

الهيئة العامة لتنمية بحيرة السد العالى

إدارة شئون الأفراد

قرار رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٦

صادر بتاريخ ٢٠٠٦/٣/٥

رئيس مجلس الإدارة

بعد الاطلاع على القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة ؛

وعلى القرار الجمهورى رقم ٤٢٠ لسنة ١٩٧٨ بإنشاء الهيئة العامة لتنمية بحيرة السد العالى ؛

وعلى لائحة نظام العاملين بالهيئة ؛

وعلى القرار الجمهورى رقم ١٦٢ لسنة ١٩٩٦ بتبعية الهيئة لوزارة الزراعة

واستصلاح الأراضى ؛

وعلى القرار الإدارى رقم ١٠٦ لسنة ١٩٩٣ بشأن اللائحة الإدارية للعاملين بالهيئة ؛

وعلى القرارات الإدارية أرقام ٢٤٨ لسنة ٢٠٠٤ ، ١٠٨ ، ١١٩ ، ١٢٦ لسنة ٢٠٠٥

بتشكيل لجنة لسرعة وضع لائحة إدارية جديدة للهيئة ؛

وعلى محضر اجتماع مجلس إدارة الهيئة بجلسته رقم ١٠٣ لسنة ٢٠٠٥ بتاريخ ٢٠٠٥/٦/٤

بشأن الموافقة على ما ورد باللائحة مع استكمال الإجراءات مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

لمراجعتها وإقرارها ؛

وعلى مخاطبة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بكتبتنا المنتهية برقم ٣٩/ف

فى ٢٠٠٥/٦/٢٥ بشأن الموافقة على مشروع اللائحة ؛

وعلى موافقة السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

على مشروع اللائحة فى ٢٠٠٦/١/٢ ؛

قرار:

- مادة ١ - يعمل بأحكام اللائحة المرافقة لهذا القرار على العاملين بالهيئة العامة لتنمية بحيرة السد العالي ، وتسرى فيما لم يرد به نص أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ولائحته التنفيذية .
- مادة ٢ - يلغى القرار رقم ١٠٦ لسنة ١٩٩٣ بشأن اللائحة الإدارية للعاملين بالهيئة .
- مادة ٣ - ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

رئيس مجلس الإدارة

١. دكتور / إبراهيم على موسى

لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة

لتنمية بحيرة السد العالي

الفصل الأول

فى الأحكام العامة

مادة (١)

تسرى أحكام هذه اللائحة على العاملين بالهيئة وتسرى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته ولائحته التنفيذية فيما لم يرد بشأنه نص خاص .
وفى تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالهيئة (الهيئة العامة لتنمية بحيرة السد العالى) ويقصد بالسلطة المختصة (رئيس مجلس إدارة الهيئة) ويقصد بمجلس الإدارة (مجلس إدارة الهيئة) .

مادة (٢)

تضع الهيئة هيكلاً تنظيمياً لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة كما تضع الهيئة جدولاً للوظائف مرفقاً به بطاقات وصف كل وظيفة يتضمن تحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فىمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها ضمن إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات بالجدول رقم (١) الملحق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية وتعديلاتها كما يجوز إعادة تقييم وظائف الهيئة .

ويعتمد جدول الوظائف وطاقات وصفها والقرارات الصادرة بإعادة تقييم الوظائف بقرار من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

مادة (٣)

تشكل فى الهيئة 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 بناءً على دعوة من رئيسها أو من رئيس الهيئة وتكون قراراتها بأغلبية الآراء . فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

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

وتختص اللجنة بالنظر فى تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية للعاملين شاغلي وظائف الدرجة الأولى فما دونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم . كما تختص بالنظر فيما ترى السلطة المختصة عرضه عليها من موضوعات ، ويتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود .

مادة (٤)

تضع السلطة المختصة نظاماً للرقابة والتفتيش والمتابعة وتقييم الأداء بما يتفق وأهداف الهيئة ورفع كفاءة العاملين .

مادة (٥)

يضع مجلس الإدارة نظاماً لتعيين العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة ولتوظيف الخبراء الوطنيين والاستعانة بالأيدى العاملة عارضة أو موسمية خلال فترات محددة وبمراعاة أحكام قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية أرقام ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ لسنة ١٩٩٧ وكذا التأسيسات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة على أن يكون توظيف الخبراء بطريق التعاقد من ذوى الخبرات والتخصصات النادرة التى لا تتوافر فى أى من العاملين بالهيئة وبشرط ألا يجاوز سنه ستين عاماً ومع ذلك يجوز تعيين الخبراء بعد سن الستين وذلك لأداء مهمة محددة لا تجاوز مدتها سنة ، ولا يجوز أن يسند إلى الخبير أية اختصاصات بإصدار قرارات أو ممارسة سلطات تنفيذية .

مادة (٦)

تقسم وظائف الهيئة إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب .

مادة (٧)

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

مادة (٨)

تعلن القرارات التى تصدر فى شئون العاملين فى نشرة يصدر بتنظيم توزيعها وتعليقها فى لوحة الإعلانات قرار من السلطة المختصة .

مادة (٩)

يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأى مسيَّباً فيما تطلبه الهيئة متعلقاً بأحكام هذه اللائحة عن طريق إدارة الفتوى المختصة وذلك خلال شهر من تاريخ طلب الفتوى عن طريق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

مادة (١٠)

يكون حساب المدد المنصوص عليها فى هذه اللائحة بالتقويم الميلادى .

الفصل الثانى

فى التعيين فى الوظائف

مادة (١١)

يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية أو من يفوضه من الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية طبقاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ وتعديلاته مع مراعاة أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف القيادية ولائحته التنفيذية ، ويكون التعيين فى الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة بعد العرض على لجنة شئون العاملين مع الالتزام بأحكام المادة (١٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

مادة (١٢)

يكون التعيين فى الوظائف الخالية بالهيئة عن طريق الإعلان عنها فى صحيفتين يوميتين على الأقل ويجب أن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها ، وتحدد السلطة المختصة الوظائف التى يكون شغلها بامتحان وإجراءات وقواعد الامتحان وتلك التى تشغل بدون امتحان وشروط التعيين فيها .

مادة (١٣)

تتولى الإشراف على إجراءات الامتحان لجنة تشكل بقرار من السلطة المختصة ويتضمن ما يوكل إلى هذه اللجنة من مهام وإجراءات للقيام بهذا الامتحان ، ويكون الامتحان إما تحريرياً أو شفويًا أو عمليًا أو عن طريق مقابلات شخصية ويجوز الجمع بينها ، وتحتفظ الهيئة بأوراق الامتحان على أن تكون موقعة من اللجنة ومن أجروا الامتحان ، ويعتبر من حصل على نصف مجموع الدرجات على الأقل فى كل مادة على حدة قد اجتاز الامتحان .

مادة (١٤)

تعلن نتيجة الامتحان وترتيب الناجحين ودرجاتهم فى لوحة الإعلانات ، وتعد إدارة شئون العاملين كشفًا بأسماء المرشحين للتعين وفقًا لترتيب أسبقيتهم للعرض على لجنة شئون العاملين وعلى اللجنة إبداء رأيها بعد التحقق من توافر شروط ومواصفات شغل الوظيفة فى المرشحين .

مادة (١٥)

يكون التعيين فى غير أدنى وظائف المجموعة النوعية وفقًا للقواعد وبمراعاة الشروط التالية :

١ - أن يكون التعيين فى حدود (١٠٪) من عدد الوظائف الشاغرة فى كل مجموعة نوعية من الوظائف على مدار السنة .

