



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة سوهر

كلية الزراعة

شعبة الاعلام والعلاقات العامة

قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام

الفصل الأول

التعريف وسريان القانون

المادة الأولى:

يقصد بالتعبير الواردة في هذا القانون المعاني المبينة إزاءها:

أولاً- الوزير: الوزير المختص ويعتبر رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة ووزيراً لأغراض هذا القانون.

ثانياً- رئيس الدائرة: وكيل الوزارة والمحافظ والمدير العام وأي موظف آخر يخوله الوزير صلاحية فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون-

ثالثاً- الموظف: كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة.

رابعاً- المجلس: مجلس الانضباط العام المشكل بموجب قانون مجلس شورى الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ المعدل

خامساً- اللجنة: اللجنة التحقيقية التي يشكلها الوزير أو رئيس الدائرة لأغراض هذا القانون.

المادة الثانية

أولاً- تسري أحكام هذا القانون على جميع موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي.
ثانياً- لا يخضع لأحكام هذا القانون منتسبو ديوان الرئاسة والقوات المسلحة وقوى الأمن الداخلي وجهاز المخابرات وهيئة التصنيع العسكري والقضاة وأعضاء الادعاء العام إلا إذا وجد في قوانينهم نص يقضي بتطبيق أحكامه.

الفصل الثاني

واجبات الموظف

المادة الثالثة

الوظيفة العامة تكليف وطني وخدمة اجتماعية يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة.

المادة الرابعة

يلتزم الموظف بالواجبات الآتية:

أولاً- أداء أعمال وظيفته بنفسه وبأمانة وشعور بالمسؤولية.

ثانياً- التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه إلا بأذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل.

ثالثاً- احترام رؤسائه والتزام الأدب واللياقة في مخاطبتهم واطاعة أوامرهم المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقضي به القوانين والأنظمة والتعليمات، فإذا كان في هذه الأوامر مخالفة فعلى الموظف أن يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة ولا يلتزم بتنفيذ تلك الأوامر إلا إذا أكدها رئيسه كتابة وعندئذ يكون الرئيس هو المسؤول عنها.

رابعاً- معاملة المرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم.

خامساً- احترام المواطنين وتسهيل إنجاز معاملاتهم.

سادساً-المحافظة على أموال الدولة التي في حوزته أو تحت تصرفه واستخدامها بصورة رشيدة.

سابعاً-كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته أو أثناءها إذا كانت سرية بطبيعتها أو يخشى من إفشائها إلحاق الضرر بالدولة أو بالأشخاص أو صدرت إليه أوامر من رؤسائه بكتمانها ويبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته، ولا يجوز له أن يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد أحالته على التقاعد أو انتهاء خدمته بأي وجه كان.

ثامناً- المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء أكان ذلك أثناء أدائه وظيفته أم خارج أوقات الدوام الرسمي.

تاسعاً- الامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة أو ربح شخصي له أو لغيره.

عاشراً- إعادة ما يكون تحت تصرفه من أدوات أو آلات إلى المحل المخصص لها عند انتهاء العمل اليومي إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.

حادي عشر- مراعاة القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بحماية الصحة العامة والسلامة في العمل والوقاية من الحريق.

ثاني عشر- القيام بواجبات الوظيفة حسبما تقرره القوانين والأنظمة والتعليمات.

المادة الخامسة:-

يحظر على الموظف ما يلي:

أولاً-الجمع بين وظيفتين بصفة أصيلة أو الجمع بين الوظيفة وبين أي عمل آخر إلا بموجب أحكام القانون.

ثانياً- مزاوله الأعمال التجارية وتأسيس الشركات و العضوية في مجالس إدارتها
عدا:

أ- شراء اسهم للشركات المساهمة.

ب- الأعمال التي تخص أمواله التي آلت إليه أرثا أو إدارة أموال زوجه أو أقاربه حتى الدرجة الثالثة التي آلت إليهم أرثا وعلى الموظف أن يخبر دائرته بذلك خلال ثلاثين يوماً وعلى الوزير إذا رأى أن ذلك يؤثر على أداء واجبات الموظف أو يضر بالمصلحة العامة أن يخيره بين البقاء في الوظيفة وتصفية تلك الأموال أو التخلي

عن الإدارة خلال سنة من تاريخ تبليغه بذلك وبين طلب الاستقالة أو الإحالة على التقاعد.

