

المدد والمواعيد المتعلقة بالقانون الصادر في 4 ابريل لسنة 1979 بشأن نظام الخدمة المدنية

مدة السماح لإعادة الموظف الذي ترك الخدمة:

المادة 11

يجوز إعادة تعيين الموظف الذي ترك الخدمة في ذات الدرجة التي كان يشغلها بذات المرتب الذي يتقاضاه أو بمرتب أكبر أو في درجة أعلى من درجته السابقة وذلك بشرط :
(أ) ألا يكون قد مضى علي تركه الخدمة أكثر من خمس سنوات ما لم يكن قد أمضى المدة التالية لتركه الخدمة في عمل يفيد منه خبرة تتفق والوظيفة الجديدة .
(ب) ألا يكون قد قدم عنه في السنتين الأخيرتين من خدمته السابقة تقرير بأنه ضعيف .
وذلك كله وفقا للقواعد والحكام التي يضعها مجلس الخدمة المدنية بناء علي اقتراح ديوان الموظفين .

المحامي مسفر عايض

mesferlaw.com



ميعاد تنفيذ قرار التعيين:

المادة 12

يبلغ الموظف بصورة من القرار الصادر بتعيينه فإذا لم يتسلم العمل خلال شهر من تاريخ إبلاغه بصورة من القرار ولم يتقدم خلال هذه المدة بعذر تقبله الجهة الحكومية اعتبر القرار كأن لم يكن .

مدة التجربة و مهلة الفصل:

المادة 13

فيما عدا الوظائف القيادية يوضع المعين لأول مرة تحت التجربة لمدة سنة واحدة يجوز فصله خلالها أو خلال شهر واحد من انتهائها إذا ثبت أنه غير صالح للقيام بأعباء وظيفته وإلا اعتبر مثبتا في الوظيفة التي عين بها وحسبت مدة التجربة ضمن مدة خدمته . وتنشبت صلاحية من يخضع لفترة أو عدم صلاحيته وفقا للقواعد والإجراءات التي يضعها الوزير بالاتفاق مع ديوان الموظفين . ويخضع من يعاد تعيينه لحكم الفقرتين السابقتين إذا لم يكن قد أمضى فترة التجربة بنجاح في وظيفته السابقة أو إذا كانت الوظيفة المعاد تعيينه عليها تختلف عن الوظيفة السابقة . ولا يستحق الموظف أية مكافأة عن مدة التجربة التي تقتضي بغير نجاح .

موعد استحقاق العلاوة الدورية:

المادة 20

يمنح الموظف علاوة دورية بالفئات الواردة بالجدول الملحقة بهذا النظام .
وتستحق العلاوة الدورية في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضي سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة .

موعد ترقية الموظف بالأقدمية:

المادة 23

يرقي الموظف بالأقدمية في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضي سنة علي بلوغ مرتبه آخر مربوط درجته وذلك مع عدم الإخلال بنص المادة (18).

mesferlaw.com

مدة ندب الموظف:

المادة 32

يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ندب الموظف للقيام مؤقتا بأعباء وظيفة أخرى في الجهة الحكومية التي يعمل بها ويجوز أن يكون الندب بالإضافة إلي عمله الأصلي وذلك بالشرطين الآتين .

- 1- ألا يكون الندب إلي وظيفة درجتها أدني من درجة وظيفته الأصلية .
- 2- ألا تتجاوز مدة الندب سنة قابلة للتجديد مدة ثلاث سنوات كما يجوز ندبه إلي وظيفة في جهة حكومية أخرى بمراعاة الشرطين السابقين ويكون الندب في هذه الحالة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين في هذه الجهة بعد موافقة نفس السلطة في الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف.

مدة شغل وظيفة الموظف المعار:

المادة 34

عند إعاره الموظف تبقي وظيفته خالية ويجوز في حالة الضرورة شغلها بصفة مؤقتة بطريق التعيين إذا كانت الإعاره بدون مرتب ولمدة لا تقل عن سنة علي أن تخلي عند عودته .

مدة رصيد إجازات الموظف:

المادة 40

يستحق الموظف عند انتهاء خدمته بدلاً نقدياً عن رصيد إجازاته الدورية التي لم ينتفع بها بما لا يزيد عن مائة وثمانين يوماً محسوباً على أساس آخر مرتب تقاضاه ويسقط ما زاد على ذلك .
فإذا أعيد إلى الخدمة قبل انقضاء المدة التي تقاضى عنها البدل النقدي رد من هذا البدل ما يقابل المدة المتبقية منها مع إضافتها إلى رصيد إجازاته.

مستبدلة بالمرسوم رقم 260 لسنة 2015

موعد ابلاغ الموظف القيادي بالإحالة للتأديب:

المحامي مسفر عايض

المادة 63

تكون إحالة شاغلي مجموعة الوظائف القيادية إلى مجلس الخدمة المدنية كهيئة تأديبية بقرار من الوزير يتضمن بياناً بالمخالفات المنسوبة لموظف والأدلة التي تؤيد ويبلغ الموظف بصورة من قرار الإحالة قبل الموعد المحدد لانعقاد المجلس بخمسة عشر يوماً علي الأقل ويكون للموظف حق الاطلاع علي التحقيقات وعلي جميع الأوراق المتعلقة بها والحصول علي صورة منها .

ميعاد تظلم الموظف من قرار الفصل:

المادة 66

مع عدم الإخلال بالمادة (63) من هذا النظام إذا وقعت علي الموظف عقوبة الفصل من الخدمة كان له الحق في الاطلاع علي التحقيقات أو الحصول علي صور منها .
ويجوز لمن وقعت عليه هذه العقوبة من شاغلي مجموعتي الوظائف الفنية المساعدة والمعاونة التظلم إلى الوزير.
ويكون التظلم إلى مجلس الخدمة المدنية بالنسبة إلى شاغلي مجموعة الوظائف العامة .
ويجوز للمجلس تشكيل لجان من بين أعضائه لفحص هذه التظلمات وتقديم توصياتها .
وفي جميع الأحوال يجب علي الموظف تقديم التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار ويكون القرار الصادر بالبت في التظلم نهائياً .

** المادة (66) معدلة بموجب القانون رقم 49 / 1982

مدة إعادة ترقية الموظف المعاقب تأديبيا:

المادة 68

لا يجوز النظر في ترقية موظف وقعت عليه احدي العقوبات التأديبية إلا بعد انقضاء الفترات المحددة قرين كل منها :
سنة شهور في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد علي الأسبوع .
سنة في حالة خفض المرتب .
سنتان في حالة خفض الدرجة .
وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع العقوبة لو تداخلت في فترة أخرى مترتبة علي عقوبة سابقة.

مدة سقوط المخالفة:

المادة 69

لا تجوز معاقبة الموظف عن مخالفة مضي علي وقوعها خمس سنوات مالم تنقطع هذه المدة بالتحقيق مع الموظف أو إيقافه عن العمل أو اتخاذ أية إجراءات تأديبيه أخرى .
وتسري هذه المدة من جديد من تاريخ آخر إجراء .
وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلي أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة إلي الباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

مدة محو العقوبة:

المادة 70

تمحي العقوبات التأديبية التي توقع علي الموظف بانقضاء الفترة التالية دون أن توقع أية عقوبة تأديبية :
سنة أشهر في حالة الإنذار .
سنة في حالة الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز أسبوع .
سنتان في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد علي أسبوع .
ثلاث سنوات في حالة تخفيض المرتب بمقدار الربع لمدة لا تقل عن ثلاثة شهور ولا تجاوز اثني عشر شهرا
أربع سنوات في حالة خفض الدرجة .
كما تمحي عقوبة التنبيه أو اللوم التي توقع علي شاغلي مجموعة الوظائف القيادية بانقضاء ثلاث سنوات .
ويكون المحو بقرار من السلطة المختصة بتوقيع العقوبة ويترتب علي محو العقوبة اعتبارها كان لم تكن بالنسبة للمستقبل.

ميعاد قبول الاستقالة:

المادة 74

للموظف أن يقدم استقالته من وظيفته ويصدر القرار بقبولها من الوزير إذا كان الموظف من شاغلي مجموعة الوظائف القيادية ومن وكيل الوزارة بالنسبة لغيرها من الوظائف والسلطة المختصة بقبول الاستقالة إرجاء النظر فيها وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون .
ولا يجوز تأجيل قبول الاستقالة لأكثر من ستة أشهر تعتبر بانقضائها مقبولة .
ويجب أن تكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أي قيد أو شرط فإذا اقترنت الاستقالة بقيد أو علق علي شرط اعتبرت كأن لم تكن ما لم يتقرر قبولها مع إجابة الموظف إلي طلبه .
ولا يجوز قبول استقالة الموظف إذا كان قد أحيل إلي التحقيق أو أوقف عن العمل أو اتخذت ضده أية إجراءات تأديبية أخرى فإذا انتهت هذه الإجراءات إلي عدم مسنوليته أو مجازاته بغير عقوبة الفصل جاز قبول استقالته .

مدة انقطاع الموظف عن العمل والتي تعتبر استقالة:
المحامي مسفر عايض
mesferlaw.com

المادة 81

إذا انقطع الموظف عن عمله بغير إذن ولو كان ذلك عقب إجازة مرخص له بها يحرم من مرتبه عن مدة انقطاعه مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية فإذا بلغ الانقطاع خمسة عشر يوما متصلة أو ثلاثين يوما غير متصلة في خلال اثني عشر شهرا اعتبر متصلة في خلال اثني عشر شهرا اعتبر مستقبلا بحكم القانون .

ميعاد رد الديوان على الجهات الحكومية:

المادة 87

علي الجهات الحكومية الخاضعة لهذا النظام أن تمد ديوان الموظفين بكافة البيانات التي يطلبها وأن تسهل لمندوبيه الاطلاع علي السجلات والأوراق والملفات وغيرها مما تقتضيه ممارسة اختصاصاته .
كما يجب عليها ، ترد علي ملاحظات الديوان في أي شأن من شؤون التوظيف خلال ثلاثين يوما من تاريخ ورودها إليها .