد مرتبات العاملين أثناء وجودهم بالخدمة فقد تضمن المشروع المعروض السماح بتجاوز نهاية ربط الدرجة بطريق العلاوات الدورية بهذا المبلغ (108 جنية سنوياً) مضافا إليها علاوتين من العلاوات المقررة قانون وبحيث لا يتجاوز العامل بها الربط الثابت المقرر لوظيفة قمة الكادر.
- كما تضمن المشروع زيادة الأجر السنوي المقررة لذوي المناصب العامة وهم رئيس الوزراء ونوابه والوزراء ونوابهم ومن هم في درجاتهم ولذوي الربط الثابت بواقع 108 جنيهات وهي الزيادة المشار إليها سابقا مضافاً إليها ما يوازي قيمة علاوتين من علاوات الدرجة الأدنى وهي درجة وكيل وزارة. اسوة بالزيادة التي تقررت بالقانون 135 لسنة 1980.
- كذلك نص على زيادة بداية ربط جداول الأجور للعاملين المشار إليهم في المادة الأولى بواقع ستون جنيهاً سنوياً.
- كما نص على تعديل موعد العلاوة الدورية إلى أول يولييه من كل عام مع منح العاملين الموجودين في الخدمة في 30/6/1981 العلاوة في أول يوليو سنة 1981 بدلا من أول يناير سنة 1982.

ولما كان القانون رقم 136 لسنة 1980 قد تضمن تعديل بعض أحكام قانوننظام العاملين المدنيين بالدولة وقانون نظام العاملين بالقطاع العام وأرفق به جدولان بأجور العاملين المشار إليهم لم يتضمن كل منهما نسبة الترقية بالاختيار . لذلك فقد نصت المادة (8) من المشروع على سريان نسب الاختيار المقررة اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم 136 لسنة 1980 تلافيا للنقض التشريعي الذي شاب القانون المذكور .

لما كان بعض العاملين ستنتهي خدمتهم بعد أول يوليو سنة 1981 قبل أن يكملوا مدة السنتين . التي تحسب الحقوق التأمينية على أساس متوسط الاجر فيها . في ظل العمل بأحكام القانون المقترح، لذلك نصت المادة (6) على أن يراعى عند حساب متوسط أجورهم التي تسرى، على أساسها هذه الحقوق تضمن هذه الاجور الزيادة والعلو المنصوص عليها بهذا القانون . ويتشرف نائب رئيس الوزراء للشئون الاقتصادية والمالية والوزير المختص بالتنمية الإدارية بعرض المشروع على السيد رئيس الجمهورية في الصيغة التي أقرها قسم التشريع بمجلس الدولة بجلسته المنعقدة في / / 1981

رجاء التكرم بالموافقة على إحالته إلى مجلس الشعب

نائب رئيس الوزراء

للشئون الاقتصادية والمالية

والوزير المختص بالتنمية الإدارية

قانون رقم 53 لسنة 1984 بزيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام والكادرات الخاصة⁽¹⁾

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

مادة 1- تزداد مرتبات العاملين بالدولة والهيئات العامة والقطاع العام والصادر بجداول مرتباتهم قوانين وكذلك الخاضعين لكادرات خاصة الذي صدر بشأنهم القانون رقم 32 لسنة 1983 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 143 لسنة 1980 بتعديل جداول مرتبات الكادرات الخاصة والموجودين بالخدمة في 30 يونيو سنة 1984 بواقع ستين جنيها سنويا وتمنح هذه الزيادة بعد العلاوة الدورية المستحقة للعامل في تاريخ العمل بهذا القانون ولو تجاوز بهذه الزيادة نهاية ربط درجة الوظيفة المقرر قانوناً.

كما يزداد الأجر السنوي لذوي المناصب العامة وذوي الربط الثابت الحاليين والذين يعينون بعد تاريخ العمل بهذا القانون بواقع ستين جنيها سنوياً.

مادة 2- تزداد بداية الاجر السنوي الوارد بجداول اجور العاملين المنصوص عليهم في المادة الأولى من هذا القانون بواقع ستين جنيها سنوياً.

مادة 3- يستمر العاملون المنصوص عليهم في المادة الأولى في الحصول على العلاوات الدورية المستحقة بعد تاريخ العمل بهذا القانون بالفئات وفي المواعيد المقررة قانوناً وذلك بما لا يجاوز نهاية ربط الاجر المقرر للوظيفة مضافاً إليه الزيادة المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة 4- يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القانون.

مادة 5- ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمب به اعتباراً من أول يوليو 1984
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في غرة رجب سنة 1404 (3 أبريل سنة 1984)

حسني مبارك

مذكرة إيضاحية
لمشروع قانون رقم 53 لسنة 1984 بزيادة
مرتبات العاملين بالدولة
والقطاع العام والكادرات الخاصة (1)

(1) الجريدة الرسمية العدد 15 في 1984/4/12.

(1) المذكرة الايضاحية للقانون رقم 53 لسنة 1984.

تمشيا مع اتجاه الدولة في رفع المعاناة عن كاهل العامل بالدولة والقطاع العام والخاضعين لكادرات خاصة، فقد رأت الحكومة منح العاملين زيادة في مرتباتهم اعتباراً من أول يولية 1984 بمقدار خمسة جنيهاً شهرياً، وتعديل بداية ربط وظائفهم بواقع هذه القيمة. وتحقيقاً لهذا الغرض اعد مشروع القانون المرافق ونص في المادة الأولى على منح هذه الزيادة للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، والخاضعين لكادرات خاصة وذوي المناصب العامة وذوي الربط الثابت، على أن تمنح للعاملين العلاوة الدورية المستحقة في 1/7/1984 اولاً بالقيمة المقررة قانوناً في حدود نهاية ربط درجاتهم الحالية، ثم تضاف إلى مرتباتهم هذه الزيادة حتى وأن تجاوزا بها نهاية مربوط درجات وظائفهم أو لاجور الثابتة. وتحقيقاً للمساواة بين جميع العاملين والسماح لهم بتجاوز نهاية الربط المقررة حالياً بمقدار الزيادة التي قررها المشروع، فقد نصت المادة الثالثة على استمرار العاملين المشار إليهم في الحصول على العلاوة الدورية التي تستحق لهم بعد أول يولية 1984 بالفئات المقررة قانوناً وفي المواعيد المقررة لاستحقاقها وذلك بما يجاوز نهاية ربط الاجر المقرر مضافاً إليه ستون جنيهاً سنوياً وهي قيمة الزيادة المقررة بهذا المشروع. وأتشرف بعرض المشروع على السيد رئيس الجمهورية، رجاء التفضل في حالة الموافقة بإصداره تمهيداً لإحالته إلى مجلس الشعب.

رئيس مجلس الوزراء

دكتور / فؤاد محي الدين

قانون رقم 126 لسنة 1981

بإنشاء المجلس الأعلى للرعاية العلاجية التأمينية

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

ينشأ مجلس أعلى للرعاية العلاجية التأمينية يهدف إلى إرساء خطة عامة لتحقيق الرعاية العلاجية لجميع أفراد الشعب وذلك في ضوء السياسات والتشريعات التأمينية الصادرة لبطء الحماية التأمينية بفروعها للمواطنين وبتنسيق كامل معها بما لا يتعارض مع أحكامها.

(المادة الثانية)

يشكل المجلس الأعلى للرعاية العلاجية التأمينية برئاسة وزير الدولة للصحة

وعضوية كل من:

- رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي.
- نائب رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي.
- اثنين من وكلاء وزارة الصحة يختارهما وزير الدولة للصحة.

- ممثل عن وزارة التأمينات الاجتماعية يختارهم الوزير المختص

- ممثل عن وزارة القوى العاملة علي ألا تقل درجة كل منهم

- ممثل عن وزارة المالية عن وكيل وزارة

- ممثل عن كل من المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات يختاره وزير التأمينات

الاجتماعية.

- ممثل عن الأمانة العامة للحكم المحلي يختاره الوزير المختص.

- ستة أعضاء من ذوى الكفاية والخبرة يصدر باختيارهم قرار من وزير الدولة

للصحة.