ثالثًا- الاشتراك في المناقصات.

رابعًا- الاشتراك في المزايدات التي تجريها دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي لبيع الأموال المنقولة وغير المنقولة إذا كان مخولاً قانوناً بالتصديق على البيع لاعتبار الإحالة قطعية أو كان عضواً في لجان التقدير أو البيع أو اتخذ قراراً ببيع أو أيجار تلك الأموال، أو كان موظفاً في المديرية العامة أو ما يعادلها التي تعود أليها تلك الأموال.

خامسًا- استعمال المواد والآلات ووسائل النقل وغيرها العائدة إلى دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي لأغراض خاصة.

سادسًا- استعمال أي ماكينة أو جهاز أو أي آلة من آلات الإنتاج لم يكلفه رئيسته المباشر باستعمالها.

سابعًا- عدم الاستغلال الصحيح لساعات العمل ووسائل الإنتاج بغية إنجاز الأعمال المناطة به أو الإهمال أو التهاون في العمل بما يؤدي إلى إلحاق ضرر بالإنتاج أو الخدمات أو الممتلكات.

ثامنًا- العبث بالمشروع أو إتلاف آلاته أو المواد الأولية أو الأدوات أو اللوازم.

تاسعًا- التعمد في إنقاص الإنتاج أو الأضرار به.

عاشرًا- التأخر في إنجاز العمل الذي يتسبب عنه تعطيل عمل الآخرين.

حادي عشر- الاقتراض أو قبول مكافأة أو هدية أو منفعة من المراجعين أو المقاولين أو المتعهدين المتعاقدين مع دائرته أو من كل من كان لعمله علاقة بالموظف بسبب الوظيفة.

ثاني عشر- الحضور إلى مقر وظيفته بحالة سكر أو الظهور بحالة سكر بين في محل عام.

ثالث عشر- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو وثيقة رسمية أو نزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه للتصرف به لغير الأغراض الرسمية.

رابع عشر- الإفضاء بأي تصريح أو بيان عن أعمال دائرته لوسائل الأعلام والنشر فيما له مساس مباشر بأعمال وظيفية ألا إذا كان مصرحاً له بذلك من الرئيس المختص.

المادة السادسة:-

أولاً- للموظف الذي يشغل إحدى الوظائف التي تقع في حدود الدرجة السابعة من درجات قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ أو ما يعادلها فما دون أن يشغل خارج أوقات الدوام الرسمي لحسابه أو لدى الغير بشرط أن يشعر دائرته بمحل وطبيعة عمله سنوياً وان لا يؤثر عمله خارج أوقات الدوام على واجبات وظيفته.

ثانياً- للوزير المختص أو من يخوله أن يأذن للموظف من غير المشمولين بأحكام الفقرة (اولاً) من هذه المادة بالاشتغال خارج أوقات الدوام الرسمي لمدة سنة قابلة للتجديد.

ثالثاً- يستثنى من أحكام هذه المادة الموظفون:

أ-المعينون بمرسوم جمهوري.

ب-منتسبو وزارة الخارجية.

ج-العاملون في الخدمة الخارجية.

المادة السابعة:-

إذا خالف الموظف واجبات وظيفته أو قام بعمل من الأعمال المحظورة عليه يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يمس ذلك بما قد يتخذ ضده من إجراءات أخرى وفقاً للقوانين.

الفصل الثالث

العقوبات أثارها وإجراءات فرضها

المادة الثامنة:-

العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف هي:

أولاً:- لفت النظر :

ويكون بأشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ثلاثة اشهر.

ثانياً:- الإنذار :

ويكون بأشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة اشهر

ثالثاً:- قطع الراتب :

ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة، ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة وفقاً لما يأتي:

أ- خمسة اشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

ب- شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام.

رابعاً:- التوبيخ :

ويكون بأشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرضٍ ويطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة واحدة.

خامساً:- إنقاص الراتب :

ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز (١٠ %) من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة اشهر ولا تزيد على سنتين ويتم ذلك بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة لمدة سنتين.

