

## قانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

بتمديد بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين

بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد اصدرناه :

( المادة الأولى )

يستبدل بنصوص المواد ٣ فقرة ثانية و ٤ فقرة رابعة و ١٥ فقرة ثانية و ٢٢ و ٢٧ و ٢٨ و ٣٠ و ٣٢ فقرة رابعة و ٣٣ و ٣٥ و ٣٧ و ٥٠ و ٥٢ بند (٣) و ٥٨ و ٦١ و ٦٢ و ٦٦ و ٦٩ بند (٢) و ٧٧ بند (١) و ٨٢ بند (١) و (٢) و ٨٣ فقرة أولى و ٨٨ فقرة أولى و فقرة ثالثة و ٩١ فقرة أولى و ١٠١ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ النصوص التالية :

مادة ٣ ( فقرة ثانية ) - وتختص هذه اللجنة بما يأتي :

١ - وضع مشروع اللائحة التنفيذية للقانون ، على أن تصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية .

٢ - وضع القرارات والتعليمات التنفيذية التي يقتضيها تنفيذ أحكام هذا القانون .

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

٤ - مباشرة الاختصاصات الأخرى الواردة في هذا القانون

ويعتمد الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارات وتعليمات اللجنة .

مادة ٤ (فقرة رابعة) — وتختص اللجنة بالنظر في تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والنشجيعية للعاملين شاغلي وظائف الدرجة الأولى فما دونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة منهم .

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

مادة ١٥ (فقرة ثانية) — ويجوز التعيين في غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها في حدود ١٠٪ من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة وذلك طبقاً للقواعد والشروط التي تضعها لجنة شؤون الخدمة المدنية ، وتعتبر الوظائف الشاغرة في كل درجة بالمجموعة النوعية وحدة واحدة على مدار السنة في تطبيق هذه النسبة ، فإذا كان عدد الوظائف المطلوب شغلها يقل عن عشرة جاز تعيين عامل واحد .

مادة ٢٢ — يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل ، وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم أنهيت خدمتهم ، إلا إذا رأت لجنة شؤون العاملين نقلهم إلى وظائف أخرى على أن يقضوا في هذه الحالة فترة اختبار جديدة .

ويشترط في جميع الأحوال لثبوت صلاحية العامل أن يجتاز بنجاح برنامج التدريب الذي تهيئه له الوحدة التي يعمل بها أو الذي تقرره الوحدة للتدريب التأهيلي أو التحويلي للمعينين من الخريجين عن طريق وزارة القوى العاملة والتدريب .

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

مادة ٢٧ — تحسب مدة الخبرة المكتسبة علمياً التي تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة في أجر بداية التعيين للعامل الذي تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة .

كما تحسب مدة الخبرة العملية التي تزيد على مدة الخبرة المطاوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بمقد 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 في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي ابتداء الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر .

ويكون حساب مدد الخبرة الموضحة بالفقرتين السابقتين وفقا للقواعد التي توضعها لجنة شؤون الخدمة المدنية .

مادة ٢٨ - تجمع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة النشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها .

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

ويعتبر الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ أساسا لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو ضعيف .

وتضع السلطة المختصة نظاما يتضمن تحديد الإجراءات التي تتبع في وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والنظام منها .

ويكون وضع التقارير النهائية عن سنة تبدأ من أول يناير وتنتهي في آخر ديسمبر وتقدم خلال شهر يناير وفبراير وتعتمد خلال شهر مارس .

وتعلن للعاملين معايير قياس الكفاية التي تستخدم في شأنهم .

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

ويكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا على أساس ما يديه الرؤساء بشأنهم سنويا من بيانات تعتمد من السلطة المختصة وتودع بملفات خدمتهم .

وتحدد اللائحة التنفيذية الضوابط التي يتم على أساسها تقدير كفاية العاملين .

مادة ٣٠ - تعلن وحدة شئون العاملين العامل بصورة من البيان المقدم من أدائه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة أو من لجنة شئون العاملين بحسب الأحوال .

وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ علمه .

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

ويكون تظلم باقي العاملين إلى لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض وتشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتر كوافي وضع التقرير وعضو تختاره اللجنة النقابية بالوحدة إن وجدت .

ويبت في التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه ويكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائيا .

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

مادة ٣٢ ( فقرة رابعة ) - وبالنسبة للعامل المحبذ تقدر كفايته بمرتبه جيد حكا فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبه ممتاز تقدر بمرتبه ممتاز حكا .