وللمجلس أن يشكل لجانا متخصصة من بين أعضائه أو من غيرهم كما يكون

له أن يدعو إلي جلساته من يرى دعوته.

(المادة الثالثة)

يختص المجلس الأعلى للرعاية العلاجية التأمينية بإرساء خطة قومية لتوفير

الرعاية العلاجية لجميع أفراد الشعب وله في سبيل ذلك ما يلي.

أ) بحث ودراسة السياسة العامة للرعاية العلاجية التأمينية علي مستوي الجمهورية

ووضع النظم الكفيلة لتحقيق ذلك بمراعاة أن تكون الرعاية العلاجية للمؤمن عليهم

وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين

المعدلة له.

ب) التنسيق بين الأنظمة المختلفة للرعاية العلاجية التأمينية بما يكفل تحقيق التكامل بين هذه الأنظمة وما يستحدث منها وذلك علي الوجه الذي يحقق مستوي مناسباً للخدمة العلاجية. علي ألا يمس ذلك استقلال صندوق علاج الأمراض وإصابات العمل المنشأ بقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والحقوق المكفولة للؤمن عليهم بالقانون المذكور.

ج) متابعة تنفيذ سياسة الرعاية العلاجية التأمينية ومراجعتها وتعديلها في ضوء النتائج التي يسفر عنها التطبيق.

د) وضع الحدود والمعدلات الخاصة بالرعاية العلاجية التأمينية التي تقدمها الجهات المختلفة للمتفعين.

هـ) إقرار النظم العلاجية التأمينية التي تتقدم بها الجهات المختلفة طبقاً للمادة الرابعة من هذا القانون.

(المادة الرابعة)

مع عدم الإخلال بما تقضي به المادة (72) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 تلتزم جميع الوزارات والمصالح والهيئات العامة والوحدات الاقتصادية وأصحاب الأعمال بالقطاع الخاص والنقابات المهنية والعمالية التي تتولى بنفسها رعاية المنتسبين إليها علاجياً بالتقدم إلي المجلس الأعلى للرعاية العلاجية التأمينية خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون بنسخة معتمدة عن نظام العلاج والقواعد والتعليمات الخاصة بكيفية تنفيذه وبيان أحصائى

بعدد المستفيدين به وتلتزم هذه الجهات بالاستمرار في تقديم خدماتها العلاجية حتى يصدر المجلس قراره بشأنها.

وعلي جميع الجهات التي تزمع تطبيق نظام للرعاية العلاجية لأعضائها أو العاملين لديها أو أسرهم أن تتقدم إلي المجلس الأعلى بنسخة من الوثائق المشار إليها بالفقرة السابقة وألا تزاول نشاطها إلا بعد الترخيص لها بذلك.

(المادة الخامسة)

إذا لم تقدم أية جهة من الجهات المشار إليها بالمادة السابقة نظامها إلي المجلس في الموعد المشار إليه، أو خالفت قرارات المجلس الأعلى بشأنها التزمت بدفع قيمة الاشتراكات المقررة بمقتضى أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 للمؤمن عليهم وذلك عن المدة التي تخلفت فيها عن تقديم النظام أو امتنعت فيها عن تنفيذ قرار المجلس.

فإذا لم يكن النسبون للجهة المذكورة خاضعين لنظام الأجور التزمت الجهة بأن تدفع سنويا ما يعادل (50%) من قيمة الاشتراك السنوي الذي يؤديه العضو المنتسب للاستفادة من الخدمة العلاجية، أو جنيه واحدًا أيهما أقل عن مدة التخلف عن كل عضو مستفيد.

وتؤول المبالغ المشار إليها بالفقرة إلي صندوق علاج الأمراض وإصابات العمل الذي تديره الهيئة العامة للتأمين الصحي.

(المادة السادسة)

يضع المجلس المذكور نظاماً للإشراف يكفل التزام الجهات التي تقدم الخدمة العلاجية بتنفيذ هذا القانون.

(المادة السابعة)

يجتمع المجلس الأعلى للرعاية العلاجية التأمينية بناء على دعوة من وزير الدولة للصحة في المكان والزمان المحددين في الدعوة. وتكون اجتماعاته صحيحة بحضور الأغلبية المطلقة لأعضائه وتصدر قراراته بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه الرئيس. ويكون رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي مقرراً للمجلس في اجتماعاته ويتولى إبلاغ قراراته إلي الجهات المعنية.

(المادة الثامنة)

تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي الأمانة الفنية للمجلس وتقوم بصفة خاصة بإعداد التقارير والدراسات اللازمة للعرض على المجلس والتحضير لاجتماعاته ومتابعة تنفيذها. وتوصياته وإعداد التقارير الدورية عن إنجازاته.

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره. يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

قانون رقم 32 لسنة 1975

في شأن نظام العلاج التأميني للعاملين في

الحكومة و وحدات

الإدارة المحلية والهيئات العامة

والمؤسسات العامة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

مادة 1: يتمتع بنظام العلاج التأميني العاملون في الحكومة و وحدات الإدارة المحلية

والهيئات العامة و المؤسسات العامة الذين يصدر بتحديدهم علي مراحل قرار من

وزير الصحة و تقوم علي شئون هذا النظام الهيئة العامة للتأمين الصحي.

مادة 2: يقصد بالعلاج التأميني في تطبيق هذا القانون علاج العاملين المشار إليهم في

المادة السابقة و رعيتهم طبيا علي النحو الوارد بالقانون رقم 75 لسنة 1964 في

شأن التأمين الصحي للعاملين في الحكومة و هيئات الإدارة المحلية و الهيئات العامة

والمؤسسات العامة، وذلك مقابل أدائهم الاشتراكات المنصوص عليها في المادة

التالية.

مادة3: يقطع من العاملين الذين يصدر قرار من وزير الصحة بتطبيق نظام العلاج التأميني عليهم اشتراك بواقع 1 1/2% من تلك المرتبات والأجور والمعاشات.

مادة4: يجوز بقرار من وزير الصحة بناء علي اقتراح الهيئة العامة للتأمين الصحي فرض رسم رمزي يدفعه المنتفع بنظام العلاج التأميني عند الانتفاع بالخدمة وللوزير بناء علي اقتراح الهيئة المذكورة إلزام المنتفع بدفع نسبة من ثمن الأدوية وتكاليف العلاج والفحوص المعملية والإشعاعية بشرط ألا تزيد هذه النسبة علي 50% من ثمنها أو تكاليفها وتؤول هذه الحصيلة إلي الهيئة العامة للتأمين الصحي.

مادة5: تسرى علي نظام العلاج التأميني وعلي المنتفعين به أو علي المبالغ المستحقة بمقتضاه فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا أحكام القانون رقم 75 لسنة 1964 المشار إليه.

مادة6: لا تخل أحكام هذا القانون بنظام التأمين الصحي المقرر بالقانون رقم 75 لسنة 1964 المشار إليه.

مادة7: يصدر وزير الصحة القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون.

مادة8: ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من تاريخ نشوه. ييصم هذا القانون بخاتم الدولة وينفذ كقانون من قوانينها.

قانون رقم 4 لسنة 2000 بالتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق من مرتبات أو أجور أو بدلات أو رواتب إضافية أو علاوات خاصة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

المادة الأولى

يتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق حتى تاريخ العمل بهذا القانون من الحكومة أو وحدات الإدارة المحلية أو الهيئات العامة أو شركات القطاع العام للعاملين بصفة مرتب أو أجر أو بدل أو راتب إضافي أو علاوة خاصة ، إذا كان الصرف قد تم تنفيذا لحكم قضائي أو فتوى من مجلس الدولة أو رأى للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، ثم ألغى الحكم أو عدل عن الفتوى أو الرأى . ويجوز بقرار من السلطة المختصة فى غير الحالات المنصوص عليها فى الفقرة السابقة التجاوز عن استرداد المبالغ المشار إليها.

المادة الثانية

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

المادة الثالثة

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .
صدر برئاسة الجمهورية فى 2 ذى الحجة سنة 1420هـ ، (الموافق 8 مارس سنة 2000 م) .