سادساً:- تنزيل الدرجة :

يكون بأمر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة :-

أ- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية والترفيح ،تنزيل راتب الموظف إلى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشرة مع منحه العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها (بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل أليها) ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقتضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

ب- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة كل سنتين، تخفيض زيادتين من راتب الموظف ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقتضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

ج- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة السنوية، تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف مع تدوير المدة المقتضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

سابعاً:- الفصل :

ويكون بنتحية الموظف من الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه على النحو الآتي:

أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات إذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية أو بإحداها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فع َّ لا يستوجب معاقبته بإحداها :-

١- التوبيخ.

٢- إنقاص الراتب.

٣- تنزيل الدرجة.

ب- مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه، وتعتبر مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه أنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد.

ثامناً:- العزل :

وتكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي، وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية:

أ- إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة.

ب- إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية.

ج- إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى.

المادة التاسعة:-

أولاً- تسري مدد التأخير في الترفيع أو الزيادة التي تترتب على العقوبات الوارد ذكرها في المادة (٨) من هذا القانون اعتباراً من تاريخ استحقاق الموظف الترفيع أو الزيادة.

ثانياً- إذا عوقب الموظف بأكثر من عقوبة واحدة خلال الدرجة الوظيفية الواحدة تطبق بحقه العقوبة الأشد فيما يتعلق بتأخير الترفيع وفق ما هو مقرر في الفقرة السابقة.

المادة العاشرة:-

أولاً- على الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون أحدهم حاصلاً على شهادة جامعية أولية في القانون.

ثانياً- تتولى اللجنة التحقيق تحريراً مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها، وتحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال مع توصياتها المسببة، أما بعدم مسألة الموظف وغلقت التحقيق أو بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، وترفع كل ذلك إلى الجهة التي أحالت الموظف عليها.

ثالثاً- إذا رأت اللجنة أن فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية فيجب عليها ان توصي بإحالته إلى المحاكم المختصة.

رابعاً- استثناء من أحكام الفقرتين (أولاً وثانياً) من هذه المادة للوزير أو رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف (المخالف أن يفرض مباشرة أيًا من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (أولاً وثانياً وثالثاً) من المادة (٨) من هذا القانون.

المادة الحادية عشر:-

مع مراعاة أحكام المادة (١٠) من هذا القانون:

أولاً- للوزير فرض أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٨) من هذا القانون على الموظف المخالف لأحكامه.

ثانياً- لرئيس الدائرة أو الموظف المخول فرض أي من العقوبات التالية على الموظف المخالف لأحكام هذا القانون:

أ- لفت النظر.

ب- الإنذار.

ج- قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

د- التوبيخ.

ثالثاً- إذا أوصت اللجنة بفرض عقوبة اشد مما هو منصوص عليه في الفقرة (ثانياً) من هذه المادة فعلى رئيس الدائرة أو الموظف المخول إحالتها للوزير للبت فيها.

رابعاً- تكون العقوبات التي يفرضها الوزير أو رئيس الدائرة أو الموظف المخول باثة باستثناء العقوبات الآتية:

أ- التوبيخ.

ب- إنقاص الراتب.

ج- تنزيل الدرجة.

د- الفصل.

و- العزل.

خامساً- للموظف المعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في الفقرة (رابعاً) من هذه المادة الاعتراض على قرار فرض العقوبة لدى مجلس الانضباط العام خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بقرار فرض العقوبة.

المادة الثانية عشر:-

أولاً- مع مراعاة أحكام المادة (١٠) من هذا القانون للوزير فرض عقوبة لفت النظر أو الإنذار أو قطع الراتب على الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق عن إتيانه عملاً لا يخالف أحكام هذا القانون ويكون قراره باتاً.

ثانياً- إذا ظهر للوزير من خلال التحقيق أن الموظف المشمول بأحكام الفقرة (أولاً) من هذه المادة قد ارتكب فعلاً يستدعي عقوبة أشد مما هو مخول به، فعليه أن يعرض الأمر على مجلس الوزراء متضمناً الاقتراح بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون قرار مجلس الوزراء بهذا الشأن باتاً.

المادة الثالثة عشر:-

أولاً- للوزير أن يبطل أي عقوبة من العقوبات المفروضة على الموظف الوارد ذكرها في الفقرات (أولاً و ثانياً وثالثاً ورابعاً) من المادة (٨) من هذا القانون عند توفر الشروط الآتية:

أ- مضي سنة واحدة على فرض العقوبة.