- ٢ - أن تتوافر فى المرشح للتعين الشروط اللازمة لشغل الوظيفة من حيث نوع ومستوى التأهيل العلمى والخبرة طبقاً لجداول ترتيب وتوصيف الوظائف .
- ٣ - ألا تقل مدة الخبرة العملية للمرشح عن مجموع المدد البينية اللازم قضاؤها فى وظائف الدرجات الأدنى من الوظيفة المرشح لها وفقاً لكل مجموعة نوعية على حدة . وبدءاً من درجة بداية التعيين بها .
- ٤ - أن تتوفر فى مدة الخبرة المشار إليها والمقررة فى الهيئة بشأن حساب مدة الخبرة العملية التى تزيد عن المدة اللازم توافرها لشغل الوظيفة .
- ٥ - اجتياز المرشح اختبار الكشف عن الصلاحيات والقدرات والمهارات اللازمة لشغل الوظيفة طبقاً للمواصفات المحددة بها . ويشترط للاعتداد بمدة الخبرة المشار إليها فى المادة السابقة ما يلى :

 - ١ - أن تكون تالية للحصول على المؤهل الدراسى المشترط لشغل الوظيفة المرشح لها .
 - ٢ - أن تكون تالية للقيود بعضوية النقابة وذلك بالنسبة لمدد ممارسة المهن الحرة لأعضاء النقابات المهنية الصادر بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة .
 - ٣ - أن يتفق نوع الخبرة العملية خلال مدة الخبرة المذكورة مع طبيعة عمل الوظيفة المرشح العامل للتعين بها .

ولا يجوز فى جميع الأحوال تعيين العامل فى وظيفة درجتها أعلى مما وصل إليه زميله المعين بالهيئة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة طبقاً لأحكام هذه المادة .

ويجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين أن يكون الإعلان عن شغل الوظائف المشار إليها من بين العاملين بالهيئة . ويتم الإعلان عنها فى اللوحة المخصصة لذلك داخل الوحدة .

مادة (١٦)

تقوم الهيئة قبل البدء فى اتخاذ أى إجراء من إجراءات شغل الوظائف الشاغرة بطريق التعيين أو التكليف بموافاة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بما يأتى :

١ - تحديد أعداد ومسميات الوظائف الشاغرة بالوحدة موزعة على المجموعات النوعية وإعداد مسميات الوظائف المراد شغلها منها .

٢ - مبررات شغل الوظائف فى ضوء احتياجات العمل والمقررات الوظيفية للهيئة ووسيلة شغلها بالتكليف أو بالإعلان .

٣ - مبررات شغل الوظائف بطريق التكليف فى الحالات المقررة قانوناً .
وفى غير حالات التكليف المقررة قانوناً تكون وسيلة شغل الوظائف عن طريق الإعلان على أن يتضمن :

(أ) وصف الوظيفة وشروط شغلها ودرجتها ومقر ممارستها .

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

(ج) بيان ما إذا كان التعيين بامتحان أو بدون امتحان ، وإذا كان التعيين بامتحان فيبين نوع الامتحان ومواده وتاريخ ومكان إجرائه وقرارات تشكيل لجان الامتحان .

مادة (١٧)

يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان ، وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فإن تساوى تقدم الأكبر سناً .

وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعين بمضى سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان ويجوز التعيين من القوائم التى مضى عليها 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 :

- ١ - إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فىمن يشغل الوظيفة فىكون التعيين طبقاً للمؤهل الأعلى وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجاً فالأكبر سنًا .
- ٢ - إذا كانت الخبرة هى المطلوبة فىكون التعيين طبقاً لمدة الخبرة .

مادة (١٨)

يشترط فىمن يعين فى إحدى وظائف الهيئة :

- ١ - أن يكون مصرى الجنسية أو متمتعاً بجنسية إحدى الدول العربية التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى الوظائف العامة .
- ٢ - أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة .
- ٣ - 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 إذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيينه 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 أن ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .
- ٤ - ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبى نهائى ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل .
- ٥ - أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة وفقاً لجداول الوظائف وبطاقات وصفها .
- ٦ - أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة الجهة الطبية التى يحددها مجلس الإدارة ويجوز الإعفاء من شروط اللياقة اللازمة للتعين للاستمرار فى العمل كلها أو بعضها بقرار من السلطة المختصة أو من تفوضه .

٧ - أن تجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

٨ - ألا يقل السن عن ست عشرة سنة ميلادية .

٩ - أن يكون ملماً بالقراءة والكتابة .

مادة (١٩)

يعلن القرار الصادر بالتعيين بلوحة الإعلانات لمدة عشرة أيام ، وعلى مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسؤولية التأديبية إخطار المرشح للتعيين فور صدور قرار التعيين للتقدم لاستلام العمل بخطاب مسجل على محل إقامته الثابت بطلب تعيينه . فإذا لم يتقدم لاستلام العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة إلى تنبيهه أو إنذار ما لم يقدم عذراً تقبله السلطة المختصة خلال ٩٠ يوماً من تاريخ صدور قرار التعيين .

مادة (٢٠)

المؤهلات العلمية الأجنبية التي تمنحها الجامعات والمعاهد والمدارس الأجنبية يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية قرار من وزير التعليم المختص أو من وزير شئون الأزهر حسب الأحوال بناءً على اقتراح لجنة تشكل لهذا الغرض تمثل فيها وزارة التعليم والإدارة العامة للبعثات والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والكليات والمعاهد التي فيها نوع الدراسة المطلوب معادلة شهاداتها أو تقييمها علمياً ، كما يصدر قرار من الجهات المشار إليها بالتقييم العلمي للمؤهلات التي تمنحها المعاهد والمدارس الوطنية .

مادة (٢١)

يجوز للعامل بالهيئة أن يتقدم لشغل الوظيفة المعلن عنها ولو تجاوزت درجة وظيفته وذلك متى توافرت فيه شروط شغل الوظيفة المعلن عنها والتي يشترط أن تكون في غير ذات المجموعة النوعية التي يشغلها .

مادة (٢٢)

تراعى الهيئة عند كل تعيين جديد ضرورة استكمال نسبة ال (٥٪) المحددة لتشغيل المعوقين حسبما نص عليها القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ وعلى أن تقوم الهيئة باتخاذ إجراءات التعيين للعدد المخصص لها من بين المعوقين وإصدار القرارات اللازمة وإخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بذلك وعلى ألا تكون الإعاقة مانعة لهم من القيام بأعباء وواجبات شغل الوظيفة .

مادة (٢٣)

تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التى تحجز للمصابين فى العمليات الحربية الذين تسمح حالاتهم بالقيام بأعمالها ، كما يحدد ذلك القرار قواعد شغلها . ويجوز أن يعين فى هذه الوظائف أزواج هؤلاء المصابين أو أحد أولادهم أو أحد أخواتهم القائمين بإعالتهم فى حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم إذا توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف وكذلك الأمر بالنسبة للشهداء .

مادة (٢٤)

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

مادة (٢٥)

يرتب العاملون بالهيئة فى كشوف أقدميات على أساس المجموعات الوظيفية النوعية التى ينتمى إليها كل منهم ، وتعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلى :

١ - إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية فى أولوية التعيين طبقاً لما ورد فى المادة (١٧) من هذه اللائحة .

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

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

مادة (٢٦)

يجوز دون إعلان إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات المجموعة الوظيفية بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها ، على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف .

مادة (٢٧)

يستحق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول الأجور رقم (١) المرافق للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلمه العمل ما لم يكن مستبقى بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه .
واستثناءً من حكم الفقرة السابقة ، إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته ، أو في درجة أخرى احتفظ له بأجره الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية ربط الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط ألا يجاوز نهايته وأن تكون مدة خدمته متصلة ، ويسرى هذا الحكم على العاملين المؤقتين بالهيئة عند تعيينهم في وظائف دائمة .