قانون رقم 5 لسنة 2000
بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين
المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم
47 لسنة 1978

(ملحوظة - سكنت التعديلات فى أماكنها)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

المادة الأولى

يستبدل بنصى الفقرتين الأولى والثالثة من المادة (25 مكرراً) ، من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 ، النصان التاليان :
مادة 25 مكرراً (فقرة أولى) - " مع مراعاة حكم البند (1) من الفقرة الثالثة من المادة 18 من هذا القانون ، يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم ، وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى ، وذلك فى الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها ، التى تكون المؤهلات التى يحصلون عليها متطببة لشغلها ، متى توافرت فيهم الشروط اللازمة وفقاً لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها مع استثناءهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف. يسرى هذا الحكم على العاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع لعام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا الى إحدى الوحدات التى تطبق أحكام هذا القانون ، كما يسرى هذا الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة " .

مادة 25 مكرراً (فقرة ثالثة) - "وتحسب لمن يعين وفقاً لحكم هذه المادة من حملة

المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة تخصصية أقدمية تساوى نصف المدة التي قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات. ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يسرى حكم هذه الفقرة على من عين منهم بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقاً على 12 من أغسطس سنة 1983".

المادة الثانية

تضاف فقرة ثانية إلى المادة 23 ، وفقرة سابعة إلى المادة (25 مكرراً) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 ، نصاهما التاليان :

مادة 23 (فقرة ثانية) - " كما يجوز استثناء من حكم المادة 17 تعيين العاملين المعيّنين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقاً لأحكام التأشير العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل ، فى الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التى يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها ، وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة " .

مادة 25 مكرراً (فقرة سابعة) - " وإذا اختار العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة الاستقرار فى المجموعة الفنية أو المكتبية يمنح علاوة من علاوات الدرجة التى يشغلها ويعاد ترتيب أقدميته فى هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ، ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى " .

المادة الثالثة

يجوز للعامل الذى تسرى عليه أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 . والذى حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعين بمقتضاه إحدى المجموعات التخصصية ، طلب إعادته إلى مجموعته السابقة على أن يحصل على ذات الترقيات والعلاوات التى حصل عليها زملاؤه المتحدون معه فى الأقدمية أو الأحدث منه أثناء وجوده فى المجموعة التخصصية ، ويشترط لذلك

أن يقدم الطلب فى موعد أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.
المادة الرابعة

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .
صدر برئاسة الجمهورية فى 2 ذى الحجة سنة 1420 هـ (الموافق 8 مارس سنة
2000 م) .

قانون رقم 219 لسنة 1991

بتعديل نص الفقرة الاخيرة من المادة 65 من قانون نظام العاملين

بالدولة (1)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه :

مادة 1

يستبدل بنص الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 ، النص الآتي :

" فاذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيد من الاجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسى مضافا إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته ، وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة اشهر ، ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم " .

مادة 2

تسرى أحكام هذا القانون على العاملين بكادرات خاصة ، ويبلغى كل حكم ورد على خلاف ذلك فى القواعد المنظمة لشئونهم .

مادة 3

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى 25 جمادى الأولى سنة 1412 هـ (الموافق 2 ديسمبر سنة 1991 م) .

قانون رقم 57 لسنة 1988

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يمنح مرتبا مقداره 4800 جنيه سنويا وبدل تمثيل مقداره 4200 جنيه سنويا كل من يشغل وظيفة كان مدرجا لها في الموازنة العامة للدولة في أول يوليو سنة 1987 الربط الثابت وبدل التمثيل المقررين للوزير.

ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يتقاضاه شاغل هذه الوظيفة من بدلات ومكافآت عن مرتبه الأساسي

(المادة الثانية)

لا يخضع بدل التمثيل المنصوص عليه في المادة السابقة لأية ضرائب أو رسوم.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارا من 7 يوليو سنة 1987 يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في 25 شعبان سنة 1408 (12 أبريل سنة 1988).

حسني مبارك

قانون رقم 53 لسنة 1984 بزيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام والكادرات الخاصة⁽¹⁾

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

تزداد مرتبات العاملين بالدولة والهيئات العامة والقطاع العام والصادر بجداول مرتباتهم قوانين وكذلك الخاضعين الكادرات خاصة الذين صدر بشأنهم القانون رقم 32 لسنة 1983 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 143 لسنة 1980 بتعديل جداول مرتبات الكادرات الخاصة والموجودين بالخدمة في 30 يونيو سنة 1984 بواقع ستين جنيها سنويا، وتمنح هذه الزيادة بعد العلاوة الدورية المستحقة للعامل في تاريخ العمل بهذا القانون ولو تجاوز بهذه الزيادة نهاية ربط درجة الوظيفة المقررة قانونا.

كما يزداد الأجر السنوي لذوي المناصب العامة وذوي الربط الثابت الحاليين الذي يعينون بعد تاريخ العمل بهذا القانون بواقع ستين جنيها سنويا.

(المادة الثانية)

تزداد بداية ربط الأجر السنوي الوارد بجداول أجور العاملين المنصوص عليهم في المادة

(المادة الثالثة)

يستمر العاملون المنصوص عليهم في المادة الأولى في الحصول على العلاوات الدورية المستحقة بعد تاريخ العمل بهذا القانون بالفئات وفي المواعيد المقررة قانونا وذلك بما لا يجازو نهاية ربط الأجر المقرر للوظيفة مضافا إليه الزيادة المنصوص عليها في هذا القانون.

(المادة الرابعة)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القانون.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارا من أول يوليو 1984 يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها صدر برئاسة الجمهورية في غزة سنة 1404 (3 أبريل سنة 1984)

⁽¹⁾ الجريدة الرسمية . العدد 15 في 1984/4/12

حسني مبارك

قرار رئيس الوزراء رقم 186 لسنة 2000 في شأن إطلاق مدد الإعارات والإجازات الخاصة

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم 61 لسنة 1963 باصدار قانون الهيئات العامة ؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 ؛

وعلى القانون رقم 43 لسنة 1979 في شأن الإدارة المحلية ؛

وعلى ما عرضة وزير الدولة للتنمية الإدارية ؛

مادة 1

لا يجوز للسلطة المختصة تحديد حد أقصى لمدد الإعارات والإجازات صة بدون مرتب للأسباب التي يبدها العامل وتقدرها السلطة المختصة .

مادة 2

تتم الموافقة على الإعارة أو الإجازة الخاصة بدون مرتب المشار إليها في المادة الأولى على أربع سنوات كاملة مرة واحدة ما لم يكن طلب الإعارة أو الإجازة مقروناً بمدة محددة .

ويتم التجديد للإعارة أو الإجازة بعد الأربع سنوات الأولى سنوياً.

ولا يشترط حضور العامل شخصياً لإجراء التجديد

مادة 3

.عند تقدم العامل بطلب الحصول على إعارة أو إجازة خاصة بدون مرتب يتعين

على الجهة الإدارية الموافقة على هذا الطلب في مدة لا تجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديمه..

مادة 4

لا يعتبر التأخير فى سداد الأقساط المستحقة للتأمينات الاجتماعية عن مدة الإعارة أوالإجازة الخاصة بدون مرتب سبباً فى عدم التجديد ، وذلك دون إخلال بما لوزارة التأمينات والشئون الاجتماعية من حق فى إسقاط مدة عدم السداد من المعاش أو تحصيلها بغرامات التأخير التى تحددها وفقاً لأحكام القوانين واللوائح

مادة 5

يستثنى من هذه القواعد أعضاء الهيئات القضائية وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات والمكلفون والعاملون بوظائف التعليم أينما وجدوا والعاملون المدنيون بوزارات الدفاع والداخلية والإعلام والأجهزة التابعة لهذه الجهات ، وذلك فيما عدا الوظائف التى يصدر بها قرار من السلطة المختصة

مادة 6

ويعمل به اعتباراً من اليوم التالى لتاريخ نشرة .