ب- قيامه بأعماله بصورة متميزة عن أقرانه.

ج- عدم معاقبته بأية عقوبة خلال المدة المشار إليها في البند (أ) من هذه الفقرة.

ثانياً- يترتب على قرار إبطال العقوبة إزالة آثارها أن لم تكن قد استنفذت ذلك.

المادة الرابعة عشر:-

للرئاسة أو مجلس الوزراء فرض أي عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين وتكون العقوبة المفروضة من أي منهما باتة.

الفصل الرابع

الطعن بقرارات فرض العقوبة

المادة الخامسة عشر

يختص المجلس بما يأتي:

أولاً- النظر في الاعتراضات المشار إليها في الفقرة (خامساً) من المادة (١١) من هذا القانون، وله أن يقرر المصادقة على القرار أو تخفيض العقوبة أو إلغائها وفقاً لأحكام هذا القانون.

ثانياً- يشترط قبل تقديم الطعن لدى مجلس الانضباط العام على القرار الصادر بفرض العقوبة التظلم من القرار لدى الجهة التي أصدرته، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بقرار فرض العقوبة وعلى الجهات المذكورة البت بهذا التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وعند عدم البت فيه رغم انتهاء هذه المدة يعتبر ذلك رفضاً للتظلم.

ثالثاً- يشترط أن يقدم الطعن لدى مجلس الانضباط العام خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف برفض التظلم حقيقية أو حكماً.

رابعاً- يعتبر القرار غير المطعون فيه خلال المدة المنصوص عليها في هذه المادة وقرار مجلس الانضباط العام الصادر بنتيجة الطعن باتاً.

خامساً- يراعي مجلس الانضباط العام عند النظر في الطعن أحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ وبما يتلاءم واحكام هذا القانون وتكون جلساته سرية.

الفصل الخامس

سحب اليد

المادة السادسة عشر

إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف.

المادة السابعة عشر

أولاً- للوزير ورئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً إذا تراءى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة أو قد يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي أحيل من أجله على التحقيق ويعاد إلى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة إلا إذا كان هناك محذور فينسب إلى وظيفة أخرى.

ثانياً- للجنة أن توصي بسحب يد الموظف في أية مرحلة من مراحل التحقيق.

المادة الثامنة عشر

يتقاضى الموظف مسحوب اليد أنصاف رواتبه خلال فترة سحب يده.

المادة التاسعة عشر

أولاً- إذا فصل أو عزل الموظف مسحوب اليد فلا يدفع له شيء من الراتب الموقوف بصرف النظر عما إذا كان فصله أو عزله يستند إلى هذا القانون أو أي قانون آخر.

ثانياً- إذا عوقب الموظف مسحوب اليد بعقوبة إنقاص الراتب أو تنزيل الدرجة فتنفذ العقوبة من تاريخ سحب اليد ويدفع له الباقي من أنصاف رواتبه.

ثالثاً- إذا أسفرت نتيجة التحقيق أو المحاكمة عن براءة الموظف أو الإفراج عنه او معاقبته بغير العقوبات الوارد ذكرها في الفقرة (ثانياً) من هذه المادة فتدفع له الأنصاف الموقوفة من راتبه.

رابعاً- إذا توفي الموظف مسحوب اليد قبل صدور قرار قطعي في التحقيق أو المحاكمة، فتؤول أنصاف رواتبه الموقوفة إلى من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد المدني، وفي حالة عدم وجودهم فتؤول إلى ورثته.

أحكام عامة وختامية

المادة العشرون

لا يجوز فرض أكثر من عقوبة بموجب هذا القانون عن فعل واحد.

المادة الحادية والعشرون

أولاً- إذا وجه للموظف شكر من الرئاسة أو مجلس الوزراء أو الوزير أو من يخوله ولم يكن معاقباً واستنفذت العقوبة أثرها فيمنح قدماً لمدة شهر واحد عن كل شكر يوجه له وبما لا تتجاوز مدة القدم ثلاثة اشهر في السنة الواحدة.

ثانياً- إذا كان الموظف معاقباً فان الشكر يلغي عقوبة لفت النظر وإذا حصل على ثلاثة تشكرات فاكثر وكان معاقباً بعقوبة اشد من الإنذار فتقلص مدة تأخير ترفيعه شهراً واحداً عن كل شكر وبما لا يزيد على ثلاثة اشهر في السنة.