مادة (٢٨)

يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظائف الخالية متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقاً لجدول التوصيف والترتيب المعمول بها وذلك مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف .

ويمنح العامل الذى يعين وفقاً لأحكام الفقرة السابقة أول مرسوم درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر حتى وإن تجاوز نهاية مرسوم درجة الوظيفة المعين عليها .

وتحسب لمن يعين وفقاً لأحكام 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 وذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين المختصة .

أما بالنسبة للعاملين الشاغلين للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الذين يحصلون على مؤهل عالٍ 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 عالٍ قبل العمل بهذا النص وظلوا بالمجموعات الفنية والكتابية ويكون منحهم هذه العلاوة من تاريخ اعتماد لجنة شئون العاملين مع مراعاة أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والكتاب الدورى رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ بشأن إعادة تعيين العاملين الذين حصلوا أو يحصلون على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة .

مادة (٢٩)

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

مادة (٣٠)

لرئيس مجلس الوزراء أن يقرر الاحتفاظ بصفة شخصية لمن ينقل من إحدى وحدات القطاع العام إلى الهيئة بمتوسط ما كان يتقاضاه فى السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات وأية مزايا مالية أخرى .

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

مادة (٣١)

تحسب مدة الخبرة المكتسبة علمياً التى تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة فى أجر بداية التعيين للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة .

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

ويكون حساب مدة الخبرة الموضحة بالفقرتين السابقتين وفقاً للقواعد التى يضعها مجلس الإدارة.

الفصل الثالث

فى قياس كفاءة الأداء

مادة (٣٢)

يخضع لنظام التقارير الدورية جميع العاملين بالهيئة فيما عدا شاغلى وظائف الإدارة العليا الذين يكون قياس الأداء بالنسبة لهم على أساس ما يبديه الرؤساء بشأنهم سنوياً من بيانات تعتمد من السلطة المختصة وتودع بملفات خدمتهم وتضع السلطة المختصة نظاماً يكفل قياس الأداء بما يتفق مع طبيعة نشاط الهيئة وأهدافها .

ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تعدها الهيئة لهذا الغرض ونتائج التدريب المتاح وكذلك أية معلومات أو بيانات أخرى يمكن الاسترشاد بها فى قياس كفاية الأداء ، ويعتبر الأداء العادى هو المعيار الذى يؤخذ أساساً لقياس كفاية الأداء - وتعلن للعاملين معايير قياس الكفاية التى تستخدم فى شأنهم.

ويضع مجلس الإدارة نظاماً 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.

مادة (٣٣)

يعد التقرير السنوى عن العامل من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المختص من مستوى الإدارة العليا لإبداء ملاحظاته كتابة على التقرير ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير درجة الكفاية التى تراها وذلك فى ضوء العناصر الواردة بالتقرير وما قد يتجمع لديها من معلومات أو بيانات عن العامل .

ويتعين عند اختلاف تقدير اللجنة عن تقديرات الرؤساء المختصين أن يكون قرار اللجنة مسبباً وقائماً على ما تبين لها من مبررات.

مادة (٣٤)

يكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جداً أو جيد أو متوسط أو ضعيف ، ويعتبر من يحصل على ٩٠ إلى ١٠٠ درجة بمرتبة ممتاز، ومن يحصل على ٨٠ إلى أقل من ٩٠ درجة بمرتبة جيد جداً، ومن يحصل على ٦٥ إلى أقل من ٨٠ درجة بمرتبة جيد ، ومن يحصل على ٥٠ إلى أقل من ٦٥ درجة بمرتبة متوسط ، ومن يحصل على أقل من ٥٠ درجة بمرتبة ضعيف .

مادة (٣٥)

يجب أن يكون التقدير بمرتبتى ممتاز وضعيف مسيئاً ومحددأ لعناصر التمييز أو الضعف التى أدت إليه ومستمدأ من أصول ثابتة بالأوراق والسجلات وملف خدمة العامل ، ولا يجوز اعتماد التقرير إلا باستيفاء ذلك .

ويعتبر من عناصر التمييز بوجه خاص ما يأتى :

- الأعمال البارزة التى حققت الأهداف وتجاوزت معدلات الأداء المحددة .
- الإسهامات التى أدت إلى تطوير أنظمة العمل وتحسين أدائه .
- السلوكيات الوظيفية مع الرؤساء والمرؤوسين والمتعاملين مع الهيئة وأوجه تميزها .
- مدى الانتظام فى العمل واستخدام الحق فى الإجازات وعدم توقيع أية جزاءات تأديبية .

ويعتبر من عناصر الضعف بوجه خاص ما يأتى :

- أداء العمل بما يقل عن مستوى الأداء العادى طبقا لمعدلات الأداء المحددة .
- ما ثبت من ملاحظات الرؤساء أو شكاوى الزملاء والمرؤوسين والمتعاملين مع الهيئة .
- سوء استخدام أدوات العمل والإمكانات المادية للهيئة .
- الجزاءات التأديبية الموقعة .

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

مادة (٣٦)

لا يجوز تقدير كفاية العاملين من الفئات المبينة فيما يلى بمرتبة ممتاز :

- ١ - العامل الذى أتاحت له فرصة التدريب ولم يجتزه بنجاح .
- ٢ - العامل الذى وقع عليه جزاء تأديبى بعقوبة الخضم من أجره أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام أو بعقوبة أشد أو جوزى بجزاءات يتجاوز مجموعها الخضم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام أو بعقوبة أشد خلال العام الذى يوضع عنها التقرير .

٣ - العامل العائد من إعاره أو إجازة بدون مرتب الذى لا يتوافر فيه شرط الحصول على تقرير كفاية حكى . ويستثنى من ذلك من كان آخر تقرير كفاية عنه قبل الإعاره أو الإجازة بمرتبة ممتاز .

مادة (٣٧)

لا يجوز تقدير كفاية العاملين من الفئات المبينة فيما يلى بمرتبتى جيد أو جيد جداً :
١ - العامل الذى أتاحت له فرصة التدريب وتخلف عنه ما لم يكن ذلك بعذر تقبله السلطة المختصة .

٢ - العامل الذى وقع عليه جزاء تأديبى بعقوبة الخصم من أجره أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام أو جوزى بجزاءات تجاوز مجموعها خمسة عشر يوماً فى العام الذى يوضع عنه التقرير .

مادة (٣٨)

يجب إخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى أداؤهم أقل من مستوى الأداء العادى بأوجه النقص فى هذا الأداء طبقاً لنتيجة القياس الدورى للأداء أولاً بأول .

مادة (٣٩)

تعلن وحدة شؤون العاملين العامل بصورة من البيان المقدم عن أدائه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة أو من لجنة شؤون العاملين بحسب الأحوال . وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوماً من تاريخ علمه . ويكون تظلم العاملين شاغلى 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 إن وجدت .

ويبت فى التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه ويكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائياً ، ويعتبر مضى ستين يوماً على تقديم التظلم دون البت فيه بمثابة رفضه .

مادة (٤٠)

فى حالة إعاره العامل داخل الجمهورية أو نديه أو تكليفه تختص بوضع التقرير عنه الجهة التى قضى بها المدة الأكبر 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 المجند تقدر كفايته بمرتبته 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 (٤١)

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

مادة (٤٢)

يحرم العامل المقدم عند 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 (٤٣)

يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين ، فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى ذات درجة وظيفته قررت نقله إليها .
أما إذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل فى أية وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة أو منحه إجازة .

وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة ، فإذا لم تعتمد أعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل إليها العامل فإذا كان التقرير التالى بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتباره نهائيا مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .

الفصل الرابع

فى الترقية

مادة (٤٤)

مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها تكون الترقية من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة أو المجموعة النوعية التى تنتمى إليها . ولا يجوز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضى سنة على الأقل ما لم يكن من بين العاملين بالهيئة من يستوفى الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه السنة .

مادة (٤٥)

تكون الترقية بالاختيار فى حدود النسب التالية ، وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة ، على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية :

١ - من الدرجة الثانية إلى الدرجة الأولى ٥٠ ٪ من عدد شاغلى الدرجة .

٢ - من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية ٢٥ ٪ من عدد شاغلى الدرجة .

وتكون الترقية إلى الوظائف الأخرى بالأقدمية المطلقة .

ويشترط فى الترقية بالاختيار ألا تقل مرتبة كفاية العامل عن ممتاز فى السنتين

الأخيرتين ويفضل من يحصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة عليها مباشرة وذلك مع

التفيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .

فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار من الحاصلين على مرتبة ممتاز أقل من العدد المخصص للترقية بالاختيار تكون الترقية فى الجزء الباقى من الحاصلين على مرتبة جيد جداً 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 من العدد المخصص لها تؤجل الترقية فى الجزء الباقى إلى سنة تالية .

ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين إضافة ضوابط للترقية بالاختيار .

ويشترط فى جميع حالات الترقية بالاختيار أن يجتاز العامل بنجاح التدريب الذى تتيحه له الهيئة بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

مادة (٤٦)

يضع مجلس الإدارة القواعد والإجراءات المتعلقة بالترقية وذلك بما يتفق مع أهمية الوظيفة المطلوب شغلها ومسئولياتها وواجباتها وكفاءة المرشح لشغلها والتي تتحدد على ضوء اجتياز الدورات التدريبية التى تتاح له والتقارير المقدمة عنه أو غير ذلك من مقاييس الكفاية .

مادة (٤٧)

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

مادة (٤٨)

لا يجوز النظر فى ترقية العامل إذا كان محالاً للمحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوفاً عن العمل فى مدة الإحالة أو الوقف وفى هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فإذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانته 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 محالاً إلى المحاكمة التأديبية من تاريخ طلب إقامة الدعوى التأديبية عليه .

مادة (٤٩)

- لا يجوز النظر فى ترقية العامل الذى وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما بعد إلا بعد انقضاء الفترات التالية :
- ١ - ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على (خمسة إلى عشرة أيام) .
 - ٢ - ستة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة (أحد عشر إلى خمسة عشر يوماً) .
 - ٣ - تسعة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على (خمسة عشر إلى ثلاثين يوماً) .
 - ٤ - سنة فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على ثلاثين يوماً أو فى حالة توقيع جزاء خفض الأجر .
 - ٥ - مدة التأجيل أو الحرمان فى حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها .
 - ٦ - تحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت فى فترات أخرى مترتبة على جزاء سابق .

الفصل الخامس

في الأجور والعلاوات

مادة (٥٠)

تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقاً لما ورد في الجدول رقم (١) المرافق للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

مادة (٥١)

يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها طبقاً لما هو مبين بالجدول رقم (١) المرافق للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتستحق العلاوة الدورية في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة ، ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمني .

وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمني تستحق العلاوة في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين .

ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية ، ويصدر بمنح العلاوة قراراً من السلطة المختصة .

مادة (٥٢)

مع عدم الإخلال بأية قاعدة قانونية أفضل يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها وفقاً لما هو مبين بجدول الوظائف والأجور المعامل به ويستمر في استحقاق العلاوة الدورية لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته .

مادة (٥٣)

يمنح شاغلو الوظائف ذوات الربط الثابت وذوو المناصب العامة زيادة سنوية مقدارها (مائة وعشرون جنيهاً) وذلك اعتباراً من أول يوليو لانقضاء سنة على بلوغ المرتب الربط الثابت وبما لا يجاوز خمس زيادات .

الفصل السادس

فى البدلات والمزايا العينية والتعويضات

مادة (٥٤)

يضع مجلس إدارة الهيئة النظم المتعلقة بتقرير البدلات والمزايا العينية والتعويضات ، وذلك طبقاً للأحكام الواردة فى المواد التالية .

مادة (٥٥)

يمنح العاملون بالهيئة البدلات الآتية :

١ - بدل تمثيل سنوى بالفئات التالية :

- الدرجة الممتازة ٢٠٠٠ جنيه

- الدرجة العالية ١٦٠٠ جنيه

- مدير عام ١٢٠٠ جنيه

- كبير بدرجة مدير عام ١٠٠٠ جنيه

- مدير إدارة (درجة أولى) ٨٠٠ جنيه

٢ - ٥٠ ٪ من بدل التمثيل المقرر لمدير إدارة لشاغلى وظائف الدرجة

الأولى التكرارية .

ويصرف هذا البدل للعامل المنتدب لشغل وظيفة مقرر لها هذا البدل متى كانت هذه الوظيفة ممولة وشاغرة ، ولا يخضع هذا البدل للمضرائب .

٣ - بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى ٤٠ ٪ من بداية الأجر

المقرر للوظيفة التى يشغلها العامل .

٤ - بدل إقامة للعاملين فى مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل أثناء

إقامتهم فى هذه المناطق ، ولا يخضع هذا البدل للمضرائب .

٥ - بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها

من مزاوله المهنة وذلك بالفئات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة .

مادة (٥٦)

تمنح مزايا عينية لبعض العاملين الذين تقتضى طبيعة عملهم تقرير هذه المزايا وفقاً للقواعد والضوابط المقررة للعاملين المدنيين بالدولة .

مادة (٥٧)

يمنح العاملون بالهيئة مقابلاً عن الجهود غير العادية وذلك فى الأحوال وبالنسب المبينة فيما يلى منسوبة إلى الأجر الأساسى :

(١٢٠٪) للعاملين بديوان عام الهيئة ، وفروعها بالمحافظات .

(١٦٠٪) للعاملين بمواقع العمل التابعة للهيئة ، ويكون صرف هذا المقابل طبقاً للقواعد المعتمدة من السلطة المختصة .

مادة (٥٨)

تكون الاختراعات والمصنفات التى يبتكرها العامل أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكاً للدولة فى الأحوال الآتية :

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

٢ - 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 الهيئة تتكون موارده من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات ، ويكون الصرف من حصيلة هذا الصندوق طبقاً للائحة المالية التى تضعها السلطة المختصة .

مادة (٥٩)

يجب على العامل أن يخطر الهيئة كتابة عن أية اختراعات أو مصنفات يبتكرها أثناء أو بسبب تأدية عمل وظيفته إذا كان ذلك نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها أو لها صلة بالشئون العسكرية .

مادة (٦٠)

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

مادة (٦١)

إذا انتهت اللجنة المشار إليها فى المادة السابقة إلى أن العمل الذى قام به العامل له صفة الاختراع أو التصنيف وأن له قيمة فنية تعود على الهيئة أو الدولة بعائد حقيقى فإنها ترفع تقريرها إلى مجلس الإدارة لإصدار قرار بتعويض العامل على أساس نسبة مئوية من العائد الحقيقى السنوى من الاختراع أو المصنف . ويجوز للعامل أن يطعن فى تقدير التعويض إلى الجهة القضائية المختصة .