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى 22 شوال سنة 1420 هـ (الموافق 29 يناير سنة

2000 م)

**قرار رئيس الوزراء رقم 4249 لسنة 1998
بمنح العاملين المدنيين بالدولة مكافأة
شهرية تعادل الفرق بين نسبة
25 % من الأجر الأساسى الشهرى وبين ما
يتقاضونه فعلا من حوافز أقل (1)**

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 ؛
وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم 61 لسنة 1963 ، وعلى قانون
نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم 43 لسنة 1979 ؛
وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات
العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية 98 / 99 ؛
وبناء على عرضه وزير الدولة للتنمية الإدارية ووزير المالية ؛

قرر

المادة الأولى

يمنح العاملون المدنيون بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات
العامة الخدمية والاقتصادية الدين يتقاضون حافزا ماليا بنسبة تقل عن 25 % من
الأجر الأساسى الشهرى مكافأة شهرية تعادل الفرق يبين هذه النسبة ولن ما
يتقاضونه فعلا ، وذلك فيما عدا الوحدات التى تسوى على العاملين بها نظم ااثابة
افضل .

المادة الثانية

تقوم كل وحدة من وحدات التى يسرى فى شأنها هذا القرار بتحديد اعداد المستفيدين
من أحكامه والتكلفة التقديرية المترتبة على صرف المكافأة المنصوص عليها فى
المادة السابقة ، وموافاة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بهذا التحديد لتعزيز موازنة
هذه الوحدات بقيمة التكلفة المالية للقرار حتى 30 / 6 / 1999 خصما على

الاعتماد المدرج بالبواب الأول من أجور ، بالموازنة العامة للدولة تحت عنوان (اعتماد إجمالي خاص تحت التوزيع) أو على الاعتماد الإجمالي الخاص المدرج بموازنة كل هيئة اقتصادية وإدراجها كملحق لمشروع موازنة العام المالي 99 / 2000 .

المادة الثالثة

يصدر وزير الدولة للتنمية الإدارية القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القرار .

المادة الرابعة

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به اعتبارا من 1 / 1 / 1999 صدر برئاسة مجلس الوزراء في 27 شعبان سنة 1419 هـ (الموافق 16 ديسمبر سنة 1998 م) .

رئيس مجلس الوزراء

دكتور / كمال الجنزورى

قرار رقم 259 لسنة 1995

في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح
عنها المريض إجازة استثنائية
بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضا يعادل
أجره كاملا طوال مدة مرضه إلي أن يشفي أو
تستقر حالته

وزير الصحة:

بعد الإطلاع علي قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة
1978 والقوانين المعدلة له. وعلي قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم
79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له.

وعلي قرار وزير الصحة رقم 695 لسنة 1984 في شأن تحديد الأمراض
المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل. وبناء علي ما عرضه
علينا رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي وعلي موافقة الإدارة العامة
للمجالس الطبية بوزارة الصحة.

قرر

مادة 1: يعمل بالجدول المرفق في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها
المريض إجازة استثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضا يعادل أجره كاملا وذلك

بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 وقانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة لهما.

مادة 2: يشترط في الحالة المرضية التي يمنح العامل بسببها أجرا كاملا طبقا للمادة السابقة ما يأتي.

(أ) أن يكون المرض من بين الأمراض المزمّنة الواردة في الجدول المرفق.

(ب) أن يكون مانعا من تأديته العمل.

(ج) أن تكون الحالة قابلة للتحسن أو الشفاء.

مادة 3: يستمر منح تعويض الأجر الكامل إلي أن يشفي المريض أن تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلي مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزا كاملا وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كالم حتى بلوغه السن المقررة قانونا لترك الخدمة إذا كان من العاملين المدنيين بالدولة.

مادة 4: تتولى اللجان التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي والمجالس الطبية التابعة لوزارة الصحة وأية لجان طبية عامة تتبع جهات رسمية كل في حدود اختصاصه الكشف علي العاملين الخاضعين لأحكام القانونين المشار إليهما لتقرير ما إذا كان المرض مزمنا من عدمه.

مادة 5: يلغي قرار وزير الصحة رقم 695 لسنة 1984 المشار إليه وكل ما يخالف أحكام هذا القرار من قرارات.

مادة 6: ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية ويعمل به اعتبارا من تاريخ صدوره
صدر في 1995/6/24.

جدول

- تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة مرضية استثنائية
بأجر كامل أو تستحق تعويضا يعادل أجره كاملا طوال مرضه إلي أن يشفي أو
تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة لمباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزا كاملا.
- 1- الأورام الخبيثة ومضاعفاتها بأي جزء من أجزاء الجسم إذا ثبت تشخيصها بصفة
قاطعة.
 - 2- الأمراض العقلية بعد ثبوتها.
 - 3- الجذام النشط أو مضاعفاته.
 - 4- أمراض الدم الخبيثة أو المزمنة.
- مثل مرض تزايد كرات الدم الحمراء – اللوكيميا بجميع أنواعها – الأنيميا
الخبيثة إذا كانت مصحوبة بمضاعفات – الأنيميا المزمنة إذا قلت نسبة الهيموجلوبين
علي 50% (خمسون في المائة) – الهيموفيليا – نقص صفائح الدم عن أربعين ألف
في المليمتر المكعب.
- 5- أمراض الجهاز الدوري:

- الارتفاع الشديد في ضغط الدم السيستولي ابتداء من 200 ملليمتر زئبق أو ضغط الدم الدياستولي ابتداء من 120 ملليمتر زئبق أو ضغط الدم مصحوبا مضاعفات شديدة مثل تضخم وإجهاد عضلة القلب.

- أنيورزم جدار الأورطي.

- هبوط القلب إلي أن يصبح متكافئا.

- المضاعفات الناشئة عن قصور الدورة التاجية التي توضحها رسامات القلب أو الأبحاث الأخرى أو تلك الناشئة عن جلطة القلب وهي: التذبذب الأذيني أو البطيني - انيورزم البطين - انسداد الضفيرة اليسرى أو الرئيسية المصحوب بهبوط في القلب.

- أمراض القلب الخلقية والمزمنة المصحوبة بمضاعفات شديدة مثل عدم تكافؤ القلب أو التذبذب

- المضاعفات الناشئة عن أمراض القلب الخلقية والمزمنة.

- التهاب وانسداد الأوعية الدموية لأسباب مختلفة ومضاعفاتها مثل 1 مرض رينولدز ومرض يرجرز).

- التهاب وارتشاح بالغشاء التاموري للقلب أو التهاب الغشاء المبطن للقلب أو التهاب عضلة القلب إلي أن تستقر الحالة.

6- أمراض الجهاز التنفسي.

- الدرن الرئوي النشط.

- الساركويدوزس.

- السليكوزس - الأزيستوزس - البجاسوزس.

- الخراج الرئوي.

- تمدد الشعب الهوائية المتقدم المصحوب بالتهاب صديدي أو تكهفات صدرية.

- الامفزيما واسعة الانتشار التي تشمل الرئتين المصحوبة بهبوط في وظائف التنفس

والتي تؤدي إلى هبوط في القلب.

7- أمراض الجهاز الهضمي:

- المضاعفات الناشئة عن تمدد الأوردة بالمريء.

- الاستسقاء بالبطن بأنواعه.

- اليرقان بأنواعه إذا كانت نسبة البيليروبين بالسيروم 2 ملليجم في المائة فأكثر.

- الالتهاب البريتوني لأسباب مختلفة.

- الالتهاب المزمن بالبنكرياس.

- الالتهاب الكبدي المزمن النشط مع دلائل الفيروس "ب" أو "س" المصحوب

بتدهور في وظائف الكبد (ثلاثة أمثال الحد الأقصى للمستوى الطبيعي).

- الالتهاب الكبدي الوبائي فيروس (س) إذا كانت وظائف الكبد ثلاثة أمثال الحد

الأقصى للمستوى الطبيعي.

8- أمراض الجهاز العصبي:

- الشلل العضوي بالأطراف.

- الشلل الرعاش – التليف المنتشر .. الكوريا.

- تكهف النخاع الشوكي.

- أورام المخ.

