

وزارة العدل

قرار وزير العدل رقم ١٩٥١ لسنة ٢٠٠٨

باعتماد اللائحة الداخلية والهيكل التنظيمى والوظيفى
للعاملين بدار الإفتاء المصرية

وزير العدل

بعد الاطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨
والقوانين المعدلة له ؛

وعلى قرار وزير العدل رقم ٢١٤٧ لسنة ١٩٧٩ بشأن التقسيمات التنظيمية
للأجهزة الإدارية للهيئات القضائية والجهات المعاونة لها ؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٨٥ بشأن إعادة تنظيم التقسيمات الإدارية
لدار الإفتاء المصرية ؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١٩٢٦ لسنة ١٩٨٥ باعتماد جداول ترتيب وبطاقات وصف
وظائف الجهاز الإدارى لدار الإفتاء ؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١١٤٧ لسنة ٢٠٠٨ بشأن الاستقلال المالى والإدارى
لدار الإفتاء المصرية ؛

وبناءً على ما عرضه مساعد وزير العدل لشئون التنمية الإدارية والمالية والمطالبات القضائية ؛
ولما رأى لصالح العمل ؛

قرر :

(المادة الاولى)

تعتمد اللائحة الداخلية والهيكل التنظيمى والوظيفى للعاملين بدار الإفتاء المصرية
المرفقة لهذا القرار .

(المادة الثانية)

تلغى التقسيمات التنظيمية لدار الإفتاء المصرية المنصوص عليها بقرار وزير العدل

رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٨٥

(المادة الثالثة)

تستبدل بوظائف دار الإفتاء المنصوص عليها بقرار وزير العدل رقم ١٩٢٦ لسنة ١٩٨٥
الوظائف المدرجة بالبطاقات المرافقة لهذا القرار .

(المادة الرابعة)

لا يعتبر اعتماد بطاقات وصف الوظائف المرافقة لهذا القرار موافقة على تمويل
الوظائف المدرجة بها وعلى الجهة المختصة اتخاذ إجراءات التمويل .

(المادة الخامسة)

يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ صدوره ، وعلى الجهات المختصة تنفيذه ،
ويلغى كل ما يخالفه من أحكام .

صدر فى ٢٧/٢/٢٠٠٨

وزير العدل

المستشار / ممدوح مرعى

اللائحة الداخلية لدار الإفتاء المصرية

الباب الأول

(مادة ١)

دار الإفتاء المصرية

دار الإفتاء المصرية هيئة عامة ذات طابع دينى لها ميزانية مستقلة خاصة بها ، تقوم بخدمة الأمة الإسلامية وتقودها إلى ما فيه خيرها ورفعتها فى دينها ودنياها وهى تعمل على تأسيس الفتوى الشرعية تأسيساً سليماً يتفق مع صحيح الدين وتحقيق المقاصد الشرعية العليا من حفظ النفس والعقل والدين وكرامة الإنسان ومملكه كما تقوم بتقديم هذه الفتاوى إلى طالبها بطرق ميسرة وتناسب مع لغة العصر .

كما تعمل على ترسيخ مبدأ المرجعية الدينية فى نفوس الناس أمام الاستفسارات الكثيرة والمتتالية فى المشكلات التى تواجه العالم والتفاعل على المستوى الداخلى .

وفى سبيل أداء رسالتها السامية تقوم دار الإفتاء المصرية بتطوير المراكز البحثية بها وفقاً لأحدث ما وصلت إليه تكنولوجيا العصر ، كما تقوم بتدريب المبعوثين من مختلف البلاد الإسلامية وغير الإسلامية على أعمال الإفتاء واستخدام النظم التكنولوجية الحديثة .

كما تقوم دار الإفتاء المصرية بإبداء رأى فى أحكام الإعدام الصادرة فى القضايا المحالة إليها طبقاً للقانون المصرى .

كذلك تقوم بإصدار البيانات الشرعية بتحديد أول كل شهر عربى عن طريق الاستعانة بفرق رصد الأهلة المنتشرة فى أنحاء الجمهورية والمزودة بأجهزة الرصد الحديث .

(مادة ٢)

مفتى الجمهورية

مفتى جمهورية مصر العربية هو الذى يمثل دار الإفتاء ويتكلم باسمها ، ويحافظ على أمنها ونظامها وكرامتها وكرامة العاملين بها ، ويشرف على حسن سير جميع الأعمال بها ، ويراعى مطابقتة هذه الأعمال لأحكام الشريعة الإسلامية السمحاء ، كما يراعى مطابقتها لأحكام هذه اللائحة .

وهو الذى يعلن ما ينتهى إليه رأى دار الإفتاء المصرية فى الموضوعات المعروضة عليه ، وله أن يفرض أى من شاغلى وظيفه رئيس قطاع أو من يختاره من بين شاغلى وظائف الإدارة العليا فى بعض اختصاصاته .

يكون لمفتى الجمهورية السلطات المخولة للوزير المختص ، ووزير المالية ووزير الدولة للتنمية الإدارية ، ورئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، المنصوص عليها فى القوانين واللوائح ، ويتولى تنفيذ المسائل التى يجب أن يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية أو مجلس الوزراء أو رئيس مجلس الوزراء ، وكذلك المسائل التى تقضى فيها القوانين واللوائح بأخذ رأى مجلس الدولة أو أية جهة أخرى أو موافقتها .

(مادة ٣)

الفتوى

على أصحاب الأسئلة وطالبي الفتوى من الجمهور داخل جمهورية مصر العربية أو من خارجها اتباع التعليمات التى تصدر إليهم من الأفراد المكلفين بحفظ النظام والالتزام بشروط وإجراءات قبول الفتوى المكتوبة والمواعيد المحددة من قبل دار الإفتاء المصرية لاستلام الرد على أسئلتهم وفقاً لما يلى :

(١) شروط وإجراءات قبول الفتوى المكتوبة :

- ١ - ألا يكون الأمر فيه نزاع بين أطراف متعددة .
- ٢ - لا تقبل الفتوى إلا بحضور أطراف النزاع أو من يمثلهم قانوناً .
- ٣ - ألا يكون الأمر معروض أمام الجهات القضائية المختصة إلا إذا خاطبت تلك الجهات دار الإفتاء المصرية لإبداء الرأى الشرعى فى ذلك الأمر .
- ٤ - الفتاوى المقبولة تكون فى الحالات الآتية : الميراث والوصية «الشبكة» الرضاع .

(ب) طرق ورود الاسئلة والاستفتاءات :

١ - المحضور إلى مقر دار الإفتاء المصرية لطلب الفتوى التحريرية أو الشفوية :
حيث يتم تسجيل بيانات السائل فى النظام الالكترونى فى الاستقبال ويعطى رقم تعريف خاص به ، ثم يحال السائل لأحد أمناء الفتوى ومعه رقم التعريف الخاص به ، ويقوم أمين الفتوى بتسجيل سؤال السائل على النظام وكذلك الإجابة عليه .

٢ - الاستفسار بالبريد أو بالتلغراف أو بالفاكس : حيث يتم التحويل لصورة إلكترونية وتسجيل بيانات السائل ومضمون السؤال فى النظام وبعد الانتهاء من الإجابة يتم حفظها إلكترونياً .
وترسل الإجابة للسائل حسب طريقة ورود السؤال .

٣ - الاستفسار عن طريق البريد الإلكتروني Email: Fatawa@dar-alifta.org :
حيث يتم تفرغ بيانات السائل والسؤال فى قاعدة بيانات معدة بذلك ، وبعد الانتهاء يتم إرسال الإجابة للسائل إلكترونياً أيضاً .