المادة الثانية والعشرون

لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب كان، أو أعارته أو نقله، من مساءلته وفقاً لاحكام هذا القانون.

المادة الثالثة والعشرون

لا تحول براءة الموظف أو الإفراج عنه عن الفعل المحال من اجله إلى المحاكم المختصة دون فرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة الرابعة والعشرون:-

إذا ظهر للوزير أو رئيس الدائرة المخول من الوزير، أو مجلس الانضباط العام أن في فعل الموظف المحال إلى التحقيق أو في محتويات التهمة جرماً نشأ من وظيفته أو ارتكبه بصفته الرسمية فتجب إحالته إلى المحاكم المختصة.

المادة الخامسة والعشرون:-

يلغى قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ المعدل ولا يعمل بأي نص يتعارض واحكام هذا القانون.

المادة السادسة والعشرون:-

ينفذ هذا القانون بعد مرور تسعين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

الأسباب الموجبة:-

لغرض تبسيط الإجراءات الانضباطية وسرعة الحسم ولمنح الوزراء ورؤساء الدوائر الصلاحيات اللازمة لفرض العقوبات المقررة لضمان تسيير أجهزة الدولة

وفق متطلبات تنفيذ المهام الموكلة أليها بموجب خطط ومناهج الدولة والقطاع الاشتراكي ولأجل توحيد العقوبات أثارها وشمولها غالبية موظفي الدولة.

فقد شرع هذا القانون

قانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨

التعديل الاول لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي

رقم (١٤) لسنة ١٩٩١

- المادة - ١

تحل تسمية (قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١) محل تسمية قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١

- المادة- ٢

يلغى نص الفقرة (ثانياً) من المادة (١) من القانون ويحل محلها ما يأتي:-

ثانياً- رئيس الدائرة : وكيل الوزارة وهو بدرجته من أصحاب الدرجات الخاصة ممن يديرون تشكيلا معيناً والمدير العام و أي موظف اخر يخوله الوزير صلاحية فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

- المادة- ٣

يلغى نص المادة (٢) من القانون ويحل محله ما يأتي:-

- المادة- ٢

اولا - تسري احكام هذا القانون على جميع موظفي الدولة والقطاع العام.

ثانيا- لا يخضع لأحكام هذا القانون منتسبي القوات المسلحة وقوى الأمن الداخلي وجهاز المخابرات الوطني والقضاء واعضاء الادعاء العام الا اذا وجد في قوانينهم نص يقضي بتطبيق احكامه.

- المادة - ٤

تحذف الفقرتان (رابعاً) و(خامساً) من المادة - ١١ - من القانون

- المادة - ٥

يلغى نص المادة (١٢) من القانون ويحل محله ما يأتي:-

- المادة - ١٢

أولاً- مع مراعاة احكام المادة (١٠) من هذا القانون ، للوزير فرض عقوبة لفت النظر او الانذار او قطع الراتب على الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق عند اتيانه عملا يخالف احكام هذا القانون.

ثانياً- اذا ظهر للوزير من خلال التحقيق ان الموظف المشمول بأحكام الفقرة (اولا) من هذه المادة قد ارتكب فعلا يستدعي عقوبة اشد مما هو مخول به ، فعليه ان يعرض الامر على مجلس الوزراء متضمنا الاقتراح بفرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

ثالثاً- للموظف المشمول بأحكام هذه المادة الطعن في العقوبات التي تفرض عليه بموجب البندين (اولا) و (ثانيا) من هذه المادة ، وفقا لأحكام المادة (١٥) من هذا القانون.

- المادة - ٦

يلغى نص المادة (١٣) من هذا القانون ويحل محله ما يأتي :

- المادة - ١٣

اولا- للوزير ان يلغي أياً من العقوبات المفروضة على الموظف المنصوص عليها في الفقرات (اولا) و (ثانيا) و (ثالثا) و (رابعا) من المادة (٨) من هذا القانون عند توفر الشروط الآتية :

أ- مضي سنة واحدة على فرض العقوبة.

ب - قيامه بأعمال بصورة متميزة عن اقرانه.

ج- عدم معاقبته بأية عقوبة خلال المدة المنصوص عليها في البند (أ) من هذه الفقرة.