- مرض ضمور العضلات المطرد أو ضمور العضلات الذاتي أو الكلال العضلي
الخطير.

- ضمور خلايا المخ المصحوب بتغيرات عصبية شديدة.

- الخزل الشديد الرباعي أو النصفي المصحوب بضمور في العضلات والذي يمنع
من التأدية الوظيفية للعضو.

9- أمراض الجهاز البولي والتناسلي:

- هبوط كفاءة الكلتيين المزمّن أقل من 50 / 1 (خمسون في المائة) عن الطبيعي أو
كرياتنين السيروم أكثر من 3 ملليجرام.

- النزيف الرحمي الشديد المزمّن المصحوب بأنيميا ثانوية مستمرة لا تتحسن بالعلاج
إذا قلت نسبة الهيموجلوبين عن 50%.

- النزيف البولي الشديد المزمّن المصحوب بأنيميا ثانوية مستمرة لا تتحسن بالعلاج
إذا قلت نسبة الهيموجلوبين عن 50%.

- النزيف البولي الشديد المصحوب بأنيميا ثانوية مستمرة لا تتحسن بالعلاج إذا قلت نسبة الهيموجلوبين عن 5%.

10- أمراض الغدد الصماء والتمثيل الغذائي والجهاز اللمفاوي:

- التسمم الدرقي.

- هبوط نشاط الغدة الدرقية الشديد.

- مرض أديسون.

- مرض هودجكين.

- مضاعفات البول السكري مثل ظهور الأسيتون في البول أو التغييرات السكرية بالشبكية أو قرح سكرية أو غرغرينا.

- مرض فقد المناعة (الإيدز) المصحوب بأعراض نشطة عند ثبوت تشخيصه من معامل وزارة الصحة.

11- أمراض الجهاز الحركي:

- تيبس مفاصل العمود الفقري المصحوب بتغيرات عصبية شديدة – الانزلاق الغضروفي المصحوب بالشلل.

- مرض الروماتيد النشط.

- نكروز العظام ودرن العظام.

12- الأمراض الجلدية المزمنة النشطة مثل:

- الصدفية المنتشرة – مرض ذي الفقاعة المزمن النشط..... الأكرزيميا المنتشرة.

- مرض الحزاز القرموزي المزمن النشط الواسع الانتشار.

- مرض التقشير الجلدي الالتهابي المنتشر.

13- أمراض النسيج الضام مثل:

- مرض القناع الأحمر المنتشر.

- الاسكليروديميا المنتشرة النشطة.

- الالتهاب الجلدي العضلي (درماتومايوسايتس) المنتشر النشط.

- مرض بهجت (إذا قلت قوة الإبصار عن 6/36 بالعينين معا).

14- أمراض العيون:

- الالتهابات أو القرحة المزمنة بالقرنية.

- الالتهاب القرصي أو الهدبي أو المشيمي المزمن.

- الكتاركتا إذا قلت قوة الإبصار 6/60 بالعينين معا.

- الانفصال الشبكي.

- الأغلوкома.

- الالتهابات الشبكية والارتشاحات والأنزفة الداخلية إذا قلت قوة الإبصار عن 6/36

بالعينين معاً.

- الالتهابات والانسداد بالأوعية الدموية بالعين.

- التهاب أو تورم العصب البصري.

- الضمور الشبكي التلوني المصحوب بشحوب بالعصب البصري إذا قلت قوة

الإبصار عن 36/6 بالعينين معاً.

- جراحة الجسم الزجاجي.

15- ويعتبر في حكم الأمراض المزمنة الحالات الآتية:

- الإصابات الشديدة وهي التي تستلزم وقت طويل في العلاج مثل كسر عظام

الحوض أو الفخذ أو الكسور المضاعفة أو تكون هذه الإصابة مصحوبة بمضاعفات

تستلزم وقت طويل للعلاج أو يستدعي علاجها أكثر من 3 شهور.

- العمليات الجراحية الكبرى أو العمليات التي تتطلب علاجاً طويلاً أو التي نتج عنها

مضاعفات تمنع من تأدية العمل مثل تخثر الأوعية الدموية أو التقيح أو الالتهاب

البريتوني.

- الحميات الشديدة المصحوبة بارتفاع مستمر بالحرارة أو بمضاعفات يستدعي

علاجها أكثر من 3 شهور مثل التيفود وحمى البحر الأبيض المتوسط والحمى

المخية.

- المخالطون لمريض بأحد الأمراض المعدية مما ترى السلطة الصحية المختصة

منعهم من مزاوله أعمالهم حرصاً علي الصحة العامة وللمدة التي تراها.

قرار وزير التنمية الادارية رقم 198 لسنة 2002 بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة [1]

وزير التنمية الادارية

بعد الاطلاع على القانون رقم 61 لسنة 1963 بإصدار قانون الهيئات العامة ؛
وعلى القانون رقم 47 لسنة 1978 بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ؛
وعلى القانون رقم 43 لسنة 1979 باصدار قانون نظام الإدارة المحلية وتعديلاته ؛
وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية 2001 / 2002 ؛
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم 246 لسنة 1997 بتولى الدكتور / محمد زكى أبو عامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وغيرها من القوانين واللوائح ؛
وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم 134 لسنة 1978 بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه وتعديلاته .

قرر :

مادة 1

ترفع الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين يتمون فى درجاتهم حتى 30 / 4 / 2002 مددا لا تقل عن المدد المحددة قرين كل درجة من الدرجات التالية إلى الدرجات التى تعلوها :

الدرجة	المدة المحددة
الثانية	6 سنوات
الثالثة	8 سنوات
الرابعة	5 سنوات
الخامسة	5 سنوات

السادسة 5 سنوات

وتجرى ترقية العاملين المستوفين للمدد المشار إليها - باتباع القواعد المقررة قانوناً - إلى وظائف من درجات أعلى واردة بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد متى توافرت فيهم شروط شغلها .

وفى حالة خلو جدول ترتيب وظائف الوحدة من وظيفة أعلى يشغلها العامل طبقاً للمستويات النمطية بمعايير ترتيب الوظائف ترفع درجة وظيفته إلى وظيفة من الدرجة الأعلى وتتم ترقيته عليها .

وفى جميع الأحوال تكون ترقية العاملين بناء على هذا القرار فى تاريخ موحد هو 1 / 5 / 2002 .

مادة 2

تخفيض المدد الواردة فى المادة السابقة بالنسبة للدرجتين الثالثة والثانية بمقدار سنتين للحاصلين أثناء الخدمة على الدكتوراة ، وسنة بالنسبة للحاصلين على الماجستير ، وذلك لمرة واحدة .

مادة 3

لا تخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى تحريك العامل المرقى للدرجة الأعلى وفق أحكام هذا القرار ، داخل التقسيمات الوظيفية فى الدرجة الأدنى ، متى توافرت اسباب استحقاقها وفقاً للقرارات المنظمة لها .

مادة 4

يجوز للسلطة المختصة ، بناء على طلب العامل ، او لاعتبارات المصلحة العامة ، تكليف العامل ، لمدة محدودة ، بالاستمرار فى ممارسة أعباء وظيفته السابقة ، ولو كان قد رقى بقرار من السلطة المختصة على درجة خالية

مادة 5

لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يشغلون درجات نهاية مجموعاتهم الوظيفية طبقاً لمعايير ترتيب الوظائف ، وطبقاً للقانون ، وكذلك العاملون الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية طبقاً لأحكام القانون رقم 47 لسنة 1978 أو اللوائح الخاصة المطبقة

بشأنهم فى 30 / 4 / 2002 .

مادة 6

تلتزم كل وحدة إدارة بإعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى 30 / 6 / 2002 ويتضمن حصر درجات الوظائف التى تم إلغاؤها ، والوظائف الأعلى التى تم إنشاؤها ، وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات ، وذلك بعد إجراء الترقية طبقاً لهذه القواعد ، على أن يوضح عدد المستفيدين فى كل درجة بكل مجموعة نوعية ، ويرسل هذا الكشف كملحق لمشروع الموازنة للسنة المالية 2002 / 2003 ، مع اعتبار ذلك تعديلاً حتمياً لذات السنة المالية .