مادة ٣٣ - إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر تقدر كفايته بمرتبه جيد حكا فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبه ممتاز فتقدر بمرتبه ممتاز حكا .

مادة ٣٥ - يعرض أمر العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان متاليان بمرتبه ضعيف على لجنة شئون العاملين ، فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى في ذات درجة وظيفته قررت نقله إليها .

أما إذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل في أية وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة أو منحه إجازة .  
وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة فإذا لم تعتمد أعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التي ينقل إليها العامل .

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

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

مادة ٣٧ - تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية بالاختيار، وذلك على أساس بيانات تقييم الأداء وما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز .

وتكون الترقية إلى الوظائف الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حده ، على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية .

ويشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصل أعلى مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية من السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة مباشرة، وذلك مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار من الحاصلين على مرتبة ممتازة أقل من العدد المخصص للترقية بالاختيار تكون الترقية في الجزء الباقي من الحاصلين على مرتبة جيد على الأقل عن ذات المدة السابقة مع الالتزام بالتفضيل المشار إليه في الفقرة السابقة من هذه المادة فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية في الجزء الباقي إلى سنة تالية .

ومع ذلك يجوز السلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين إضافة ضوابط لترقية بالاختيار وبحسب ظروف وطبيعية نشاط كل وحدة .

ويشترط في جميع حالات الترقية بالاختيار أن يجتاز العامل بنجاح التدريب الذي تنبئه له الوحدة التي يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

مادة ٥ - تضع السلطة المختصة نظاما للحوافز المادية والمنعوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء ، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها ، وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه .

مادة ٢ ( بند ٣ ) - ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين في وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة فإذا كان عدد العاملين في تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لأحد منهم .

مادة ٥٨ - يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل في الداخل أو الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها ، وذلك في ضوء القواعد والإجراءات التي تصدرها السلطة المختصة .

ويكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعمرة ، ومع ذلك يجوز منحه أجرا من حكومة جمهورية مصر العربية سواء كانت الإعارة في الداخل أو الخارج وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها رئيس الجمهورية .

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

ومع ذلك فإنه لا يجوز في غير حالات الإعارة التي تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الإعارة كما لا يجوز إعارة أحد العاملين تلك الوظائف قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ شغله لها .

وفي غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذي تجاوز مدة إعارته أربع سنوات متصلة ، وتنتهي المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمني يقل عن سنة .

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإعارة التي تجاوزت المدة المشار إليها في الفترة السابقة على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية هذه المدة أو جميع الشاغرين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل .

مادة ٦١ - ينشأ بكل وزارة أو محافظة أو دويلة عامة مركز للتدريب تتبع السلطة المختصة ويتولى دون غيره في إطار السياسة العامة للدولة والخطة القومية وضع خطط وبرامج تدريب العاملين بها وتنمية قدراتهم وإعدادهم لشغل وظائفهم الجديدة وتأهيل المرشحين للتعيين في أدنى الوظائف فيها .

ويتولى المركز بالتنسيق مع الجهات المختصة تنفيذ ومتابعة البرامج التدريبية داخل الوحدة أو خارجها .

ويباشر المركز اختصاصاته وفقا للأئحة الداخلية تتضمن القواعد والمعايير العامة التي يضعها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

ويجوز بقرار من لجنة شؤون الخدمة المدنية تحديد وظائف لا يجوز الترقية إليها إلا بعد اجتياز العامل بنجاح التدريب اللازم لإعداده لشغل الوظيفة .

وتعتبر الفترة التي يقضيها العامل في التدريب فترة عمل يتمتع فيها بجميع المزايا التي يتمتع بها في وظيفته ، ويعتبر التخلف عن التدريب إخلالا بواجبات الوظيفة .

وتحدد المعاملة المالية للوفدين للتدريب وفقا للقواعد المقررة في هذا الشأن .

مادة ٦٢ - تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواقبته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة بالمواد التالية ووفقا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة .

مادة ٦٦ - يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية :

١ - ثلاثة أشهر بأجر كامل .

٢ - ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره الأساسي .

٣ - ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠٪ من أجره الأساسي ، ٧٥٪ من الأجور الأساسية لمن يتجاوز سن الخمسين .