الفصل السابع**فى الحوافز والرعاية الصحية والاجتماعية****مادة (٦٢)**

يمنح شاغلو الوظائف العليا بالهيئة وكذا المهندسون أعضاء نقابة المهن الهندسية والمهن الزراعية المعينون على درجات تخصصية حافزاً شهرياً بحد أقصى (٧٥٪) من الأجر الأساسى ، ويتم الصرف بموجب تقرير بتقييم الإنجاز يعد شهرياً عن كل عامل من السابق ذكرهم ويعتمد من رئيس الهيئة بناء على اقتراح رئيس الإدارة المركزية التابع لها العامل ، ويصرف الحافز لرئيس الهيئة طبقاً للقواعد السارية ، ويكون صرف هذا الحافز طبقاً للقواعد المعتمدة من السلطة المختصة .

مادة (٦٣)

يمنح العاملون بالهيئة حافز إنجاز عن تنفيذ الخطة الربع سنوية ، بصرف كل ثلاثة أشهر تبعاً لتنفيذ الخطة المشار إليها ، وذلك على النحو التالى :

شاغلو وظائف الإدارة العليا (شهران وربع) .

شاغلو وظائف الدرجة الأولى فما دونها (شهر ونصف) .

ويكون صرف هذا الحافز طبقاً للقواعد المعتمدة من السلطة المختصة .

مادة (٦٤)

يمنح العاملون بالهيئة الذين يؤدون خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحوثاً أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفيراً فى النفقات ، مكافأة تشجيعية تصرف كل شهرين ، وذلك فى الأحوال وبالنسب المبينة فيما يلى منسوبة إلى الأجر الأساسى للعامل ، وذلك على النحو التالى :

(٥٠٪) وذلك بما لا يجاوز (٢٥٪) من عدد العاملين .

(٧٥٪) وذلك بما لا يجاوز (٢٥٪) من عدد العاملين .

(١٠٠٪) وذلك بما لا يجاوز (٢٥٪) من عدد العاملين .

ويكون صرف هذه المكافأة طبقاً للشروط والقواعد المعتمدة من السلطة المختصة ، ولا تخضع هذه المكافأة للضرائب .

مادة (٦٥)

يمنح العاملون بالهيئة فى الأعياد والمناسبات الدينية وعند بدء الدراسة فى المدارس (عيد الأضحى المبارك - عيد الفطر - المولد النبوى الشريف - شهر رمضان - بدء الدراسة) منحة بواقع (٥٠٪) من الأجر الأساسى ويحد أقصى (مائتا جنيه) .

مادة (٦٦)

يجوز لمجلس الإدارة أن يقرر مكافأة فى نهاية كل سنة مالية بناءً على ما تعرضه السلطة المختصة بموقف أداء وتنفيذ الأعمال السنوية للهيئة وذلك بالشروط والأوضاع التى يقررها المجلس .

مادة (٦٧)

يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى لو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقاً للأوضاع التى تقررها وبمراعاة ما يأتى :

- ١ - أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين ، وأن يكون قد بذل جهداً خاصاً أو حقق اقتصاداً فى النفقات أو رفعاً لمستوى الأداء .
 - ٢ - لا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .
 - ٣ - ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحد على (١٥٪) من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة ، فإذا كان عدد العاملين فى تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم .
- ولا يمنح منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها ، كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وفقاً للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية .

مادة (٦٨)

تضع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة النقابية للهيئة نظاماً للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين بها وذلك بما لا يقل عن الخدمات المقررة فى قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقوانين المعدلة له وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له ، والقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية ، والتشريعات الأخرى الصادرة فى هذا الشأن وذلك بمراعاة ما لوزير المالية من سلطة إعانة أسر المجندين فى الأحوال وطبقاً للأوضاع التى يقررها رئيس الجمهورية .

الفصل الثامن

فى النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب

مادة (٦٩)

يجوز نقل العامل بالهيئة إلى خارجها بناءً على طلبه أو إذا اقتضت ذلك المصلحة العامة متى كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية . كما يجوز أن ينقل إلى الهيئة العاملون بالحكومة أو القطاع العام أو وحدات الحكم المحلى أو الهيئات العامة من ذوى التخصصات التى تحتاجها الهيئة أو التى لا تتوافر فيها أو إذا لم يوجد بالهيئة من يستوفى شروط شغل الوظيفة المنقول إليها . ويكون النقل إلى وظيفة تعادل درجة الوظيفة المنقول إليها مع الالتزام بالأحكام الواردة بالتأشيرات العامة فى هذا الشأن وبعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية .

مادة (٧٠)

يجوز نقل العامل بعد موافقة وزير المالية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة من الهيئة إلى وحدة أخرى فى الحالتين الآتيتين :

١ - إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الهيئة .

٢ - إذا كان زائداً عن حاجة العمل فى الهيئة وفى هذه الحالة يلغى تمويل وظيفته من موازنتها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها .

مادة (٧١)

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

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 بهذه اللائحة أعمال وظائف حرفية ويكون نقلهم إلى الوظائف الحرفية التى يزاولون أعمالها فى ذات الهيئة بذات درجاتهم وبأقدميتهم وبشرط أن تثبت صلاحيتهم لهذه الوظائف بالنجاح فى امتحان فنى يعقد فى أحد مراكز التدريب التى يصدر بتحديداتها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية .

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

مادة (٧٢)

يجوز بقرار من السلطة المختصة نذب العامل للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة فى نفس الهيئة أو فى وحدة أخرى من الوحدات التى يسرى عليها أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إذا كانت حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك .

مادة (٧٣)

يكون نذب العامل كل أو بعض الوقت لمدة سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات ولا يجوز تجديد النذب بعدها إلا فى حالة الضرورة وبشرط عدم توافر درجات الوظائف التى يجوز شغلها عن طريق النقل .

مادة (٧٤)

فى حالة غياب أحد شاغلى الوظائف العليا يقوم نائبه بأعباء وظيفته فإذا لم يكن له نائب جاز للسلطة المختصة إنابة من يقوم بعمله على أن يكون شاغلاً لوظيفة من درجة معادلة أو من الدرجة الأدنى مباشرة .

مادة (٧٥)

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 تضعها السلطة المختصة .

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

وتدخل مدة الإعارة ضمن اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى واستحقاق العلاوة والترقية ، وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له .

ومع ذلك فإنه لا يجوز إعارة أحد شاغلى الوظائف العليا قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله لها ، كما 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 (٧٦)

عند إعارة أحد العاملين تبقى وظيفته خالية ولا يجوز شغل درجات وظائف المعارين أو استخدام تكاليفها طبقاً للتأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة .

مادة (٧٧)

يجوز للعامل أن ينهى إعارته قبل انتهاء المدة المرخص له بها . وفى هذه الحالة يجب عليه العودة إلى الهيئة خلال شهر من تاريخ انتهاء إعارته . وتسوى هذه المدة من رصيد إجازته الاعتيادية . فإذا لم يكن رصيد إجازته يسمح بذلك اعتبرت إجازة بدون أجر ولا تدخل مدة الإعارة فى حساب رصيد العامل من الإجازات السنوية المستحقة له .

مادة (٧٨)

يجوز إيفاد العاملين فى بعثات أو منح للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع التى يحددها مجلس إدارة الهيئة وطبقاً لأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له ، وتحفظ على سبيل التذكار لأعضاء البعثات والمنح والإجازات الدراسية من العاملين وللمجندين وظائفهم . ويجوز 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 (٧٩)

يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض من الوزير المختص نقل رئيس مجلس إدارة الهيئة أو إعارته أو إيفاده فى بعثة أو منحة .
ويجوز بقرار من الوزير بناءً على عرض من السلطة المختصة نقل أعضاء مجلس الإدارة المعينين وشاغلي الوظائف العليا وإعارتهم وإيفادهم فى بعثات أو منح .

مادة (٨٠)

تضع السلطة المختصة نظاماً لتدريب العاملين بالهيئة وتنمية قدراتهم ، ويتضمن هذا النظام الخطط والأساليب التى تكفل إعداد المرشحين للترقية لتولى وظائفهم الجديدة طبقاً لمطالب شغلها . كما يتضمن وسائل متابعة وتقويم نتائج هذه الخطة .
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 .

مادة (٨١)

تعتبر الفترة التى يقضيها العامل فى التدريب كل الوقت فترة عمل ويعتبر انقطاعه عن التدريب بغير عذر مقبول انقطاعاً عن العمل فإذا تجاوزت مدة الانقطاع ربع المدة المقررة للتدريب اعتبر العامل متخلفاً عن التدريب المتاح له .

الفصل التاسع

فى مواعيد العمل والإجازات

مادة (٨٢)

تحدد السلطة المختصة أيام العمل فى الأسبوع ومواقيته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة .
ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا بإجازة يستحقها فى حدود الإجازات المقررة
بالمواد التالية ووفقاً للضوابط والإجراءات التى يضعها مجلس الإدارة .

مادة (٨٣)

للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية
التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء . ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف
إذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياماً عوضاً عنها وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية
لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن .

مادة (٨٤)

يستحق العامل إجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام فى السنة ولا تزيد عن يومين
فى الدفعة الواحدة لسبب طارئ يتعذر معه الحصول على أى إجازة أخرى . وذلك لأسباب
طارئة لا يستطيع العامل معها إبلاغ رؤسائه مقدماً بها .

مادة (٨٥)

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

- ١ - خمسة عشر يوماً فى السنة الأولى من خدمة العامل وذلك بعد مضى ستة أشهر
من تاريخ استلام العمل .

- ٢ - واحد وعشرون يوماً لمن أمضى سنة كاملة فى الخدمة .

- ٣ - ثلاثون يوماً لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة .

- ٤ - خمسة وأربعون يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين .

ولمجلس الإدارة أن يقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً لمن يعملون فى المحافظات النائية طبقاً للشروط والأوضاع التى يتضمنها القرار .
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 إجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على إجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوماً فى السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الإجازات الاعتيادية لأسباب اقتضتها مصلحة العمل استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسى مضافاً إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته . ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

مادة (٨٦)

يقدم طلب الإجازة الاعتيادية إلى الرئيس المباشر بعد التأشير عليه من إدارة شئون العاملين بمدى استحقاقه للإجازة المطلوبة ثم يعرض الطلب فى اليوم التالى على الأكثر لتقديمه إلى الرئيس المرخص له بالتصريح بالإجازة الاعتيادية طبقاً للنظام الذى تضعه السلطة المختصة فى هذا الشأن ليصدر قرار بمنح الإجازة مع تحديد بدايتها ونهايتها أو رفضها .

مادة (٨٧)

على كل عامل رخص له فى إجازة أن يحزر فى اليوم الأخير من أيام العمل الرسمية إقرار قيام على النموذج الذى تعده الهيئة مبيناً به تاريخ بداية ونهاية الإجازة المرخص له بها وعنوانه خلال فترة الإجازة . كما يحزر إقراراً مماثلاً فى اليوم الأول من عودته من الإجازة ويقدم كلاً من الإقرارين فى اليوم ذاته إلى الرئيس المباشر للاعتماد وإحالتهم إلى إدارة شئون العاملين .

مادة (٨٨)

يتعين على العامل الذى يطلب مد إجازته أن يبلغ الرئيس المرخص له بالتصريح بالإجازة كتابة قبل انتهاء إجازته بوقت كاف ، فإذا لم يصله رداً بالموافقة وجب عليه العودة إلى العمل .

فإذا تخلف عن العودة إلى عمله بعد انتهاء مدة الإجازة الاعتيادية مباشرة تعين على الرئيس المباشر إبلاغ إدارة شئون العاملين بانقطاعه فى اليوم الذى كان محدداً لعودته . وعلى إدارة شئون العاملين اتخاذ الإجراءات القانونية المقررة فى هذا الشأن .

مادة (٨٩)

يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبى المختص الذى يحدده رئيس مجلس الإدارة فى الحدود الآتية :

- ١ - ثلاثة أشهر بأجر كامل .
- ٢ - ستة أشهر يعادل (٧٥٪) من أجره الأساسى .
- ٣ - ستة أشهر يعادل (٥٠٪) من أجره الأساسى ، (٧٥٪) من الأجر الأساسى لمن تجاوز سن الخمسين .

وللعامل الحق فى مد الإجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبى المختص احتمال شفائه ، 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 للسلطة 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 وفر منها . وعلى العامل المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية .

مادة (٩٠)

يصرح بالإجازة المرضية بناءً على قرار من الجهة الطبية المختصة بعد توقيع الكشف على المريض فإذا اضطّر المريض إلى عرض نفسه على طبيب خارجى جاز للجهة الطبية المختصة اعتماد الإجازة المرضية المقررة بمعرفة الطبيب الخارجى .

وفى جميع الأحوال يوفد طبيب من قبل الوحدة لزيارة المريض على أن يكون قراره نهائياً مهما كان تقرير الطبيب الخارجى ، فإذا توجه الطبيب إلى العامل فى منزله ولم يجده وجب على العامل أن يقدم عذراً مقبولاً فإذا لم يقبل العذر الذى يقدمه العامل أو قرر الطبيب أنه كان يمكنه الحضور لمقر الجهة الطبية المختصة جاز حرمانه من أجره عن مدة غيابه بالإضافة إلى توقيع الجزاء المناسب عليه ومطالبته بتكاليف زيارة الطبيب ويجب على العامل أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل .

وفى جميع الأحوال يعتبر تمارض العامل إخلالاً خطيراً بواجباته يستوجب توقيع جزاء رادع وإذا رغب العامل المريض فى قطع إجازته والعودة لعمله وجب أن يتم ذلك بناءً على طلب كتابى منه وبعد موافقة الجهة الطبية المختصة .

مادة (٩١)

إذا انقطع العامل عن عمله بسبب المرض فعليه أن يبلغ رئيسه المباشر مع بيان محل إقامته ليحيله عن طريق إدارة شئون العاملين فى اليوم ذاته إلى المجلس الطبى المختص تمهيداً لمنحه الإجازة اللازمة فإذا انقضت الإجازة دون أن يشفى وجب عليه أن يعيد الإبلاغ فى اليوم التالى على الأكثر لانتهاؤ الإجازة إعادة الكشف الطبى عليه . ويتكرر الإبلاغ والكشف حتى يعود العامل إلى عمله .

مادة (٩٢)

فى الحالات التى لا يقرر فيها المجلس الطبى المختص صراحة مرض العامل يتعين على الهيئة أن تحيله إلى التحقيق لتحديد مدى تمارضه فى ضوء ما يقدمه من مستندات طبية . فإذا ثبت تمارض العامل جوزى تأديبياً طبقاً للقانون . أما إذا لم يثبت تمارض العامل فتحسب مدة الانقطاع من رصيد إجازاته الاعتيادية .

مادة (٩٣)

استثناءً من أحكام الإجازات المرضية يمنع العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التى يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة بناءً على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عبزه كاملاً وفى هذه الحالة الأخيرة يظل العامل فى إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة إلى المعاش .

مادة (٩٤)

لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال إجازته المقررة فى المواد السابقة وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للهيئة أن تحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبى فى جميع الأحوال .

مادة (٩٥)

تكون حالات الترخيص بإجازة بدون مرتب على الوجه الآتى :

١ - يمنع الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج . ويسرى هذا الحكم سواء كان الزوج المسافر من العاملين فى الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص . ويتعين على الهيئة أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى جميع الأحوال .

٢ - يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التى يبيدها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقاً للقواعد التى يضعها مجلس الإدارة فى هذا الشأن . ولا يجوز الترخيص بهذه الإجازة لمن يشغل إحدى الوظائف العليا قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله لها .

كما لا تجوز ترقية العامل الذى تجاوز مدة 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 .
ويجوز للسلطة المختصة بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة شغل وظيفة العامل الذى رخص له بإجازة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل بالتعيين أو الترقية عليها .

مادة (٩٦)

تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية واستثناءً من حكم المادتين (١٢٥ ، ١٢٦) من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الهيئة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوى (٢٥٪) من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها .

مادة (٩٧)

لا يجوز إعارة العامل أو منحه الإجازات المنصوص عليها فى البندين (١ ، ٢) من المادة (٩٥) والمادة (٩٦) من هذه اللائحة أثناء فترة الاختبار .

مادة (٩٨)

تمنح إجازات خاصة بأجر فى الحالات الآتية :

- ١ - لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية .
- ٢ - يجوز للسلطة المختصة منح العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا إجازة عن أيام الامتحان الفعلية .
- ٣ - للعاملة الحق فى إجازة للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

٤ - للعامل المخالط لمريض بمرض معدٍ ويرى المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التى يحددها .
ويستحق العامل الذى يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبى المختص مدة لعلاجه إجازة للمدة التى يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق .

مادة (٩٩)

يجوز للسلطة المختصة وفقاً للقواعد التى تضعها الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها .
وتستحق فى هذه الحالة نصف الإجازات الاعتيادية والمرضية المقررة لها وتسرى عليها أحكام هذه اللائحة فيما عدا ذلك ، واستثناءً من حكم المادة (١٢٥) من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تؤدى الاشتراكات المستحقة وفق أحكام هذا القانون من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن اشتراكها فى النظام المذكور .

مادة (١٠٠)

لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط إجازة من أى نوع مما سبق طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة .

مادة (١٠١)

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 إجازته ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك .

مادة (١٠٢)

تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الإجازات التى تمنح للعاملين .

الفصل العاشر

فى واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة (١٠٣)

- يجب على العامل مراعاة أحكام هذه اللائحة وأحكام القرارات المكملة لها وتنفيذها وتنفيذ ما تصدره الهيئة من قرارات وتعليمات فى هذا الشأن ، وعليه :
- ١ - أن يؤدى العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمى لأداء واجبات وظيفته ويجوز تكليف العاملين بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المعين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .
 - ٢ - أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه فى الوقت المناسب .
 - ٣ - أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام وأن يسلك فى تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب .
 - ٤ - المحافظة على مواعيد العمل واتباع الإجراءات التى تحددها السلطة المختصة فى حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد .
 - ٥ - المحافظة على ممتلكات وأموال الهيئة ومراعاة صيانتها .
 - ٦ - إبلاغ الهيئة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وكل تغير يطرأ عليها خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .
 - ٧ - أن يتعاون مع زملائه فى أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة .
 - ٨ - أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك فى حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها .
- ويتحمل كل رئيس الأوامر التى تصدر منه كما يكون مسئولاً عن حسن سير العمل فى حدود اختصاصاته .

مادة (١٠٤)

يحظر على العامل :

- ١ - 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 .
- ٢ - مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة .
- ٣ - مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية .
- ٤ - 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 .
- ٥ - عدم الرد على مناقضات الجهاز المركزى للمحاسبات أو مكاتباته بصفة عامة أو تأخير الرد عليها ، ويعتبر فى حكم عدم الرد أن يجيب العامل إجابة الغرض منها المعاطلة والتسويق .
- ٦ - 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 له الحق فى فحصها أو مراجعتها أو الاطلاع عليها بمقتضى قانون إنشائه .
- ٧ - أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحاً له بذلك كتابة من الرئيس المختص .
- ٨ - أن يفشى الأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك ، ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة .

- ٩ - أن يحتفظ لنفسه بأصل أى ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل مكلف به شخصياً .
- ١٠ - أن يخالف إجراءات الأمن الخاص والعام التى يصدر بها قرار من السلطة المختصة .
- ١١ - أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة .
- ١٢ - أن يؤدي أعمالاً 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 القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعداً قضائياً ممن تربطهم به صلة القرابة أو نسب لغاية الدرجة الرابعة ، وأن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التى يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قريى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك بشرط إخطار الجهة الرئاسية التابع لها بذلك .
- ١٣ - أن يشرب الخمر أو أن يلعب القمار فى الأندية أو المحال العامة .
- ١٤ - ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة :
- (أ) قبول أى هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته .
- (ب) أن يجمع نقوداً لأى فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إمضاءات لأغراض غير مشروعة .
- (ج) أن يشترك فى تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الجهة التى تحددها السلطة المختصة ، ومراعاة أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية .
- (د) أن يشتري عقارات أو منقولات مما تطرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته .

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

(و) أن يشترك فى تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أى عمل فيها إلا إذا كان مندوباً عن الحكومات 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 وتأديهم

مادة (١٠٥)

كل عامل يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه إخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً ولا يعفى العامل من الجزاء استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا أثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادراً إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده .

ولا يسأل العامل مدنياً إلا عن خطئه الشخصى .

مادة (١٠٦)

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

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

مادة (١٠٧)

تختص النيابة الإدارية وحدها دون غيرها بالتحقيق الإدارى مع شاغلى وظائف الإدارة العليا كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق فى المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين (٢ ، ٤) من المادة (١٠٤) من هذه اللائحة وعلى الهيئة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجر به من تحقيق فى واقعة أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها وعلى تلك الجهة فور إخطارها إحالة أوراق التحقيق بحالته إلى النيابة الإدارية .

ويقع باطلاً كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين .

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

مادة (١٠٨)

الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

- ١ - الإنذار .
- ٢ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- ٣ - الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين فى السنة ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ربع الأجر شهرياً بعد الجزاء الجائز المحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .
- ٤ - الحرمان من نصف العلاوة الدورية .
- ٥ - الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .
- ٦ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .
- ٧ - خفض الأجر فى حدود علاوة .
- ٨ - خفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة .

٩ - الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذى كان عليه قبل الترقية .

١٠ - الإحالة إلى المعاش .

١١ - الفصل من الخدمة .

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

١ - التنبيه .

٢ - اللوم .

٣ - الإحالة إلى المعاش .

٤ - الفصل من الخدمة .

مادة (١٠٩)

يضع مجلس الإدارة لائحة تضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق والتظلم من الجزاءات .

وللمحقق من تلقاء نفسه أو بناءً على طلب من يجرى معه التحقيق الاستماع إلى الشهود والاطلاع على السجلات والأوراق التى يرى فائدتها فى التحقيق وإجراءات المعاينة .

مادة (١١٠)

يكون الاختصاص فى التصرف فى التحقيق كما يلى :

١ - لشاغلى الوظائف العليا كل فى حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوماً فى السنة بحيث لا تزيد فى المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً ، وللسلطة المختصة حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله وذلك خلال ستين يوماً ولها أيضاً إذا ألغت الجزاء أن تحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغها بالقرار .

- ٢ - للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة فى البنود من (١-٦) من الفقرة الأولى من المادة (١٠٨) ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر فى السنة الواحدة على ستين يوماً سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات وكذلك الجزاءين الواردين فى البندين (١ ، ٢) من الفقرة الثانية من المادة المشار إليها .
- ٣ - كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة فى البنود (٧ ، ٨ ، ٩) من المادة (١٠٨) وذلك فى المخالفات الجسيمة التى تحددها لائحة الجزاءات .
- ٤ - تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى المادة (١٠٨) ويكون الطعن فى هذه الجزاءات أمام المحكمة الإدارية العليا .
- وتكون الجهة المنتدب إليها أو المعار إليها العامل أو المكلف بها هى المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً للأحكام سالفه الذكر وذلك عن المخالفات التى يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة أو التكليف .

مادة (١١١)

تخطر وحدة شئون العاملين العامل بالجزاء الموقع عليه وأسباب توقيعه خلال سبعة أيام من صدور قرار الجزاء ، وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوماً من تاريخ علمه .

ويكون تظلم العاملين شاغلي الوظائف العليا من الجزاءات الموقعة عليهم إلى السلطة المختصة ويكون تظلم باقى العاملين إلى لجنة التظلمات تنشأ لهذا الغرض وتشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يوقع الجزاء وعضو تختاره اللجنة النقابية .

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

ويعتبر مضى ستين يوماً على تقديم التظلم دون البت فيه بمثابة رفض .

وينفذ جزاء الخصم من الأجر المستحق للعامل اعتباراً من أجر الشهر التالى لإعلانه بالجزاء الموقع عليه وفى الحدود الجائزة قانوناً .

مادة (١١٢)

لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التى تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف .
ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملاً حتى تقرر المحكمة ما يتبع 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 أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف من أجره فإن جوزى بجزاء أشد تقدر 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 (١١٣)

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 غير نهائى ويحرم من كامل أجره فى حالة حبسه تنفيذاً لحكم جنائى نهائى ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على السلطة المختصة لتقرير ما يتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسئوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه .

مادة (١١٤)

عند توقيع جزاء الخفض إلى وظيفة أدنى يشغل 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 ترقبته إلا بعد مضى سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء . فإذا وقع على العامل جزاء الخفض إلى وظيفة أدنى مع خفض الأجر فلا يجوز النظر فى ترقبته إلا بعد مضى سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .

مادة (١١٥)

لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب ما عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ فى التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته . ويجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة 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 تجاوز خمسة أضعاف الأجر الأساسى الذى كان يتقاضاه فى الشهر عن انتهاء الخدمة . واستثناء من حكم المادة (١٤٤) من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر إن وجد عند استحقاقها وذلك فى حدود الجزء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الإدارى على أمواله .

مادة (١١٦)

تعفى من الرسوم الطعون التى تقدم ضد أحكام المحاكم التأديبية .

مادة (١١٧)

تودع أوراق التحقيق والجزاء بملف فرعى يلحق بملف خدمة العامل . وتعد صحيفة خاصة بالجزاءات التأديبية تودع بالملف الفرعى المشار إليه تسجل بها المخالفات والجزاءات التى وقعت عليه وتواريخ وأرقام القرارات الصادرة بتوقيعها .

مادة (١١٨)

تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة . وتنقطع 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 اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة ، ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة (١١٩)

تمحى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل دون حاجة إلى تقديم طلب منه بانقضاء الفترات الآتية :

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

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

٣ - سنتان فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

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

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

ويتم المحو بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا بقرار من رئيس مجلس الإدارة ، 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 (١٢٠)

تحتفظ الهيئة فى حساب خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين . ويكون الصرف من هذه الحصيلة فى الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية طبقاً للشروط والأوضاع التى تحددها السلطة المختصة بعد أخذ رأى اللجنة النقابية .

الفصل الثانى عشر

فى انتهاء الخدمة

مادة (١٢١)

تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

- ١ - بلوغ السن المقررة لترك الخدمة وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له .
- ٢ - عدم اللياقة للخدمة صحياً .
- ٣ - الاستقالة .
- ٤ - الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة .
- ٥ - فقد الجنسية أو انتفاء شروط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى .
- ٦ - الفصل بقرار من رئيس الجمهورية فى الأحوال التى يحددها القانون الخاص بذلك .
- ٧ - 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 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 .
- ٨ - إلغاء الوظيفة المؤقتة .
- ٩ - الوفاة .

مادة (١٢٢)

- تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له .
- ومع ذلك يجوز عند الضرورة القصوى بقرار 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 . يسرى ذلك على شاغلى المناصب والوظائف التى تعلقو الدرجة الممتازة وما فى مستواها على أن يكون بمد خدمتهم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

كما يجوز بقرار من رئيس الجمهورية لاعتبارات يقدرها مد الخدمة بعد ذلك بالنسبة لشاغلى بعض المناصب والوظائف ذات الطابع الخاص التى تعلق الدرجة الممتازة لمدة أو مدد أخرى دون التقيد بحد أقصى .

مادة (١٢٣)

يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن 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 (١٢٤)

يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذى تقل سنه عن ٥٥ 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 أو شركات القطاع العام ، كما لا يجوز شغل الوظائف التى تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة قبل مضى سنة من تاريخ الإحالة إلى المعاش .

مادة (١٢٥)

تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطبى المختص ولا يجوز إنهاء العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ إجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء إجازاته .

مادة (١٢٦)

للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ، ولا تنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة . ويجب البت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد . وفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه .

ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوماً الواردة بالفقرة السابقة .

فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم فى الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش ويجب على العامل أن يستمر فى عمله إلى أن يبلغ إليه قبول قرار الاستقالة أو إلى أن ينقضى الميعاد المنصوص عليه فى الفقرة الثالثة .

مادة (١٢٧)

إذ قدم العامل استقالته فعلى إدارة شئون العاملين بالهيئة أن تثبت عليها تاريخ ورودها وتعرض هذه الاستقالة فوراً على السلطة المختصة مشفوعة بمذكرة تفصيلية عن حالته من واقع ملف خدمته .

فإذا رأت السلطة المختصة الموافقة على قبول الاستقالة أو إرجاء قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل تعين على إدارة شئون العاملين إبلاغ العامل فوراً بذلك .

وفى جميع الحالات تودع الاستقالة بملف خدمة العامل بعد التأشير عليها بقرار السلطة المختصة .

مادة (١٢٨)

تعد إدارة شئون العاملين فى أول كل عام بياناً بأسماء العاملين الذين يبلغون السن المقررة لترك الخدمة لعرضه على السلطة المختصة تمهيداً لاتخاذ الإجراءات اللازمة لاستصدار قرار إنهاء خدمة العامل ابتداءً من اليوم التالى لبلوغه هذه السن .

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

مادة (١٢٩)

يعتبر العامل مقدماً استقالته فى الحالات الآتية :

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

٢ - إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله السلطة المختصة أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكتمال هذه المدة . وفى الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية .

٣ - 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 مستقياً فى جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى جهة أجنبية .

مادة (١٣٠)

يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادتين (١٠٨ ، ١٢١) على أنه فى حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملاً أو منقوصاً حسب الأحوال لغاية استنفاد إجازاته المرضية أو إحالته إلى المعاش بناءً على طلبه ، وإذا كان انتهاء الخدمة بناءً على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار الاستقالة أو انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة . وفى حالة إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة أو بقرار من رئيس الجمهورية يستحق العامل تعويضاً يعادل أجره إلى أن يتم إبلاغه بالقرار وذلك دون إخلال بحكم الفقرة السابقة .

مادة (١٣١)

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 أن يتم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفاً عن العمل ، ولا يجوز أن يسترد من العامل الذى أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من أجره إذا حكم عليه بالإحالة إلى المعاش أو الفصل .

مادة (١٣٢)

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

مادة (١٣٣)

يمنح العاملون بالهيئة منحة إثابة عن مدة خدمتهم بالهيئة عند انتهاء الخدمة وذلك فى الأحوال وبالفئات وطبقاً للشروط التى يصدر بها قرار من مجلس الإدارة .