مادة 7

تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصماً على موازنتها ، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى 30 / 6 / 2002 بالخصم على الاعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع وفقاً للتأشير (13) فقرة (د) من التأشير العامة للموازنة العامة للدولة ، والمادة 8 فقرة (د) من التأشير العامة للهيئات الاقتصادية . ولا يجوز عند تطبيق أحكام هذا القرار المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكير بموازنة كل جهة .

مادة 8

تصدر السلطة المختصة قرارات الترقية طبقاً للقواعد السابقة تحت مسؤوليتها على ضوء ما هو ثابت لديها بملفات خدمة العاملين المستوفين العدد المشار إليها فى المادة (1) .

مادة 9

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من تاريخ صدوره فى 9 / 4 / 2002 .

قرار وزير التنمية الادارية رقم 199 لسنة 2002

بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف
التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير
بدرجة مدير عام

وزير التنمية الادارية

بعد الاطلاع على القانون رقم 61 لسنة 1963 بإصدار قانون الهيئات العامة ؛
وعلى القانون رقم 47 لسنة 1978 بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ؛
وعلى القانون رقم 43 لسنة 1979 بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية ؛
وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات
العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية 2001 / 2002 ؛
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم 246 لسنة 1997 بتولى الدكتور / محمد زكى أبو
عامر لوزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز
المركزي للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى 118 لسنة 1964 ،
47 لسنة 1978 وغيرهما من القوانين واللوائح ؛
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم 400 لسنة 1999 بتفويض الوزراء فى بعض
اختصاصات رئيس الجمهورية فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ؛
وعلى قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم 134 لسنة 1978 بشأن
المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها
تنفيذه وتعديلاته .

قرر :

المادة الأولى

ترفع الدرجات المالية لمن يتقدم بطلب كتابى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر هذا

القرار فى الوقائع المصرية من العاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحداث الإدارة المحلية والهيئات العامة والخدمية والاقتصادية الذين أتموا فى الدرجة الأولى حتى 30 / 4 / 2002 مددا لا تقل عن ست سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو اخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال ، ويستمررون فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع من درجاتهم ، وذلك دون اخلال بحق السلطة المختصة فى اسناد اعمال محددة لأى منهم وفقاً لصالح العمل .

ويجرى تعيين العاملين المستوفين للمدة المشار إليها بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانونا فى تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها ، على أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغلها .

وفى جميع الأحوال يكون تعيين العاملين بناء على هذا القرار فى تاريخ موحد هو 1 / 5 / 2002 .

المادة الثانية

تخفض المدد الواردة فى المادة السابقة بالنسبة لشاغلى الدرجة الأولى بمقدار سنتين للحاصلين أثناء الخدمة على الدكتوراة ، وسنة بالنسبة للحاصلين على الماجستير ، وذلك لمرة واحدة .

المادة الثالثة

لا تخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى تحريك العامل المرقى للدرجة الأعلى وفق أحكام هذا القرار ، داخل التقسيمات الوظيفية فى الدرجة الأدنى ، متى توافرت أسباب استحقاقها وفقاً للقرارات المنظمة لها .

المادة الرابعة

لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للتعيين طبقاً لأحكام القانون رقم 47 لسنة 1978 و اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم فى 30 / 4 / 2002 .

المادة الخامسة

تلتزم كل وحدة إدارية باعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى 30 / 6 / 2002 ويتضمن حصر درجات الوظائف التى تم إلغاؤها ، والوظائف الأعلى التى تم انشاؤها ، وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات ، وذلك بعد اجراء الترقية طبقاً لهذه القواعد ، على أن يوضح عدد المستفيدين فى كل درجة بكل مجموعة نوعية ، ويرسل هذا الكشف كملحق لمشروع الموازنة للسنة المالية 2002 / 2003 مع اعتبار ذلك تعديلا حتميا لذات السنة المالية .

المادة السادسة

تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصما على موازنتها على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى 30 / 6 / 2002 بالخصم على الاعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع وفقاً للتأشير (13) فقرة (د) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة ، والمادة (8) فقرة (د) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية .

المادة السابعة

بمراعاة أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم 400 لسنة 1999 بتفويض الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية ، يصدر السادة الوزراء كل فيما يخصه القرارات التنفيذية بالتعيين طبقاً للقواعد السابقة على ضوء ما هو ثابت بملفات خدمة العاملين المستوفين للمدد المشار إليها بهذا القرار .

المادة الثامنة

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر فى 9 / 4 / 2002

قرار وزير التنمية الادارية رقم 218 لسنة 1998

بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة

وزير الدولة للتنمية الإدارية
بعد الاطلاع على القانون رقم 47 لسنة 1978 لإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ؛
وعلى القانون رقم 61 لسنة 1963 لإصدار قانون الهيئات العامة ؛
وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية 98 / 1999 ؛
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم 246 لسنة 1997 بتولى الدكتور / محمد زكى أبو عامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى 118 لسنة 1964 ، 47 لسنة 1978 وغيرهما من القوانين واللوائح ؛
وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم 134 لسنة 1978 بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه وتعديلاته ؛

وعلى موافقة وزير المالية ؛

قرر

مادة 1

ترفع الدرجات المالية للحاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين يتمرن فى درجاتهم حتى 31 ديسمبر 1998 مددا لا تقل عن العدد المحددة قرين كل درجة من الدرجات التالية إلى الدرجات التى تعلوها .

الدرجة المدة المحددة

الثانية	6 سنوات
الثالثة	8 سنوات
الرابعة	5 سنوات
الخامسة	5 سنوات
السادسة	5 سنوات

وتجرى ترقية العاملين المستوفين للمدد المشار إليها - باتباع القواعد المقررة قانونا - إلى وظائف من درجات أعلى واردة بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد متى توافرت فيهم شروط شغلها .

وفي حالة خلو جدول ترتيب وظائف الوحدة من وظيفة أعلى يشغلها العامل طبقا للمستويات النمطية بمعايير ترتيب الوظائف ترفع درجة وظيفته إلى وظيفة من الدرجة الأعلى رسم ترقيته عليها .

وفي جميع الأحوال تكون ترقية العاملين بناء على هذا القرار فى تاريخ موحد هو 1 / 1 / 1999 .

مادة 2

لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملين الذين يشغلون درجات نهاية مجموعاتهم الوظيفية طبقا لمعايير ترتيب الوظائف وطبقا للقانون وكذلك العاملون الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية طبقا لأحكام القانون رقم 47 لسنة 1978 و اللوائح الخاصة المطلقة بشأنهم فى 31 / 12 / 1998 - على أن هم رفع درجاتهم إلى الدرجات الأعلى اعتبارا من اليوم التالى لزوال المانع القانونى للترقية .

مادة 3

تخصم فروق التكاليف المترتبة على رفع الدرجات وفقا لأحكام هذا القرار على الاعتماد المدرج بالباب الأول / أجور بالموازنة تحت عنوان اعتماد إجمالى خاص

تحت التوزيع فيما عدا الهيئات الاقتصادية فيتم خصم فروق التكاليف على الاعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع المدرج بموازنة كل هيئة ، وذلك حتى 30 / 6 / 1999 .

ولا يجوز عند تطبيق أحكام هذا القرار المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلص اثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكار بموازنة كل جهة .
مادة 4

تصدر السلطة المختصة قرارات الترقية طبقا للقواعد السابقة تحت مسئوليتها على ضوء ما هو ثابت لديها بملفات خدمة العاملين المستوفين المادة المشار إليها فى المادة الأولى .

مادة 5

لاتخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى إجراء الترقيات - مستقبلا - على الدرجات الخالية المحتفظ بها على سبيل التذكار ، وفقا للقواعد القانونية المقررة .

ويخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالدرجات الخالية المحتفظ بها على سبيل التذكار التى شغلت والدرجات إلى خلت نتيجة هذه الترقية ، لإجراء التعديل اللازم على نموذج استمارة الموازنة رقم (5) وتعزيز الجهة بفروق التكاليف المالية لهذه الترقيات أن وجدت .