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

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

وللعامل الحق في 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 ٦٩ ( بند ٢ ) - يجوز للسلطة المختصة منح العامل إحازة بدون مرتب للأسباب التي يبيدها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقا للقواعد التي تتبعها .

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

وفي غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذي تجاوز مدة إجازته أربع سنوات متصلة وتعتبر المدة متصلة إذا تابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمني يقل عن سنة .

حدد أقدمية العامل عند عودته من الإجازة التي تجاوز مدتها أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل .

مادة ٧٧ ( بند ١ ) - مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها وللتعليمات والنشرات المنظمة لتنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين التي تصدر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أو الامتناع عن تنفيذها .

مادة ٨٢ ( بندا ٢٦١ ) - يكون الاختصاص في التصرف في التحقيق كما يلي :

١ - اشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على خمسة عشر يوما .

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

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

٢ - للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة في البنود ( من ١-٦ ) من الفقرة الأولى من المادة (٨٠) ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر في السنة الواحدة على ٦٠ يوما سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات وكذلك الجزاءين الواردين في البندين ( ٢٦١ ) من الفقرة الثانية من المادة المشار إليها .

مادة ٨٣ ( فقرة أولى ) - لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مده هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة لمدة التي تحددها و يترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف .

مادة ٨٨ ( فقرة أولى ) - لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدء في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته .

(فقرة ثالثة) ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته فرامة لا تقل عن خمسة وعشرين جنيها ولا تجاوز خمسة أضعاف الأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة .

مادة ٩١ ( فقرة أولى ) - تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضي ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة .

مادة ١٠١ - إذا توفي العامل وهو في الخدمة بصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد أدنى ١٠٠ جنيه للأرمل أو لأرشد الأولاد ولأن يثبت قيامه بصرف هذه النفقة .

(المادة الثانية)

تضاف إلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مواد جديدة بأرقام ٢٥ مكررا و ٣٥ مكررا و ٣٥ مكررا (١) و ٤١ مكررا و ٥٥ مكررا و فقرة أخيرة من المادة ٦٦، ٦٥ مكررا و ٧٠ مكررا و ٧٩ مكررا و ٩٥ مكررا و ٩٥ مكررا (١) نصها الآتي:

مادة ٢٥ مكررا - مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من القانون يجوز لسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظائف الحالية بالوحدة التي يعملون بها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقا لجدول التوصيف والترتيب المعمول بها وذلك مع استثناءهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف .

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

مادة ٣٥ مكررا - تكون الإجازة الممنوحة للعامل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سنتين ، ويحفظ العامل الممنوح له الإجازة بمرتبه الأساسى بصفة شخصية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ونصف هذا الأجر لباقي المدة ، ويجوز للعامل خلال مدة إجازته أن يقوم بأى عمل لحسابه الخاص أو لى الغير ، كما يجوز له طلب الاشتراك فى دورة تدريبية تكفل تحسين مستوى أدائه .

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

مادة ٣٥ مكررا (١) - يعود العامل الذي منح إجازة بانقضاء مدتها إلى وظيفته بذات الحالة التي كان عليها من حيث الدرجة أو المرتب وتحدد أقدميته على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مئاة للعدد الذي كان يسبقه عند حصوله على الإجازة أو جميع المشافلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل ، وذلك كله ما لم تكن خدمته قد انتهت وفقا للأوضاع المنصوص عليها في هذا القانون .

فإذا حصل العامل في التقرير التالي مباشرة على مرتبة ضعيف أو ثبت أن أداءه لأعماله أقل من المستوى المطلوب يفصل من الخدمة في اليوم التالي لاعتبار التقرير أو بيان التقييم نهائيا .

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

مادة ١٤ (مكررا) - إذا أمضى العامل ثلاث سنوات دون استحقاق علاوة دورية لوصول أجره إلى الحد الأقصى المسموح به وفقا للقوانين المعمول بها يمنع علاوة إضافية بفئة العلاوة المقررة لدرجة الوظيفة وذلك في أول يولييه التالي لمضى المدة المذكورة بشرط ألا يجاوز أجره بهذه العلاوة الربط المسالي الثابت المقرر لدرجة الوظيفة الأعلى مباشرة .

مادة ٥٥ (مكررا) - استثناء من الأحكام الخاصة بالنقل الواردة بهذا القانون يجوز نقل العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة الذين يتم تدريبهم على المهن الحرفية وفقا للشروط والأوضاع التي يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى إحدى الوظائف بالمجموعة الحرفية التي تتفق مع تدريبهم والمعادلة للدرجة المالية للعامل المنقول وقت نقله ويكون النقل إلى المجموعة الحرفية في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى وتحسب أقدمية العامل في درجة الوظيفة الحرفية المنقول إليها من تاريخ النقل .

وتنظم اللائحة التنفيذية الإجراءات اللازمة لإلغاء أو نقل الدرجات من مجموعة الخدمات المعاونة إلى المجموعة الحرفية ، ويتم النقل بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بقرار من السلطة المختصة إذا كان داخل الوحدة وبقرار من وزير المالية إذا كان للنقل خارج الوحدة .

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

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

مادة ٦٥ ( فقرة أخيرة ) - فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق من هذا الرصيد أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يتجاوز أجر ثلاثة أشهر .

مادة ٦٦ ( مكررا ) - استثناء من أحكام الإجازات المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزا كاملا ، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للعاش .

مادة ٧٠ ( مكررا ) - لا يجوز إعاره العامل أو منحه الإجازات المنصوص عليها في البندين ١ ، ٢ من المادة ٦٥ والمادة ٧٠ من هذا القانون أثناء فترة الاختبار .

مادة ٧٩ ( مكررا ) - تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإداري مع شاغلي الوظائف العليا كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق في المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين ٢ ، ٣ ، ٤ من المادة ٧٧ من هذا القانون .

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

ويقع باطلا كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين .  
وعلى النيابة الإدارية أن تنتهي من التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا خلال ستة أشهر  
من تاريخ إحالة المخالفة إليها أو اتصال علمها بها .

مادة ٩٥ ( مكررا ) - 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 من الإحالة إلى المعاش أقل  
من سنة .

وتسوى الحقوق التأمينية لمن يحال إلى المعاش طبقا لأحكام المقررة السابقة على  
أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافا 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 التي تخو نتيجة تطبيق هذه المادة  
حتى بلوغ المحالين إلى المعاش من التقاعد إلا بموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

مادة ٩٥ مكررا ( ١ ) - يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذي  
تقل سنه عن ٥٥ سنة إلى المعاش بناء على طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين  
بأحد المشروعات الإنتاجية وفقا للضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير المختص  
بالتنمية الإدارية .

ويصرف للعامل في هذه الحالة مكافأة توازي أجر سنة مع ضم سنتين إلى المدة  
المحسوبة في المعاش .

ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة  
أو شركات القطاع العام ، كما لا يجوز شغل الوظائف التي تخو نتيجة تطبيق هذه المادة قبل  
مضي سنة من تاريخ الإحالة إلى المعاش .

( المادة الثالثة )

تعتبر نسبة الاختيار الواردة قرين كل درجة بالجدول رقم ( ١ ) الملحق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هي نسبة الترقية بالاختيار من الدرجة التي وردت هذه النسبة أمامها إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة .

( المادة الرابعة )

استثناء من أحكام الفقرة الأولى من المادة ٣٧ وإلى أن يوضع أول بيان تقييم أداء عن شاغلي الوظائف العليا تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية استهداء بما يبديه الرؤساء بشأن المرشحين منهم لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز .

ويعتد في معاملة شاغلي باقي الوظائف بالتقرير الأخير عنهم حين وضع أول تقرير كفاية عنهم بعد العمل بهذا القانون .

ويصدر الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارا بمعادلة مراتب الكفاية المعمول بها حاليا بمراتب الكفاية المنصوص عليها في هذا القانون .

( المادة الخامسة )

يلغى القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ بمنح موظفي وعامل الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة المرضى بالدرن أو الجذام أو برص عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة إجازة مرضية استثنائية بموتب كامل ، وإلى أن يصدر قرار وزير الصحة بتحديد الأمراض المزمنة يستمر العمل بالقرارات الصادرة تنفيذا له .

كما تلغى الفقرة الأخيرة من المادة ٩٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ بشأن قواعد مد خدمة العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

( المادة السادسة )

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره ، وذلك فيما عدا الفقرتين الأخيرتين من المادة ٥٨ ، والفقرتين الأخيرتين من البند ( ٢ ) من المادة ٦٩ فيعمل بها بعد ثلاثة أشهر من هذا التاريخ .

يصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ما

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٢ شوال سنة ١٤٠٣ ( أول أغسطس سنة ١٩٨٣ )

حسني مبارك