ثانيا- يترتب على قرار الغاء العقوبة ازالة اثارها ان لم تكن قد استنفدت ذلك.

- المادة- ٧

يلغى نص المادة (١٤) من القانون ويحل محله ما يأتي :

- المادة- ١٤

اولا- لرئيس الجمهورية او من يخوله فرض اياً من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين التابعين له.

ثانيا- لرئيس مجلس الوزراء او الوزير او رئيس الدائرة الغير مرتبطة بوزارة فرض احدى العقوبات التالية على الموظف التابع لوزارته او دائرته والمشمول بأحكام هذا القانون.

(أ) انقاص الراتب.

(ب) تنزيل الدرجة.

(ج) الفصل.

(د) العزل.

ثالثا- للموظف بموجب الفقرات (اولا) و(ثانيا) من هذه المادة الطعن في قرار فرض العقوبة وفقا لأحكام المادة (١٥) من هذا القانون. (

- المادة- ٨

يلغى نص المادة (١٥) من هذا القانون ويحل محله ما يأتي :

- المادة- ١٥

تختص المجلس بما يأتي :

اولا- النظر في الاعتراضات على قرارات فرض العقوبات المنصوص عليها في المادة - ٨- من القانون بعد التظلم منها وفق ما هو منصوص عليه في الفقرة (ثانيا) من هذه المادة ، وله ان يقرر المصادقة على القرار اوتخفيض العقوبة او الغائها.

ثانيا- يشترط قبل تقديم الطعن لدى مجلس الانضباط العام على القرار الصادر بفرض العقوبة التظلم من القرار لدى الجهة التي اصدرته ، وذلك خلال (٣٠) ثلاثون يوما من تاريخ تبليغ الموظف بقرار فرض العقوبة وعلى الجهة المذكورة البت بهذا التظلم خلال (٣٠) ثلاثون يوما من تاريخ تقديمه وعند عدم البت فيه رغم انتهاء هذه المدة يعد ذلك رفضا للتظلم.

ثالثاً- يشترط ان يقدم الطعن لدى مجلس الانضباط العام خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغ الموظف برفض التظلم حقيقة او حكماً.

رابعاً- أ- يعد القرار غير المطعون فيه خلال المدة المنصوص عليها في الفقرتين (ثانياً) و (ثالثاً) من هذه المادة باتاً.

ب- يجوز الطعن بقرار مجلس الانضباط العام لدى الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة خلال (٣٠) يوماً من تاريخ التبليغ به او اعتباره مبلغاً ، ويكون قرار الهيئة العامة الصادر نتيجة الطعن باتاً وملزماً.

خامساً- يراعى مجلس الانضباط العام عند النظر في الطعن احكام قانون اصول المحاكمات الجزائية وبما يتلاءم واحكام هذا القانون وتكون جلساته سرية.

سادساً- تمارس الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة اختصاصات محكمة التمييز المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات الجزائية عند النظر في الطعن المقدم في قرارات مجلس الانضباط العام وبما يتلاءم واحكام هذا القانون.

- المادة- ٩

يلغى نص المادة (٢٢) من القانون ويحل محله ما يأتي :

- المادة- ٢٢

لا يمنع اعارة الموظف او نقله من مساءلته وفقاً لأحكام هذا القانون.

- المادة- ١٠

يلغى نص المادة (٢٤) من القانون ويحل محله ما يأتي :

- المادة- ٢٤

اذا ظهر للوزير او رئيس الدائرة او الموظف المخول من الوزير او مجلس الانضباط العام ان في فعلاً لموظف المحال الى التحقيق او في محتويات التهمة جرماً نشأ من وظيفته او ارتكبه بصفته الرسمية فتجب احالته الى المحاكم المختصة.

- المادة- ١١

ينفذ هذا القانون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

الأسباب الموجبة

نظرا للآثار السلبية المترتبة على العقوبات الباتة المفروضة على الموظف ،
ولغرض فسح المجال إمام الموظف المعاقب بالطعن تمييزا في القرار الصادر عن
مجلس الانضباط العام إمام الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة ولإعادة النظر في
فئات الموظفين المشمولين بأحكام هذا القانون ولمنع الدستور تحصين أي عمل او
قرار إداري من الطعن ، شرع هذا القانون.