مادة 6

يوافى كل من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وو وزارة المالية فى ميعاد غايته آخر يناير سنة 1999 بملحق خاص لمشروع موازنة الوحدة للسنة المالية 99 / 2000 بعد إجراء الترقية طبقا لهذه القواعد على أن يوضح عدد المستندات فى كل درجة بكل مجموعة نوعية وتدون التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى 30 / 6 / 1999 ، وكذا ملحق بالتعديلات التى طرأت على نموذج استمارة الموازنة رقم (5) بكل درجة وعلى مستوى كل مجموعة نوعية .

مادة 7

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل من تاريخ صدوره .

صدر فى 16 / 12 / 1998

وزير الدولة للتنمية الإدارية

دكتور / محمد زكى أبو عامر

قانون رقم 101 لسنة 1987 بتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة والقطاع العام⁽¹⁾²

باسم الشعب

باسم الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة 20% من الأجر الأساسي لكل منهم في تاريخ العمل بهذا القانون، أوفي تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ، ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الأساسي للعامل.

(المادة الثانية)

يقصد بالعاملين في الدولة في تطبيق أحكام هذا القانون العاملين داخل جمهورية مصر العربية الدائمون المؤقتون والمعينون بمكافآت شاملة بالجهاز الإداري للدولة أو بوحديات الإدارة المحلية⁽²⁾³ أو بالهيئات والمؤسسات العامة أو بهيئات وشركات القطاع العام، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظمه شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة وذوو المناصب العامة والربط الثابت.

(المادة الثالثة)⁽³⁾⁴

لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون وبين الزيادة التي تقرر - إعتباراً من أول يوليه سنة 1987 - في المعاش المستحق للعامل عن نفسه،

فإذا زادت قيمة العلاوة على الزيادة في المعاش أدى إلى العامل الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها.

(المادة الرابعة)

لا تخضع العلاوة المنصوص عليها في هذا القانون لأية ضرائب أو رسوم.

(المادة الخامسة)

يصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون .

(1)1) الجريدة الرسمية . العدد 27 مكرر (و) في 6/7/1986

(2)2) استبدلت بعبارة "الحكم المحلي" عبارة "الإدارة المحلية" وفقاً للقانون رقم 145 لسنة 1988. الجريدة الرسمية

العدد 23 تابع أ في 9 يونيه سنة 1988

(3)3) مستبدلة بالقانون رقم 137 لسنة 1988 . الجريدة الرسمية . العدد 17 في 28/4/1988 .

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من أول يولييه سنة 1987
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

(صدر برئاسة الجمهورية في 10 ذي القعدة سنة 1407 (6 يولييه سنة 1987)

حسني مبارك

قانون رقم 123 لسنة 1989 بتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة والقطاع العام (*)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانوني الآتي نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة 15% من الاجر الأساسي لكل منهم في 1989/6/30، أو في تاريخ التعيين بالنسبة لمين يعين بعد هذا التاريخ ولا تعتبر هذه العلاوة جزء من الاجر الأساسي للعامل.

(المادة الثانية)

يقصد بالعاملين في الدولة في تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون والمعينون بمكافآت شاملة بالجهاز الاداري للدولة أو بوحدة الإدارة المحلية أو بالهيئات والمؤسسات العامة بهيئات وشركات القطاع العام، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة، ذوو المناصب العامة والربط الثابت.

(المادة الثالثة)

لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة بالمنصوص عليها في هذا القانون وبين الزيادة التي تقررت اعتباراً من أول يوليو سنة 1989 في المعاش المستحق للعامل عن نفسه وذلك بمراعاة ما يأتي:

١ - إذا كانت سن العامل اقل من الستين استحق العلاوة الخاصة، فإذا كانت هذه العلاوة اقل من الزيادة في المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما.

٢ - إذا كانت سن العامل ستين سنة فأكثر استحق الزيادة في المعاش، فإذا كانت الزيادة في المعاش اقل من العلاوة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها.

(المادة الرابعة)

لا تخضع العلاوة المنصوص عليها في هذا القانون لاية ضرائب أو رسوم.

(المادة الخامسة)

يصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من أول يولية سنة 1989

(*) الجريدة الرسمية . العدد 27 في 1989/7/6

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.
صدر برئاسة الجمهورية في 25 ذي القعدة سنة 1409 (29 يونيو سنة 1989)

قانون رقم 13 لسنة 1990 بتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة والقطاع العام (*)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة 15% من الاجر الأساسي لكل منهم في 1990/6/30، أو في تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ ولا تعتبر هذه العلاوة جزءا من الاجر الأساسي للعامل.

(المادة الثانية)

يقصد بالعاملين في الدولة في تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون والمعينون بمكافآت شاملة بالجهاز الاداري للدولة أو بوحدة الإدارة المحلية أو بالهيئات والمؤسسات العامة بهيئات وشركات القطاع العام، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة، وذوو المناصب العامة والربط الثابت.

(المادة الثالثة)

لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون وبين الزيادة التي تقرر اعتبار من أول يوليو سنة 1990 في المعاش المستحق للعامل عن نفسه وذلك بمراعاة ما يأتي:

١ - إذا كانت سن العامل اقل من الستين استحق العلاوة الخاصة، فإذا كانت هذه العلاوة اقل من الزيادة في المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما.

٢ - إذا كانت سن العامل ستين سنة فأكثر استحق الزيادة في المعاش، فإذا كانت الزيادة في المعاش اقل من العلاوة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها.

(المادة الرابعة)

لا تخضع العلاوة المنصوص عليها في هذا القانون لاية ضرائب أو رسوم.

(المادة الخامسة)

يصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارا من أول يولية سنة 1990

(*) الجريدة الرسمية في 31 مايو سنة 1990 . العدد 22 "تابع".

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.
صدر برئاسة الجمهورية في 7 ذي القعدة سنة 1410 (31 مايو سنة 1990)

قانون رقم 13 لسنة 1991 بتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة والقطاع العام (*)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة 15% من الاجر الأساسي لكل منهم في 1991/5/31، أو في تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الاجر الأساسي للعامل.

(المادة الثانية)

يقصد بالعاملين في الدولة في تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون والمعينون بمكافآت شاملة بالجهاز الإداري للدولة أو بوحدة الإدارة المحلية أو بالهيئات والمؤسسات العامة بهيئات وشركات القطاع العام، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة، وذوو المناصب العامة والربط الثابت.

(المادة الثالثة)

لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون وبين الزيادة التي تقرر اعتباراً من أول يوليو سنة 1991 في المعاش المستحق للعامل عن نفسه وذلك بمراعاة ما يأتي:

- ١ - إذا كانت سن العامل أقل من الستين استحق العلاوة الخاصة، فإذا كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة في المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما.
- ٢ - إذا كانت سن العامل ستين سنة فأكثر استحق الزيادة في المعاش، فإذا كانت الزيادة في المعاش أقل من العلاوة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها.

(المادة الرابعة)

لا تخضع العلاوة المنصوص عليها في هذا القانون لاية ضرائب أو رسوم.

(المادة الخامسة)

يصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من أول يولية سنة 1991

(*) الجريدة الرسمية في 9 مايو سنة 1991 . العدد 19 تابع "ب".

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.
صدر برئاسة الجمهورية في 24 شوال سنة 1411 هـ (9 مايو سنة 1991م).

قانون رقم 29 لسنة 1992

بتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة وضم
العلاوات الاضافية إلى الأجور الاساسية(*)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة 20% من الاجر الأساسي لكل منهم في
1992/6/30، أو في تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ ولا تعتبر هذه العلاوة جزء
من الاجر الأساسي للعامل، ولا تخضع لاية ضرائب أو رسوم.
ويصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه العلاوة الخاصة.