٤ - الاستفسار عن طريق الشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت) :
حيث يمكن لمتصفح موقع دار الإفتاء المصرية أن يطلب الفتوى من خلال نموذج مُعد لذلك يترك فيه بياناته وبعد انتهائه من تسجيل بياناته يأخذ رقم تعريف خاص به بحيث يمكنه الاستفسار عن الإجابة عن طريق هذا الرقم من خلال الموقع نفسه .

٥ - الاستفسار الهاتفى عن طرق مركز الاتصالات (CALL CENTER) :
حيث تم تخصيص الرقم (١٠٧) لتقديم هذه الخدمة .

بحيث يقوم السائل من خلال الهاتف بترك بياناته والسؤال الخاص به على النظام الذى يقوم بإعطاء السائل رقم تعريف خاص به وموعداً لتلقى الإجابة وبعد الانتهاء يتم حفظ بيانات السائل ومضمون السؤال فى النظام إلكترونياً ويتلقى السائل الإجابة عن طريق نفس رقم الهاتف بعد إدخال رقم التعريف الخاص به .

٦ - أى طرق الكترونية أخرى يتم التعامل بها فى المستقبل .

(مادة ٤)

أمناء الفتوى

أمناء الفتوى يتعاملون مع الجمهور بحكم عملهم ومن ثم يكون لهم حق الحماية الكاملة قانوناً والاحترام الواجب شرعاً ، فلا يجوز استدعائهم لجهات الأمن أو التحقيق معهم بمعرفة أى جهة من جهات التحقيق خارج دار الإفتاء إلا بإذن من مفتى الجمهورية كما لا يجوز أن تتخذ ضدهم أية إجراءات جنائية إلا بإذن من وزير العدل . كما لا يجوز اتخاذ إجراءات تأديبية ضدهم بسبب أعمال وظيفتهم إلا بإذن من مفتى الجمهورية .

المكتب الفنى لمفتى الجمهورية هو الجهة المختصة بتلقى ما قد يكون من شكوى ضد أحد أمناء الفتوى .

يكون التصرف فى الشكاوى المقدمة ضد أى من أمناء الفتوى بأن يتم عرض الشكوى على مفتى الجمهورية من خلال رئيس قطاع الشؤون الشرعية (الأمين العام لأمانة الفتوى) مشفوعة برأيه بعد قيامه ببحث الشكوى والتأكد من جديتها أو كيديتها وفقاً للقوانين واللوائح والقواعد المعمول بها ولمفتى الجمهورية ، أن يعتمد هذا الرأى أو يعدله أو يرفضه . إذا ما ثبت جدية الشكوى يتم إخطار الشاكى بأحقيته فى شكواه وما اتخذ من إجراءات بشأنها .

وإذا ما ثبت كيدية الشكوى فيتم التصرف فيها إما بالحفظ لعدم الأهمية أو باتخاذ الإجراءات القانونية ضد الشاكى .

(مادة ٥)

المحافظة على النظام داخل دار الإفتاء المصرية

المحافظة على النظام داخل دار الإفتاء المصرية من اختصاصها فقط ويتولى ذلك مفتى الجمهورية أو من يفوضه فى ذلك .

يحدد مفتى الجمهورية القوات التى يراها كافية لحفظ الأمن والنظام ويبلغ وزير الداخلية بذلك وتكون هذه القوات تحت إمرة مفتى الجمهورية ومستقلة عن كل سلطة أخرى .

لا يجوز لأحد الدخول إلى حرم دار الإفتاء المصرية إلا بتصريح يصدر طبقاً للنظام الذى يضعه المكتب الفنى لمفتى الجمهورية .

على المصرح لهم بالدخول اتباع التعليمات التى تصدر إليهم من المكلفين بحفظ الأمن والنظام .

للقائمين بحفظ النظام أن يكلفوا من يقع منه ضوضاء أو إخلال بالنظام ممن رخص لهم بدخول دار الإفتاء المصرية بمغادرتها فوراً ، فإن لم يمثل فلمفتى الجمهورية أو من يفوضه أن يأمر حرس الدار بإخراجه وتسليمه للجهة المختصة إذا اقتضى الحال .

الباب الثانى

فى الوظائف

(مادة ٦)

يضع مفتى الجمهورية هيكلاً تنظيمياً لدار الإفتاء المصرية ويصدر به قرار من فضيلته .

(مادة ٧)

يضع مفتى الجمهورية أحكام توصيف وترتيب وتقييم وظائف دار الإفتاء المصرية ، كما يحدد قواعد وإجراءات نقل العاملين إلى الوظائف الواردة بجدول توصيف الوظائف وتاريخ نفاذ أحكام التوصيف والتقييم .

ولمفتى الجمهورية إعادة تقييم وظائف دار الإفتاء المصرية أو استحداث وظائف جديدة ، وفى هذه الحالة تتبع أحكام الفقرة السابقة .

(مادة ٨)

يعتمد مفتى الجمهورية جدولاً للوظائف يتضمن توصيف وترتيب وتقييم كل وظيفة من الوظائف ووصفها وصفاً تحليلياً مع بيان واجباتها ومسئولياتها والشروط اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها فى درجة من الدرجات الداخلة فى الجداول الملحقه بهذه اللائحة .

(مادة ٩)

تقسم وظائف دار الإفتاء المصرية إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة قائمة بذاتها فى مجال التعيين والترقية والنقل والإعارة والندب .

(مادة ١٠)

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

الباب الثالث

التعيين فى الوظائف والترقية

(الفصل الاول)

التعيين

(مادة ١١)

تعلن دار الإفتاء المصرية عن الوظائف الخالية بها فى أدنى درجات وظائف التعيين ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها .
ويحدد فضيلة المفتى القواعد الخاصة بالإعلان كما يحدد الوظائف التى يكون شغلها بامتحان وتلك التى تشغل دون امتحان .

(مادة ١٢)

يكون التعيين بالوظائف التى تُشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان . وعند التساوى فى الترتيب يُعين الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً ، فالأكبر 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 تُشغل دون امتحان على الوجه الآتى :

- ١ - إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون 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 فيكون التعيين طبقاً لمدد الخبرة .

(مادة ١٣)

يشترط فيمن يُعين فى إحدى الوظائف بدار الإفتاء المصرية ما يأتى :

- ١ - أن يكون متمتعاً بجنسية جمهورية مصر العربية .
- ٢ - ألا تقل سنه عن ١٨ سنة .
- ٣ - أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .
- ٤ - ألا يكون قد حكم عليه من المحاكم أو مجالس التأديب لأمر مُخل بالشرف أو الأمانة ولو كان قد رد إليه اعتباره .
- ٥ - أن يكون مستوفياً لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها .
- ٦ - أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بقرار من المجلس الطبى المختص ، ويجوز الإعفاء من هذا الشرط بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

(مادة ١٤)

يكون التعيين ابتداءً فى أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة فى جدول الوظائف ، ويجوز التعيين فى غير هذه الوظائف سواء من داخل دار الإفتاء المصرية أو من خارجها فى حدود (١٠٪) من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة وذلك طبقاً للقواعد والشروط التى يضعها مفتى الجمهورية ، 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 .

ويكون التعيين من خارج دار الإفتاء المصرية فى حالة الضرورة .

(مادة ١٥)

يكون التعيين فى وظائف الإدارة العليا بقرار من مفتى الجمهورية .
ويكون التعيين فى باقى الوظائف بقرار من مفتى الجمهورية بعد موافقة لجنة شئون العاملين .

(مادة ١٦)

يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلم 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 .

(مادة ١٧)

تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها ، فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل فى درجة واحدة اعتُبرت الأقدمية كما يلى :

١ - إذا كان التعيين لأول مرة اعتُبرت الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية فى أولوية النجاح طبقاً لما ورد فى المادة (٧) من هذه اللائحة .

٢ - إذا كان التعيين متضمناً ترقية اعتُبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الدرجة الوظيفية السابقة .

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

(مادة ١٨)

يجوز إعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها بدار الإفتاء المصرية أو فى وظيفة أخرى مماثلة وبذات 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 يُعاد التعيين عليها ، على أن يكون التقرير الأخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة (جيد) على الأقل .

(مادة ١٩)

يستحق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة التى عُين فيها ، ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلمه العمل .
ومع ذلك فإذا أعيد تعيين أحد العاملين السابقين بالجهاز الإدارى للدولة أو الوحدات الاقتصادية العامة أو المعلمين بكادرات خاصة ، وكانت مدة خدمته متصلة فتحدد الدرجة الوظيفة التى يُعين عليها بالدرجة التى يدخل مرتبه الأساسى الذى كان يتقاضاه فى جهة عمله الأخيرة فى ربطها وتُحسب أقدميته فى تلك الدرجة من تاريخ بلوغ مرتبه بداية مربوطها ، وبشرط ألا يسبق زميله فى التخرج من العاملين بدار الإفتاء المصرية ، ويحتفظ له بالأجر الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة ولو جاوز بداية مربوط درجة الوظيفة التى عُين فيها وبما لا يجاوز نهاية مربوطها ، كما يسرى ذلك على العاملين المُعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم بدار الإفتاء المصرية .

كما يجوز بقرار من مفتى الجمهورية فى الحالات التى يقدرها أن يقرر الاحتفاظ لمن يُعين بدار الإفتاء المصرية بالأجر والمرتبات التى كان يتقاضاها قبل التعيين بها ولو تجاوز نهاية الأجر والبدلات المقررة للوظيفة الجديدة .

(مادة ٢٠)

يجوز إعادة تعيين العامل الذى يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة فى إحدى الوظائف التى تناسب مؤهله وفقاً لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل الوظيفة .

ويُمنح العامل فى هذه الحالة أول مربوط درجة الوظيفة المُعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مُضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر حتى وإن تجاوز نهاية مربوط الدرجة المُعين عليها .

وتحسب لمن يُعين وفقاً لحكم هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة تخصصية أقدمية تساوى نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى بحد أقصى خمس سنوات .

وإذا اختار العامل الحاصل على مؤهل عالٍ أثناء الخدمة الاستمرار فى المجموعة الفنية أو المكتبية يمنح علاوة من علاوات الدرجة التى يشغلها ويُعاد ترتيب أقدميته فى هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل عالٍ أثناء الخدمة ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى .

(مادة ٢١)

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 بدار الإفتاء المصرية 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 سابقاً وفقاً للقواعد المعمول بها بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة .

(مادة ٢٢)

لمفتى الجمهورية تعيين عاملين بمكافآت شاملة فى الوظائف التى تتطلب خبرات وكفاءات خاصة حسب ظروف ومقتضيات العمل .

ويجوز له أن يعهد إلى بعض الخبراء والمستشارين من غير العاملين بدار الإفتاء المصرية ببعض المهام التى يتطلبها العمل فى مقابل مكافآت شهرية أو أتعاب تحدد بقرار من فضيلته .

(مادة ٢٣)

لمفتى الجمهورية حسب مقتضيات العمل إعادة تعيين العاملين - من ذوى الخبرات الضرورية - للعمل بعد بلوغ السن المقررة لترك الخدمة بمكافأة شاملة تعادل الفرق بين ما كان يتقاضاه كل منهم من مرتبات وبدلات ومجموع ما استحقه من معاش وإعانة غلاء معيشة ، وذلك لمدة لا تزيد على سنة واحدة قابلة للتجديد ، وفى هذه الحالة يجمع من أعيد تعيينه بين المكافأة الشاملة والمعاش المستحق له قانوناً .

ويكون احتساب الحوافز والمكافآت التشجيعية والأجور الإضافية والبدلات منسوبة إلى المرتب الأساسى الذى كان يتقاضاه قبل إحالته إلى المعاش .

(الفصل الثانى)

الترقية

(مادة ٢٤)

مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقى إليها يكون شغل الدرجة الوظيفية بطريق الترقية من الدرجة الوظيفية التى تسبقها مباشرة ، ومع مراعاة استكمال المدد البيئية والكلية المحددة فى ذات المجموعة النوعية للدرجة المرقى إليها وتكون الترقية من وظائف الدرجة الثانية وما يعلوها بالاختيار على أساس الكفاية ووفقاً للقواعد التى يضعها مفتى الجمهورية .

وتكون الترقية إلى باقى الوظائف بالأقدمية أو بالاختيار فى حدود النسب الواردة بالجداول المرفقة ووفقاً للقواعد التى يحددها فضيلته .

(مادة ٢٥)

تكون الترقية بالاختيار من بين العاملين الحاصلين على تقدير «ممتاز» فى السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير «جيد جداً» مع التقييد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية فى الحاليتين .

وتكون الترقية إلى وظائف الإدارة العليا من بين العاملين الحاصلين على تقدير «ممتاز» فى السنوات الثلاث الأخيرة الذين تثبت صلاحيتهم لشغل هذه الوظيفة طبقاً للقواعد التى يضعها مفتى الجمهورية .

(مادة ٢٦)

لا تجوز ترقية العامل قبل استيفاء المدد الواردة ببطاقة وصف الوظيفة المراد الترقية إليها ولا قبل مضى سنة على نقل العامل إلى دار الإفتاء المصرية ، ويدخل فى حساب السنة مدة الندب كل الوقت ، أو الإعارة للعمل بدار الإفتاء المصرية ، ويستثنى من شرط السنة وظائف الوحدات المنشأة حديثاً أو إذا كان نقل العامل بسبب نقل تمويل وظيفته أو إذا لم يكن من بين العاملين بدار الإفتاء المصرية من يستوفى الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه السنة .

(مادة ٢٧)

لا يجوز ترقية العامل الذى يتقرر إعارته أو نديه خارج دار الإفتاء المصرية كل الوقت أو الترخيص له فى إجازة بدون مرتب أثناء الإعارة أو النذب أو الإجازة المرخص بها .
فإذا عاد العامل إلى عمله بدار الإفتاء المصرية فلا تجوز ترقيته قبل انقضاء سنة من تاريخ استلامه العمل .

(مادة ٢٨)

يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها .
ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للتوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتباراً من هذا التاريخ .
ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها .

الباب الرابع

لجنة شؤون العاملين وتقارير كفاية الأداء

(الفصل الاول)

لجنة شؤون العاملين

(مادة ٢٩)

تشكل بقرار من مفتى الجمهورية لجنة لشؤون العاملين بدار الإفتاء المصرية برئاسة رئيس قطاع المكتب الفنى لمفتى الجمهورية وعضوية عدد لا يقل عن ثلاثة أعضاء ، وعضو يمثل اللجنة النقابية إن وجدت يختاره مجلس إدارتها .
وتجتمع لجنة شؤون العاملين بدعوة من مفتى الجمهورية أو من رئيس اللجنة ، ويعتبر الاجتماع صحيحاً بحضور أغلبية الأعضاء .
ويتولى رئيس اللجنة عرض الموضوعات التى تدخل فى اختصاصها وتصدر توصياتها بأغلبية آراء أعضائها ، وعند التساوى يرجح رأى الجانب الذى منه الرئيس .
ويتولى سكرتارية اللجنة مدير شؤون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود فى المداولات .

(مادة ٣٠)

ترفع اللجنة اقتراحاتها إلى مفتى الجمهورية خلال أسبوع لاعتمادها فإذا لم يُبد اعتراضاً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصولها إليه اعتُبرت نافذة ، أما إذا اعترض على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيُبدى أسباب الاعتراض كتابة ، ويُعيد ما اعترض عليه إلى اللجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ، ويحدد لها أجلاً للبت فيه ، فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تُبدى اللجنة رأيها ، اعتبر رأى فضيلة المفتى نافذاً . أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ، فترفع اقتراحاتها إلى مفتى الجمهورية لاتخاذ ما يراه بشأنها ويُعتبر قراره فى هذه الحالة نهائياً .

(مادة ٣١)

مع مراعاة ما ورد بشأنه نص خاص فى هذه اللائحة تختص اللجنة بالنظر فى تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات السنوية للعاملين شاغلي وظائف الدرجة الأولى فيما دونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم .

كما تعتمد اللجنة تقارير الكفاية المقدمة عن المعينين أثناء فترة الاختبار .
كما تختص بالنظر فيما يرى مفتى الجمهورية عرضه عليها من موضوعات .

(مادة ٣٢)

تُعلن القرارات التى تصدر فى شئون العاملين فى نشرة يصدر قرار من مفتى الجمهورية بتنظيمها وتوزيعها على الجهات المختصة وإعلانها فى لوحة خاصة بذلك ويجب على رؤساء القطاعات إخطار العاملين كل فى قطاعه بهذه القرارات .

(الفصل الثانى)

تقارير كفاية الأداء

(مادة ٣٣)

يخضع لنظام قياس كفاية الأداء ، العاملون الشاغلون لوظائف الإدارة العليا فما دونها ، ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية ، وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تُعدها إدارة شئون العاملين لهذا الغرض ونتائج التدريب المتاح ، وكذلك أية معلومات أو بيانات أخرى يمكن الاسترشاد بها فى قياس كفاية الأداء .

ويضع مفتى الجمهورية 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 .

وتُعلن للعاملين معايير قياس الكفاية التى تستخدم بشأنهم .

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

ويكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلى وظائف الإدارة العليا على أساس ما يديه

الرؤساء بشأنهم سنوياً من بيانات تُعتمد من مفتى الجمهورية وتودع بملفات خدمتهم .

وتقدر درجات 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 ٨٩ درجة

بمرتبة جيد جداً ، ومن يحصل على ٦٥ إلى ٧٩ درجة بمرتبة جيد ، ومن يحصل على

٥٠ إلى ٦٤ درجة بمرتبة متوسط ، ومن يحصل على أقل من ٥٠ درجة بمرتبة ضعيف .

ويكون التقدير بمرتبة ممتاز وضعيف مسبباً ومحددًا لعناصر التميز أو الضعف

التي أدت إليه ، ولا يجوز اعتماد التقرير أو بيان تقييم الأداء إلا باستيفاء ذلك .

لا يجوز تقدير كفاية العاملين بمرتبة ممتاز فى الحالات الآتية :

عدم اجتياز التدريب الذى يتاح للعامل بنجاح ، أو التخلف عن هذا التدريب إلا بعذر يقبله مفتى الجمهورية .

مجازاة العامل بالخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام متصلة أو عشرة أيام متقطعة أو بعقوبة أشد خلال العام الذى يوضع عنه تقرير كفاية الأداء .

شاغلى وظائف الإدارة العليا الذين وقع عليهم أى جزاء خلال العام الذى يوضع عنه بيان كفاية الأداء .

كما لا يجوز تقدير كفاية العاملين بمراتب ممتاز أو جيد جداً أو جيد فى حالة توقيع جزاء بالخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام متصلة أو خمسة عشر يوماً متقطعة أو بعقوبة أشد خلال العام الذى يوضع عنه التقرير .

(مادة ٣٤)

تعلن إدارة شئون العاملين العامل بصورة من تقرير الكفاية بمجرد اعتماده إذا كان بمرتبة جيد جداً فأقل . وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوماً من تاريخ علمه به .

ويكون تظلم العاملين إلى لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض وتشكل بقرار من مفتى الجمهورية من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركوا فى وضع التقرير وعضو تختاره اللجنة النقابية إن وجدت .

ويبت فى التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه ويكون قرار اللجنة نهائياً بعد اعتماده من مفتى الجمهورية .

ولا يُعتبر التقرير نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو اعتماده .

(مادة ٣٥)

فى حالة إعاره العامل أو نديه داخل الجمهورية لمدة تزيد على ستة أشهر يستهدى فى تقارير كفايته بالتقرير الذى تضعه عنه الجهة المعار أو المنتدب إليها ويتقاريره السابقة .

وإذا كانت الإعاره للخارج أو مرخصاً للعامل فى إجازة خاصة يعتد فى معاملته بالتقرير السابق وضعه قبل الإعاره أو الإجازة .

وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبه جيد جداً حكماً ، فإذا كانت كفايته فى العام السابق على التجنيد بمرتبه ممتاز تقدر كفايته بمرتبه ممتاز حكماً ، وبالنسبة للعامل المستدعى للاحتياط أو المستبقى تقدر كفايته بمرتبه ممتاز حكماً ، وبالنسبة لأعضاء المنظمات النقائيه تقدر مرتبه كفايتهم بما لا يقل عن مرتبه كفايتهم فى السنة السابقه على انتخابهم بهذه المنظمات .

(مادة ٣٦)

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

(مادة ٣٧)

يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبه ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدوريه ومن الترقية فى السنة التاليه للسنة المقدم عنها التقرير .

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

(مادة ٣٨)

يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبه 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 لمفتى الجمهورية فإذا لم يعتمده أعاده للجنة مع تحديد الوظيفة التي يُنقل إليها العامل .

فإذا كان التقرير التالي بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة في اليوم التالي لاعتباره نهائياً مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

ويجوز بقرار من مفتى الجمهورية منح العاملين شاغلي وظائف الإدارة العليا إجازة إذا ثبت من واقع بيانات تقييم أدائهم المودعة بملفات خدمتهم أن أدائهم لأعمال وظائفهم أقل من المستوى المطلوب وذلك بناء على توصية لجنة تشكل برئاسة رئيس القطاع الذى لم يشترك فى وضع التقرير وعضوية اثنين من العاملين بدار الإفتاء المصرية ممن يسبقون العامل المقترح منحه إجازة فى أقدمية الدرجة ، فإذا لم يوجد اكتفى بالعرض على فضيلة المفتى .

(مادة ٣٩)

تكون الإجازة المشار إليها فى المادة السابقة والممنوحة للعامل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سنتين . ويحتفظ العامل الممنوحة 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 .

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

(مادة ٤٠)

يعود العامل الذى مُنح الإجازة المشار إليها فى المادتين السابقتين بانقضاء مدتها ، إلى وظيفة 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 هذه اللائحة .

فإذا حصل العامل فى التقرير أو بيان تقييم الأداء التالى مباشرة على مرتبة ضعيف أو ثبت أن أداءه لأعماله 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 .

الباب الخامس

النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب

(مادة ٤١)

مع مراعاة حكم المادة (٩) من هذه اللائحة وتوافر شروط شغل الوظيفة يجوز للسلطة المختصة بالتعيين نقل العاملين من الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة أو القطاع العام وكذلك العاملين بكادرات خاصة إلى دار الإفتاء المصرية وتحدد الدرجة الوظيفية التى يُنقل إليها العامل واعتبار أقدميته فيها من تاريخ حصوله على الدرجة المقابلة فى القانون المطبق على العامل قبل نقله .

ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى أخرى درجتها أقل .

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

كما يجوز نقل العاملين بدار الإفتاء إلى الجهات المشار إليها فى الفقرة الأولى بشرط ألا يُفوت هذا النقل على العامل دوره فى الترقية بالأقدمية وألا تكون درجة الوظيفة المنقول إليها أقل من درجة الوظيفة التى يشغلها ، مع احتفاظه بما يتقاضاه من بدلات بصفة شخصية .

(المادة ٤٢)

يجوز نقل العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة إلى إحدى الوظائف بالمجموعة الحرفية التى تتفق مع تدريبهم ، وتُحسب 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 أعمال وظائف حرفية ويكون نقلهم إلى الوظائف الحرفية بذات درجاتهم وبأقدمياتهم بشرط أن تثبت صلاحيتهم لهذه الوظائف بالنجاح فى امتحان فنى وفقاً للأحكام المقررة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة .

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

(مادة ٤٣)

يجوز نذب العاملين بدار الإفتاء المصرية للعمل بوظيفة أخرى بالجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها ، متى كانت حالة العمل تسمح بذلك فى الوظيفة الأصلية وتكون مدة النذب سنة كاملة قابلة للتجديد . ويشترط موافقة العامل عليها كتابة .

كما يجوز نذب العامل أو إعارته من الجهات المذكورة للعمل بدار الإفتاء المصرية إذا اقتضت حاجة العمل ذلك .

وتكون السلطة المختصة فى ذلك هى السلطة المختصة بالتعيين .

(مادة ٤٤)

فى حالة غياب أحد شاغلى وظائف الإدارة العليا يقوم نائبه بأعباء وظيفته فإذا لم يكن له نائب جاز لمفتى الجمهورية إنابة من يقوم بعمله على أن يكون شاغلاً لوظيفة من درجة معادلة لدرجته أو من الدرجة الأدنى مباشرة .

(مادة ٤٥)

يجوز بقرار من مفتى الجمهورية - بعد موافقة العامل كتابة - إعارته للعمل فى الداخل أو الخارج وذلك لمدة سنتين فى الداخل وأربع سنوات فى الخارج بشرط أن يكون قد أمضى بخدمة الدار ثلاث سنوات على الأقل سابقة على الإعارة .

كما يجوز فى حالة الضرورة تجاوز هذه المدة سواء كانت الإعارة فى الداخل أو الخارج . ولا يجوز إعارة العامل مرة أخرى إلا إذا قضى بدار الإفتاء المصرية مدة ماثلة لمدة إعارته ، ويكون أجر العامل بأكمله على الجهة المستعيرة .

وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة 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 فلا يجوز إعارة العامل من شاغلى وظائف الإدارة العليا قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله لها .

(مادة ٤٦)

عند إعاره أحد العاملين تبقى وظيفته خالية ، ويجوز فى حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو الترقية إذا كانت مدة الإعاره سنة فأكثر ، وعند عودة العامل يشغل وظيفته أو يبقى فى وظيفته الأصلية بصفة شخصية على أن تسوى حالته على أول وظيفة تخلو من نفس درجة وظيفته .

وفى جميع الأحوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التى كان يشغلها قبل الإعاره .

(مادة ٤٧)

يجوز إيفاد العاملين بدار الإفتاء المصرية فى بعثات أو منح أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر طبقاً للشروط والأوضاع التى يقرها مفتى الجمهورية .
وتدخل المدة فى هذه الحالات ضمن مدة اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى وفى استحقاق العلاوة الدورية والترقية .

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

الباب السادس**الأجور والعلاوات والبدلات والتعويضات والحوافز****(الفصل الأول)****الأجور والعلاوات**

(مادة ٤٨)

تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف لكل درجة وفقاً لما ورد فى جدول أجور العاملين المدنيين بالدولة .

(مادة ٤٩)

يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة للدرجة الوظيفية التى يشغلها طبقاً لما هو مبين بالجداول الملحقه بحيث لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالى مباشرة للدرجة وظيفته ، على أن يُمنح فى الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت اعتباراً من أول يوليو التالى لانقضاء سنة على بلوغ مرتبه هذا الربط .

وتستحق العلاوة الدورية فى أول يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة .
ويسرى ذلك على من يُعاد تعيينه دون فاصل زمنى ، وبالنسبة لمن يُعاد 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 .

(الفصل الثانى)

البدلات والتعويضات

(مادة ٥٠)

يضع مفتى الجمهورية - بقرار منه - نظاماً بالبدلات التى يجوز منحها للعاملين بدار الإفتاء وقواعد وشروط منحها وفئاتها .

(مادة ٥١)

يستحق العامل أجراً إضافياً عن الأعمال التى يقوم بها فى غير أوقات العمل الرسمية وذلك بشرط أن يُرخص له مسبقاً من رئيس القطاع المختص وفى حالات الضرورة التى تستدعيها حالة العمل ، ويصدر مفتى الجمهورية قراراً بتنظيم وضوابط صرف هذا الأجر .

(مادة ٥٢)

يسترد العامل النفقات التى يتحملها فى سبيل أداء أعمال وظيفته وفقاً للأوضاع والشروط التى يصدر بها قرار من مفتى الجمهورية .

(الفصل الثالث)

الحوافز

(مادة ٥٣)

يضع مفتى الجمهورية - بقرار منه - نظاماً للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بدار الإفتاء المصرية على أن يتضمن هذا النظام شروط منحها وفئاتها .

(مادة ٥٤)

يجوز - بقرار من مفتى الجمهورية - منح العامل مكافأة تشجيعية نظير ما يبذله من جهود أو ما يؤديه من خدمات ممتازة أو أعمال أو بحوث أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل ورفع كفاءة الأداء وذلك طبقاً للقواعد التى يضعها فضيلته .

(مادة ٥٥)

يجوز - بقرار من مفتى الجمهورية - منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى ولو تجاوز نهاية الأجر المقرر للتوظيفة وذلك طبقاً للأوضاع التى يقررها بمراعاة ما يلى :

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 - ألا يُمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .

٣ - ألا يزيد عدد العاملين الذين يُمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على (١٠٪)

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 .

(مادة ٥٦)

يجوز لمفتى الجمهورية منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات الصادر بها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ والمعدل بالقرار رقم ٨٢٧ لسنة ١٩٨٣

كما يجوز له منحهم حافز الأداء المتميز وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ والشروط والضوابط المقررة لاستحقاقه أو تخفيضه أو الحرمان منه .

(مادة ٥٧)

يضع مفتى الجمهورية - بقرار منه - نظاماً للخدمات الصحية والرعاية الاجتماعية للعاملين بدار الإفتاء .

الباب السابع

الإجازات

(مادة ٥٨)

يحدد مفتى الجمهورية أيام العمل فى الأسبوع ومواقيته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ، ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها فى حدود الإجازات المقررة بالمواد التالية ووفقاً للضوابط والإجراءات التى تضعها السلطة المختصة .

(مادة ٥٩)

للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

ويجوز تشغيل العامل فى هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياماً عوضاً عنها .

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

(مادة ٦٠)

يستحق العامل إجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام فى السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه الحصول على أية إجازة أخرى .

ولا يجوز أن تزيد هذه الإجازة على يومين فى المرة الواحدة .

(مادة ٦١)

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

١ - ١٥ يوماً فى السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل .

٢ - ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة .

٣ - ٣٠ يوماً لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة .

٤ - ٤٥ يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين .

وتحدد مواعيد منح الإجازات حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز تقصيرها

أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب فى جميع الأحوال التصريح للعامل 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 الرصيد من الإجازات الاعتيادية

استحق عن هذا الرصيد الأجر الذى كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته مضافاً إليه

البدلات الأساسية .

(مادة ٦٢)

يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجازة مرضية بقرار من المجلس الطبي المختص فى الحدود الآتية :

- ١ - ثلاثة أشهر بأجر كامل مع البدلات .
 - ٢ - ستة أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من الأجر الكامل مع البدلات تزداد إلى سنة لمن يجاوز سن الخمسين .
 - ٣ - ستة أشهر بأجر يعادل (٥٠٪) من الأجر الكامل مع البدلات ، (٧٥٪) من الأجر الكامل مع البدلات لمن يجاوز سن الخمسين .
- وللعامل الحق فى مد الإجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبي المختص احتمال شفائه .
- ويجوز لمفتى الجمهورية 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 الطبي المختص .
- كما يجوز لمفتى الجمهورية بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها فى هذه المادة أن يقرر زيادة المدد التى يحصل فيها العامل على إجازة مرضية بأجر مخفض كما يجوز له أن يقرر منح العامل تلك الإجازة بأجر كامل .
- وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفر منها .

وعلى العامل المريض أن يُخطر إدارة شئون العاملين عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن قد تعذر عليه ذلك لأسباب قهرية .

(مادة ٦٣)

استثناء من أحكام الإجازات المرضية يُمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التى يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يُشفى أو تستقر حالته استقراراً يُمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عبزه عبزاً كاملاً ، وفى هذه الحالة الأخيرة يظل العامل فى إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش .

(مادة ٦٤)

يضع مفتى الجمهورية - بقرار منه - القواعد والإجراءات التى تتبع لحصول العامل على إجازة مرضية ، ويُعتبر قمارض العامل إخلالاً بواجباته الوظيفية .
وإذا رغب العامل المريض فى إنهاء إجازته والعودة لعمله وجب أن يقدم بذلك طلباً كتابياً وأن يوافق المجلس الطبى المختص على ذلك .

(مادة ٦٥)

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 لرئيس القطاع الذى يتبعه أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو أن يسترد ما دفع إليه من أجر مع عدم الإخلال بالمسألة التأديبية فى جميع الأحوال .

(مادة ٦٦)

تكون حالات الترخيص بإجازة بدون مرتب على الوجه التالى :

١ - يُمنح 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 فى الخارج ، كما لا يجوز أن تتصل هذه الإجازة بإعارة إلى الخارج ، ويتعين الاستجابة لطلب الزوج أو الزوجة فى جميع الأحوال .

٢ - يجوز لمفتى الجمهورية منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التى يُبديها العامل ويقدرها فضيلته وفقاً للقواعد المتبعة .

ومع مراعاة أحكام المادة رقم (٢٢) من هذه اللائحة لا يجوز الترخيص بهذه الإجازة لمن يشغل إحدى وظائف الإدارة العليا قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله لها .

٣ - يُمنح العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا إجازة بأجر كامل عن أيام الامتحان الفعلية .

(مادة ٦٧)

تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك 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 دار الإفتاء المصرية اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوى (٢٥٪) من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها .

(مادة ٦٨)

لا يجوز إعاره العامل أو منحه الإجازات المنصوص عليها فى البندين (١ ، ٢) من المادة (٦١) والمادة (٦٢) من هذه اللائحة أثناء فترة الاختبار .

(مادة ٦٩)

يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تُحسب ضمن الإجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات الآتية :

١ - لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية .
للعاملة الحق فى إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع ، وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

٢ - للعامل المخالط لمريض بمرض مُعد وبرى المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التى يحددها .

ويستحق العامل الذى يُصاب 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 ٧٠)

يجوز لمفتى الجمهورية وفقاً للقواعد التى يضعها 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 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 وفقاً لأحكام هذا القانون من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكه فى النظام المذكور .

(مادة ٧١)

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

(مادة ٧٢)

كل عامل لا يعود إلى عمله بعد انتهاء إجازته مباشرة يُحرم من أجره عن مدة غيابه ابتداءً من اليوم التالى لانتهاء الإجازة وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية . ومع ذلك يجوز لمفتى الجمهورية أن يقرر حساب مدة الانقطاع من إجازته ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك .

(مادة ٧٣)

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

الباب الثامن

واجبات العاملين والتحقيق معهم وتأديبهم

(مادة ٧٤)

- الوظائف بدار الإفتاء المصرية تكليف للقائمين بها ، هدفها القيام بإصدار الفتاوى الشرعية وتقديم الخدمات الدينية والفنية والإدارية اللازمة لنشاط الدار وأجهزتها .
- ويجب على العامل مراعاة أحكام هذه اللائحة وتنفيذها ، وعليه :
- ١ - أن يؤدي 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 يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام ، وأن يسلك فى تصرفاته مسلماً يتفق والاحترام الواجب .
 - ٣ - أن يحافظ على مواعيد العمل وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة الغياب عن العمل أو التأخير عن المواعيد .
 - ٤ - أن يبلغ إدارة شؤون العاملين بمحل إقامته وحالته الاجتماعية ، وكل تغيير يطرأ عليها خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .
 - ٥ - أن يتعاون مع زملائه فى أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل .
 - ٦ - أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك فى حدود القواعد والنظم المعمول بها .
- ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التى تصدر منه ، كما يكون مسئولاً عن حسن سير العمل فى حدود اختصاصه .

(مادة ٧٥)

يحظر على العامل :

- ١ - مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها فى القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها .
- ٢ - الإهمال أو التقصير الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية لدار الإقتاء المصرية أو المساس بمصلحة مالية لها ويكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك بصفة مباشرة .
- ٣ - أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو وسائل الإعلام المسموعة والمرئية والفضائيات أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحاً له بذلك كتابة أو بحكم وظيفته .
- ٤ - أن ينشر الأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك ، وبظل هذا الالتزام قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة .
- ٥ - أن يحتفظ لنفسه بأصل أى ورقة من الأوراق الرسمية ، أو أن ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ، ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصياً .
- ٦ - أن يخالف إجراءات الأمن الخاص والعام والتى يصدر بها قرار من مفتى الجمهورية .
- ٧ - أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة ، إذا كان من شأن ذلك الإضرار بأداء واجبات وظيفته أو كان غير متفق مع مقتضياتها وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة .
- ٨ - أن يؤدي أعمالاً للغير بأجر أو مكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من مفتى الجمهورية أو من يفوضه ، ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو مكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائى ، ممن تربطهم قرى أو نسب حتى الدرجة الرابعة ، وأن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التى يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها ، أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قرى أو نسب حتى الدرجة الرابعة ، ويتعين فى هذه الحالات أن يُخطر العامل إدارة شئون العاملين بذلك .

٩ - أن يشرب الخمر أو أن يلعب القمار بالأندية أو المحال العامة .

١٠ - كما يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة :

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

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

(ج) أن يشترك فى تنظيم اجتماعات داخل دار الإفتاء المصرية دون إذن من مفتى الجمهورية مع مراعاة أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية .

(د) أن يشتري عقارات أو منقولات مما تطرحه دار الإفتاء المصرية ، أو 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 مجلس إدارتها أو أى عمل فيها إلا بترخيص من مفتى الجمهورية .

(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 .

(مادة ٧٦)

كل عامل يخرج على مقتضى الواجب الوظيفى فى أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال 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 صادر 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 ٧٧)

لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً ولرئيس القطاع المختص ولشاغلى وظائف الإدارة العليا كل فى حدود اختصاصه سلطة الإحالة للتحقيق .
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 ٧٨)

الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى

فما دونها 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 المحرز 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 على سنتين .
- ٧ - خفض الأجر فى حدود علاوة .
- ٨ - خفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة .
- ٩ - خفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذى كان عليه قبل الترقية .
- ١٠ - الإحالة إلى المعاش .
- ١١ - الفصل من الخدمة .

(مادة ٧٩)

يضع مفتى الجمهورية 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 التى يرى فائدتها فى التحقيق وإجراء المعاينة .

(مادة ٨٠)

يكون الاختصاص بتوقيع الجزاءات التأديبية على الوجه الآتى :

١ - لمفتى الجمهورية توقيع عقوبتى التنبيه واللوم بالنسبة لشاغلى وظائف الإدارة العليا وتوقيع عقوبتى الإنذار والخصم من المرتب لمدة لا تزيد على ستين يوماً فى السنة الواحدة ، سواء تم توقيعها دفعة واحدة أو على دفعات وذلك بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الأولى فما دونها .

٢ - لشاغلى وظائف رئيس إدارة مركزية فما يعلوها كل فى حدود اختصاصه توقيع عقوبتى الإنذار والخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً فى السنة الواحدة ، بحيث لا تزيد مدة الخصم فى المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً .

٣ - لمجلس التأديب توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى المادة السابقة .

(مادة ٨١)

يُشكل مجلس التأديب بقرار من مفتى الجمهورية برئاسة رئيس قطاع المكتب الفنى لمفتى الجمهورية ، وعضوية مستشار مساعد من مجلس الدولة ، وأحد شاغلى وظائف الإدارة العليا من كل قطاع من القطاعات المختصة ، وفى حالة غياب رئيس مجلس التأديب أو أحد أعضائه أو قيام مانع بأى منهم يعين مفتى الجمهورية من يحل محله على أن يكون من غير القطاع المحال منه العامل إلى مجلس التأديب .

وتكون الإحالة إلى مجلس التأديب بقرار من مفتى الجمهورية .

ويتولى مدير عام الشئون القانونية عرض الموضوعات على المجلس وحضور جلساته دون أن يكون له صوت معدود فى المداولات .
وللعامل أن يُبدي دفاعه بنفسه أمام مجلس التأديب أو أن يُنيب عنه أحد المحامين .
وتسرى بالنسبة للمسألة أمام مجلس التأديب القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية المنصوص عليها فى قانون مجلس الدولة .
ويجوز للعامل التظلم من قرار مجلس التأديب إلى مجلس التظلمات المنصوص عليه فى المادة التالية وبمراعاة القواعد المنصوص عليها فيها .
ولا يجوز تنفيذ قرار مجلس التأديب إلا بعد فوات ميعاد الطعن فيه دون التظلم منه إلى مفتى الجمهورية .

(مادة ٨٢)

ترفع الطعون فى قرارات مجلس التأديب بعريضة تقدم إلى مفتى الجمهورية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدورها ، إن كانت حضورية ، أو من تاريخ إعلانها للعامل بخطاب مسجل مصحوب بعلم الوصول أو من تاريخ تسليمها إليه إن كانت غيابية .
ويحيل مفتى الجمهورية هذه الطعون إلى مجلس التظلمات يُشكل بقرار منه

على الوجه الآتى :

رئيس قطاع المكتب الفنى ، رئيساً .

وعضوية كل من :

مساعد الأمين العام لأمانة الفتوى .

مستشار من مجلس الدولة .

مدير عام الإدارة العامة المختصة باستثناء من اشترك منهم فى عضوية مجلس التأديب ،

وفى هذه الحالة يحل محله أحد شاغلى وظائف الإدارة العليا بهذه الإدارة .

رئيس اللجنة النقابية أو أحد أعضائها .

وفى حالة غياب رئيس قطاع المكتب الفنى أو قيام مانع به يعين مفتى الجمهورية رئيس قطاع الشئون الشرعية لرئاسة مجلس التظلمات .
وفى حالة غياب أحد أعضاء مجلس التظلمات أو قيام مانع به ، يعين مفتى الجمهورية من يحل محله .
ويتولى مدير عام الشئون القانونية عرض التظلم على مجلس التظلمات وحضور جلساته دون أن يكون له صوت معدود فى المداولات .
وللطاعن أن يبدى دفاعه بنفسه أمام المجلس أو أن ينيب عنه أحد المحامين ويفصل المجلس فى التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إحالته إليه .
ولا يكون قرار مجلس التظلمات نهائياً إلا بعد التصديق عليه من مفتى الجمهورية .

(مادة ٨٣)

لمفتى الجمهورية 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 مجلس التأديب وللمدة التى يحددها ، ويترتب على وقف العامل وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف .
ويجب عرض الأمر فوراً على مجلس التأديب لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجر العامل ، فإذا لم يعرض الأمر على المجلس خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملاً حتى يقرر مجلس التأديب ما يتبع فى شأنه .
وعلى مجلس التأديب أن يصدر قراره خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليه ، فإذا برئ العامل ، أو حفظ التحقيق معه ، أو جوزى بجزاء الإنذار ، صرف له ما يكون قد أوقف صرفه من أجره ، فإن جوزى بجزاء أشد قررت 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 ٨٤)

كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائى يوقف 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 مجلس التأديب ليقرر ما يتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية ، فإذا اتضح عدم مسئوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه .

(مادة ٨٥)

تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ وقوع المخالفة .
وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى من جديد ابتداء من تاريخ 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 كَوّن الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

(مادة ٨٦)

لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب 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 الجزاءات الآتية :

- ١ - غرامة لا تقل عن خمسة وعشرين جنيهاً ولا تجاوز خمسة أضعاف الأجر الأساسى الذى كان يتقاضاه فى الشهر عند انتهاء الخدمة .
 - ٢ - الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .
 - ٣ - الحرمان من المعاش فى الحدود المقررة فى قوانين المعاشات .
- ولا يوقع أى من الجزاءين المنصوص عليهما فى البندين (٢ ، ٣) من الفقرة السابقة إلا بقرار من مجلس التأديب .

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 استحقاقهما وذلك فى حدود الجزء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الإدارى على أمواله .

(مادة ٨٧)

لا يجوز النظر فى ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية إلا بعد انقضاء

الفترات الآتية :

- ١ - ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام إلى عشرة .
 - ٢ - ستة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة ١١ يوماً إلى ١٥ يوماً .
 - ٣ - تسعة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوماً وتقل عن ثلاثين يوماً .
 - ٤ - سنة فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة ثلاثين يوماً فأكثر أو فى حالة توقيع جزاء خفض الأجر .
 - ٥ - 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 ٨٨)

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 ترقيته 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 ترقيته إلا بعد مضى سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .

(مادة ٨٩)

لا تجوز ترقية عامل محال إلى مجلس التأديب أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل 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 الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقيته حساب أقدميته فى الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل إلى مجلس التأديب أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ .

ويعتبر العامل محالاً إلى مجلس التأديب من تاريخ صدور قرار الإحالة من السلطة المختصة .

(مادة ٩٠)

تمحى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل 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 أو الإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبى .

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

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له ، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل .

(مادة ٩١)

تضاف حصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين إلى إيرادات صندوق الخدمات الصحية والرعاية الاجتماعية للعاملين بدار الإفتاء .

الباب التاسع

انتهاء الخدمة

(مادة ٩٢)

تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

١ - بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .

٢ - عدم اللياقة للخدمة صحياً .

٣ - الاستقالة .

٤ - الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة .

٥ - فقد الجنسية .

٦ - الفصل بقرار من فضيلة المفتى فى الأحوال المنصوص عليها فى القانون

رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى .

٧ - الحكم عليه بعقوبة جنائية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها فى 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 فإن كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتنافى مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .

٨ - الرفاة .

(مادة ٩٣)

تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين ، وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له وذلك بالنسبة للفئات الذين تتحدد سن تقاعدهم بعد سن الستين .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا بقرار من مفتى الجمهورية .

(مادة ٩٤)

يجوز لمفتى الجمهورية إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن خمس وخمسين سنة ولا 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 العامل الذى تسرى عليه أحكام هذه المادة بدار الإفتاء المصرية .

(مادة ٩٥)

يجوز لمفتى الجمهورية 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 للمضوابط المعمول بها فى هذا الشأن .

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

ولا يجوز إعادة تعيين العامل الذى تسرى عليه أحكام هذه المادة بدار الإفتاء المصرية .

(مادة ٩٦)

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

(مادة ٩٧)

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 ولا اعتبرت الاستقالة مقبولة ، ما لم يكن طلب الاستقالة 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 المحكمة التأديبية فلا تقبل الاستقالة إلا بعد الحكم فى الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش .

ويجب على العامل أن يستمر فى عمله إلى أن يخطر بقرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضى الميعاد المنصوص عليه فى الفقرة الثانية .

(مادة ٩٨)

يعتبر العامل مقدماً استقالته فى الأحوال 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 لمفتى الجمهورية أن يقرر عدم حرمان العامل 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 يقبله مفتى الجمهورية أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة خلال السنة ، وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لانتهاه 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 مفتى الجمهورية وفى هذه الحالة تعتبر خدمته منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى 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 ٩٩)

يصرف العامل أجره إلى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادتين (٧٣ ، ٨٧) من هذه اللائحة على أنه فى حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملاً أو منقوصاً حسب الأحوال لغاية استنفاد إجازته أو إحالته إلى المعاش بناء على طلبه .

وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التى تعتبر بعدها الاستقالة مقبولة .

(مادة ١٠٠)

إذا حكم على العامل بالإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة انتهت خدمته من تاريخ الحكم ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضاً يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفاً عن العمل .

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

(مادة ١٠١)

يستحق العامل إعانة توازي مرتب اثنى عشر شهراً شاملة البدلات معفاة من كل أنواع الضرائب عند انتهاء خدمته فى إحدى الحالات الآتية :

١ - الإحالة إلى المعاش لبلوغه السن المقررة لترك الخدمة .
٢ - انتهاء الخدمة لعدم اللياقة للخدمة صحياً أو العجز التام الذى يستحيل معه القيام بالعمل .

٣ - قبول طلب الإحالة إلى المعاش لبلوغ سن الخامسة والخمسين فأكثر .

٤ - استقالة العاملة بسبب الزواج وتستحق لمرة واحدة .

٥ - الوفاة وتصرف الإعانة فى هذه الحالة لمن يعينهم العامل فى إقراره الثابت بملف خدمته ، فإذا لم يعين أحداً صرفت للورثة الشرعيين .

وذلك كله بشرط أن يكون العامل قد أمضى خدمة فعلية بدار الإفتاء المصرية لا تقل عن ست سنوات ولا يدخل فى حسابها الإجازة الخاصة بدون مرتب أو الإعارة ويستثنى من ذلك حالة الوفاة أثناء الخدمة .

على أنه بالنسبة للمتدبين كل الوقت أو المعارين إلى دار الإفتاء المصرية الذين ينقلون إلى الدار فإن مدة الندب أو الإعارة التى يعقبها النقل مباشرة تدخل فى حساب مدة الست سنوات .

وإذا قلت مدة خدمة العامل الفعلية عن السنوات الست يستحق العامل إعانة بنسبة ما أمضاه فى خدمة دار الإفتاء المصرية منسوباً إلى مدة السنوات الست .

(مادة ١٠٢)

لمفتى الجمهورية رفع الدرجة الوظيفية التى يشغلها العامل للدرجة الأعلى مباشرة قبل إحالته إلى المعاش بشرط أن يكون العامل قد أمضى فى درجته الوظيفية سنة على الأقل ، وألا يكون هذا الرفع لدرجة وظيفية أعلى من رئيس إدارة مركزية أو ما يعادلها ولمدة أقصاها ستة أشهر وتعود الدرجة المرفوعة إلى ما كانت عليه قبل الرفع فور انتهاء خدمته . فإذا لم ترفع الدرجة منح العامل علاوة من علاوات درجته الوظيفية ولو تجاوز بها نهاية مربوطها .

(مادة ١٠٣)

فى حالة إنهاء خدمة العامل بسبب عدم اللياقة الصحية أو العجز التام الذى يستحيل معه القيام بالعمل ، وبعد أخذ رأى المجلس الطبى المختص ، وكذا فى حالة انتهاء خدمة العامل بسبب الوفاة فإنه يجوز لمفتى الجمهورية أن يقرر زيادة مدة خدمة العامل المحسوبة فى المعاش مدة إضافية - بصفة استثنائية - لا تجاوز مدة الخدمة الفعلية ولا المدة الباقية لبلوغ السن المقررة للإحالة للمعاش وبشرط ألا تزيد على ثمانى سنوات .

(مادة ١٠٤)

يسوى معاش أو مكافأة العامل على أساس آخر مربوط الدرجة التى كان يشغلها أو متوسط أجر الاشتراك عن السنة الأخيرة أو على أساس مرتبه الأخير مضافاً إليه علاوة واحدة من علاوات درجة الوظيفة ولو تجاوز بها نهاية المربوط أيهما أفضل وذلك فى إحدى الحالات الآتية :

١ - بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .

٢ - قبول طلب الإحالة إلى المعاش وفقاً لأحكام هذه اللائحة .

٣ - الوفاة أو العجز التام .

٤ - من ثبتت عدم لياقته الصحية بمعرفة المجلس الطبى المختص .

ويعامل مفتى الجمهورية فى المعاش معاملة نائب رئيس مجلس الوزراء ،

ويعامل رئيس القطاع معاملة الوزير ، ويعامل رئيس الإدارة المركزية ومساعد الأمين العام

لأمانة الفتوى ومن فى مستواه معاملة نائب الوزير .

وفى غير الحالات المشار إليها يسوى المعاش أو المكافأة طبقاً للقواعد المعمول بها

فى شأن العاملين المدنيين بالدولة .

(مادة ١٠٥)

إذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف مقابل نفقات الجنازة للأرامل أو لأرشد أولاده

أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات وذلك بما يعادل أجر ثلاثة أشهر كاملة شاملة البدلات

وذلك بالإضافة إلى ما هو مقرر صرفه بمقتضى المادة (٩٦) من هذه اللائحة .

الباب العاشر

أحكام انتقالية

(مادة ١٠٦)

تحسب المدد المنصوص عليها فى هذه اللائحة بالتقويم الميلادى .

(مادة ١٠٧)

يحتفظ العاملون بوظائفهم المسندة إليهم عند تنفيذ أحكام هذه اللائحة وذلك إلى حين الانتهاء من إعداد جداول التوصيف والتقييم وتسكين العاملين فى الوظائف التى تتوافر فيهم شروط شغلها .

(مادة ١٠٨)

فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذه اللائحة يسرى على العاملين بدار الإفتاء المصرية ما يسرى بشأن العاملين المدنيين بالدولة .

يعتمد

مفتى جمهورية مصر العربية

(إمضاء)