(المادة الثانية)

يقصد بالعاملين في الدولة في تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية
الدائمون والمؤقتون والمعينون بمكافآت شاملة بالجهاز الاداري للدولة أو بوحدة الإدارة المحلية
أو بالهيئات والمؤسسات العامة بهيئات وشركات القطاع العام، وكذلك العاملون بالدولة الذين
تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة، وذوو المناصب العامة والربط الثابت.

(المادة الثالثة)

لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون وبين الزيادة التي تقرر
اعتبار من أول يوليو سنة 1992 في المعاش المستحق للعامل عن نفسه وذلك بمراعاة ما يأتي:

١ - إذا كانت سن العامل اقل من الستين استحق العلاوة الخاصة، فإذا كانت هذه العلاوة
اقل من الزيادة في المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما.

٢ - إذا كانت سن العامل ستين سنة فأكثر استحق الزيادة في المعاش، فإذا كانت الزيادة في
المعاش اقل من العلاوة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها.

(المادة الرابعة)

(*) الجريدة الرسمية في الو يونية سنة 1992 . العدد 22 (مكرر ب)

تضم إلى الاجور الأساسية للخاضعين لأحكام هذا القانون العلاوات الخاصة المقررة بالقوانين التالية من التاريخ المحدد قرين كل منها ولو تجاوز العامل بها نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه.

- . العلاوة المقررة بالقانون رقم 101 لسنة 1987 اعتبار من أول يوليو سنة 1992،
- . العلاوة المقررة بالقانون رقم 149 لسنة 1988 اعتبار من أول يوليو سنة 1993،
- . العلاوة المقررة بالقانون رقم 123 لسنة 1989 اعتبار من أول يوليو سنة 1994،
- . العلاوة المقررة بالقانون رقم 13 لسنة 1990 اعتبار من أول يوليو سنة 1995،
- . العلاوة المقررة بالقانون رقم 13 لسنة 1991 اعتبار من أول يوليو سنة 1996،
- . العلاوة المقررة بهذا القانون اعتبارا من أول يوليو سنة 1997،

ولا يترتب على الضم وفقا للفقرة السابقة حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الاضافية أو التشجيعية طبقا لاحكام المنظمة لها في القوانين أو اللوائح وذلك بافتراض عدم ضم العلاوات الخاصة المشار إليها.

ولا يخضع ما يضم من العلاوات الخاصة إلى الاجور الأساسية لاية ضرائب أو رسوم ويعامل بذات المعاملة المقررة في الفقرات الثلاثة السابقة من يعين اعتبار من أول يوليو سنة 1992.

(المادة الخامسة)

لا تخضع للضرائب والرسوم العلاوة الخاصة التي تقرر للعاملين بالقطاع الخاص اعتبار من أول يوليو سنة 1992 وبما لا يجاوز 20% من الاجر الأساسي للعامل في 30/6/1992.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبار من أول يوليو 1992
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في 29 من ذي القعدة سنة 1412هـ (الموافق أول يونيه سنة 1992).

حسني مبارك

قانون رقم 149 لسنة 1988 بتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة والقطاع العام (10[1])

باسم الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة 15% من الأجر الأساسي لكل منهم في 1988/6/30، أو في تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ، ولا تعتبر هذا العلاوة جزءاً من الأجر الأساسي للعامل.

(المادة الثانية)

يقصد بالعاملين في الدولة في تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون والمعينون بمكافآت شاملة، بالجهاز الإداري للدولة أو بوحدة الإدارة المحلية أو بالهيئات والمؤسسات العامة أو بهيئات وشركات القطاع العام، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة ونوي المناصب العامة والربط الثابت.

(المادة الثالثة)

لا يجوز الجمع بين العلاوة المنصوص عليها في هذا القانون وبين الزيادة التي تقرر اعتباراً من أول يوليه 1988 في المعاش المستحق للعامل عن نفسه وذلك بمراعاة ما يأتي:

- ١ - إذا كانت من سن العامل أقل من الستين استحق العلاوة الخاصة. فإذا كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة في المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما.
- ٢ - إذا كان سن العامل ستين سنة فأكثر استحق الزيادة في المعاش، فإذا كانت الزيادة في المعاش أقل من العلاوة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها.

(المادة الرابعة)

لا تخضع العلاوة المنصوص عليها في هذا القانون لأية ضرائب أو رسوم.

(المادة الخامسة)

يصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من أول يوليه سنة 1988

(10[1]) الجريدة الرسمية . العدد 25 (مكرر) في 1988/6/26

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في 9 ذي القعدة سنة 1408 (23 يونيو سنة 1988)

حسني مبارك

قانون رقم 149 لسنة 2002 بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

المادة الأولى

يمنع جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة (10 %) من الأجر الاساسى لكل منهم فى 30 / 6 / 2002 أو فى تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ ، ولا تعتبر هذه العلاوة جزءا من الأجر الاساسى للعامل ، ولا تخضع لأية ضرائب أو رسوم ويصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه العلاوة الخاصة .

المادة الثانية

يقصد بالعاملين بالدولة فى تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارى للدولة ، أو بوحدات الإدارة المحلية ، أو بالهيئات العامة ، أو بالمؤسسات العامة ، أو بشركات القطاع العام ، أو بشركات قطاع الأعمال العام ، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة ، وذوو المناصب العامة والربط الثابت .

المادة الثالثة

لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون وبين الزيادة التي تنقرر اعتباراً من أول يوليو سنة 2002 في المعاش المستحق للعامل عن نفسه .

وذلك بمراعاة ما يأتي :

- 1- إذا كانت سن العامل أقل من الستين استحق العلاوة الخاصة ، فإذا كانت هذا العلاوة أقل من الزيادة في المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما .
- 2- إذا كانت سن العامل ستين سنة فأكثر استحق الزيادة في المعاش ، فإذا كانت الزيادة في المعاش أقل من العلاوة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها .

المادة الرابعة

تضم العلاوة الخاصة المقررة بهذا القانون إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامه اعتباراً ، من أول يوليو سنة 2007 ولو تجاوز بها العامل نهاية رطب الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه ، ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقاً للأحكام المنظمة لها في القوانين أو اللوائح ، وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة . ولا تخضع العلاوة المضمومة لأية ضرائب أو رسوم ، ويعامل بذات المعاملة المقررة بهذه المادة من يعين اعتباراً من أول يوليو سنة 2002 .

المادة الخامسة

لا تخضع للضرائب الرسوم العلاوة الخاصة التي تقرر للعاملين بالقطاع الخاص اعتباراً من أول يوليو سنة 2002 وبما لا يجاوز (10 %) من الأجر الاساسى للعامل في 30 / 6 / 2002 .

المادة السادسة

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من أول يوليو سنة 2002

- .
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .
صدر برئاسة الجمهورية فى 2 ربيع الآخر سنة 1423 هـ .
(الموافق 13 يونيه سنة 2002 م) .

حسنى مبارك

1995 ì flâ ÷ 23 < ÒÑ· Áf\OË

Ì ê { Ì Ê ; Ì ÷ Ê Æ ÷ c Ø Ø \ ÷ ÷ [v fl ±

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

المادة الأولى

يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة 10 % من الأجر الأساسى لكل منهم فى 30 / 6 / 1995 أو فى تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ ، ولا تعتبر هذه العلاوة جزءا من الأجر الأساسى للعامل ، ولا تخضع لأية ضرائب أو رسوم .

ويصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه العلاوة الخاصة .

المادة الثانية

يقصد بالعاملين بالدولة فى تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون بمكافآت شاملة ، بالجهاز الإدارى للدولة أو بوحداث الإدارة المحلية أو بالهيئات أو المؤسسات العامة أو بشركات القطاع العام ، أو شركات قطاع الأعمال العام ، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة ، وذوو المناصب العامة والربط الثابت .

المادة الثالثة

لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها فى هذا القانون وبين الزيادة التى تنقرر إعتبارا من أول يوليو 1995 فى المعاش المستحق للعامل عن نفسه ، وذلك بمراعاة ما يأتى :

1 - إذا كان سن العامل أقل من الستين استحق العلاوة الخاصة ، فإذا كانت هذه

العلاوة أقل من الزيادة فى المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما .

