

مرسوم بقانون رقم (9) لسنة 1967 بإصدار قانون الوظائف العامة المدنية 9 / 1967

عدد المواد: 123

رمز النجمة يرمز الى وجود مواد معدلة



فهرس الموضوعات

مواد الإصدار (3-1)

الباب الأول (3-1)

في الوظائف (3-1)

الباب الثاني (4-91)

الموظفون (4-91)

الفصل الأول (4-15)

في التعيين (4-15)

الفصل الثاني (16-29)

في الترقيات والعلاوات (16-29)

الفصل الثالث (30-33)

في النقل والندب والإعارة (30-33)

الفصل الرابع (34-34)

في نفقات الانتقال (34-34)

الفصل الخامس (35-56)

في الإجازات (35-56)

الفصل السادس (57-61)

في واجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم (57-61)

الفصل السابع (62-74)

في تأديب الموظفين (62-74)

الفصل الثامن (75-84)

في انتهاء الخدمة (75-84)

الفصل التاسع (85-90)

في مكافأة نهاية الخدمة (85-90)

الفصل العاشر (91-91)

في التعويض (91-91)

الباب الثالث (92-113)

العمال (92-113)

الفصل الأول (92-95)

في التعيين (92-95)

الفصل الثاني (96-98)

في الترقيات والعلاوات والمكافآت (96-98)

الفصل الثالث (99-100)

في النقل والندب (99-100)

الفصل الرابع (101-103)

في الإجازات (101-103)

الفصل الخامس (104-104)

نحن أحمد بن علي آل ثاني حاكم قطر،
بعد الاطلاع على القانون رقم (1) لسنة 1962 بتنظيم الإدارة العليا للأداة الحكومية،
وعلى القانون رقم (2) لسنة 1962 بتنظيم السياسة المالية العامة في قطر،
وعلى أنظمة الموظفين الجاري العمل بها،
وعلى المواد (12) ، (13) ، (14) ، (26) من القانون رقم (6) لسنة 1964 بإنشاء مجلس الشورى،
وبناء على ما عرضه علينا نائب الحاكم،
قررنا القانون الآتي:

مواد الإصدار

المادة 1 -إصدار

يعمل في المسائل المتعلقة بموظفي وعمال الحكومة بأحكام قانون الوظائف العامة المدنية المرافق لهذا القانون.

المادة 2 -إصدار

يلغى كل حكم يخالف أحكام قانون الوظائف العامة المدنية.
والى أن يتم وضع القرارات التنفيذية للقانون المذكور، تستمر الأنظمة والقرارات المعمول بها في شؤون الموظفين والعمال سارية فيما لا يتعارض مع أحكامه.

المادة 3 -إصدار

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتباراً من تاريخ نشره.

الباب الأول

في الوظائف

المادة 1

الوظائف العامة تكليف للقائمين بها، يستهدف تحقيق المصلحة العامة طبقاً للقوانين والنظم المقررة.

المادة 2

تنقسم الوظائف العامة إلى أربع حلقات كما هو موضح بالجدول المرافق.
وتحدد الميزانية سنويا عدد وظائف كل حلقة ودرجاتها، كما تحدد عدد الوظائف في كل دائرة واسم كل وظيفة ودرجاتها، ولا يجوز أن يزيد عدد الموظفين أو العمال في أية درجة على عدد الوظائف المحددة للدائرة من تلك الدرجة.

المادة 3

* لا يجوز رفع درجة الوظيفة إلا إذا زادت أعباؤها، ولا يتم ذلك إلا بموافقة نائب الحاكم بناء على اقتراح مدير الشؤون الإدارية.
ولا يرتب على رفع درجة الوظيفة ترقية شاغلها، وإنما تجري الترقية وفقا للأحكام المقررة لذلك في هذا القانون.

الباب الثاني

الموظفون

الفصل الأول

في التعيين

المادة 4

يعتبر موظفا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى وظائف الحلقات الثلاث الأولى الموضحة بالجدول المرافق.

المادة 5

(* (يكون التعيين في الوظائف بالطريقة التي يصدر بها قرار من نائب الحاكم فيما عدا تلك التي يقضي القانون بأن يكون التعيين فيها بمرسوم.

المادة 6

يشترط في تعيين في إحدى وظائف الحلقات الثلاث الأولى:

- 1- أن يكون قطري الجنسية، فإن لم يوجد فالأولوية لأبناء البلاد العربية.
 - 2- أن يكون محمود السيرة.
 - 3- ألا يكون قد سبق الحكم عليه في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
 - 4- ألا يكون قد صدر ضده من مجلس التأديب المختص قرار نهائي بالعزل ما لم يمض على صدوره ستة أعوام على الأقل.
 - 5- ألا تقل سنه عن ثماني عشرة سنة ميلادية، وتثبت السن بشهادة الميلاد أو صورة رسمية منها، فإذا لم توجد حددت السن بقرار من الهيئة الطبية المختصة، ويكون هذا القرار نهائيا غير قابل للطعن.
 - 6- أن يكون حائزا على المؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة.
 - 7- أن تثبت لياقته طبيا وفقا للشروط التي تبينها اللائحة التنفيذية.
- ولنائب الحاكم- بناء على اقتراح مدير الشؤون الإدارية أن يضع شروطا أخرى علاوة على ما تقدم بالنسبة إلى الوظائف التي يرى أن التعيين فيها يستلزم ذلك.

المادة 7

المؤهلات العلمية اللازمة للتعيين في الحلقات الثلاث الأولى هي:

- 1- شهادة جامعية أو عالية تتفق دراستها وطبيعة الوظيفة إذا كان التعيين في إحدى وظائف الحلقتين الأولى والثانية.
 - 2- شهادة متوسطة تتفق دراستها وطبيعة الوظيفة أو شهادة متوسطة وخبرة في أعمال مماثلة لأعمال الوظيفة إذا كان التعيين في إحدى وظائف الحلقة الثالثة.
- واستثناء من حكم البند (2) من هذه المادة يجوز إعفاء المرشح لوظيفة في أدنى درجات الحلقة الثالثة من شرط الحصول على المؤهل العلمي إذا كان قد مارس بنجاح لمدة سبع سنوات على الأقل في دوائر الحكومة أعمالا مماثلة لأعمال الوظيفة المرشح لها.

المادة 8

يكون التعيين لأول مرة في أدنى درجات الحلقتين الثانية والثالثة.

ومع ذلك يجوز التعيين في أعلى من أدنى الدرجات إذا كان المرشح قد قضى بعد حصوله على المؤهل العلمي المطلوب للتعيين في الوظيفة عشر سنوات على الأقل في عمل يفيد منه خبرة في الوظيفة المرشح

لها، وفي هذه الحالة تراعى درجة المؤهل العلمي ومدة الخبرة لتحديد الدرجة والراتب في هذه الدرجة، ويجوز في هذه الحالة افتراض قضائه الحد الأدنى لمدة الترقيّة المقررة في الجدول المرافق لهذا القانون، وذلك كله بشرط أن تكون مدة العمل السابقة قد قضيت في حكومة قطر أو لدى الحكومات الأجنبية أو الهيئات أو المؤسسات الصادر بتنظيمها قوانين في الدول التي تتبعها هذه الهيئات أو المؤسسات. ويستحق الموظف راتبه من تاريخ تسلمه العمل.

المادة 9

إذا صدر قرار بضم مدة عمل سابقة لموظف، يجوز تسوية حالته أو تعيينه بافتراض ترقيته وفقاً للمدة المحددة بجدول الدرجات إلى درجة أعلى، على أن تحدد أقدميته في الدرجة التي يصل إليها من تاريخ وضعه عليها مع منحه أول مربوطها وترتيب سائر مزاياها اعتباراً من ذلك التاريخ.

المادة 10

يقضي الموظف الجديد سنة تحت الاختبار، ويجوز إنهاء خدمته خلالها إذا ثبت أنه غير صالح للقيام بأعباء وظيفته، فإذا قضى تلك الفترة بنجاح حسبت ضمن مدة خدمته. كما يجوز للموظف أن يطلب إنهاء خدمته خلال الفترة المذكورة. ويتبعن في كل من حالتي إنهاء الخدمة أن يسبقه إخطار مدته ستون يوماً بالنسبة لموظفي الحلقتين الأولى والثانية وثلاثون يوماً بالنسبة لمن عداهم. ولا يستحق الموظف أية مكافأة عن فترة الاختبار التي تقضى بغير نجاح.

المادة 11

يجوز إعادة تعيين الموظف الذي ترك الخدمة، في نفس الدرجة وبنفس الراتب الذي وصل إليه عند تركه إياها بشرط:
1- ألا تزيد مدة ترك الخدمة على خمس سنوات .
2- ألا يكون سبب ترك الخدمة قراراً تأديبياً أو حكماً بالفصل على الوظيفة.

المادة 12

*استثناء من حكم المادة السابقة يجوز بعد موافقة نائب الحاكم إعادة تعيين الموظف السابق في درجة أعلى من درجته السابقة أو براتب أعلى مما وصل إليه إذا توافر فيه الشرطان المبينان بالمادة السابقة وكان قد أمضى المدة التي قضاهما خارج الحكومة في عمل يفيد منه خبرة في وظيفته الجديدة. ولا يجوز في هذه الحالة أن يتجاوز الدرجة التي تلي درجته السابقة ولا أن يسبق زملاءه في الراتب أو الأقدمية.

المادة 13

كل من يعين في وظيفته يجب أن يقوم بعملها فعلاً.

المادة 14

يكون التعيين في الوظائف بعقود إذا كان المرشحون للتعين غير قطريين . وتتضمن اللائحة التنفيذية صيغة العقد ومن يعهد إليه بتوقيعه.

المادة 15

تعتبر الأقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها، فإذا اشتمل مرسوم أو قرار التعيين على أكثر من موظف في درجة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلي :
1 -إذا كان التعيين يتضمن ترقيّة اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الدرجة السابقة .
2 -إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس درجة المؤهل، ثم الأقدمية في التخرج، فإذا تساوى قدم الأكبر سناً.

المادة 16

لا تجوز ترقية موظف إلا إلى درجة خالية في الدرجة التالية لدرجته مباشرة، فيما عدا الترقية في درجات الوظائف العليا، فتجوز من إحداها إلى أية درجة خالية أعلى منها.

المادة 17

لا تجوز الترقية- بأية حال -في وظائف الحلقة الثانية والثالثة قبل انقضاء المدة المقررة في جدول الدرجات المرافق لهذا القانون .
وتجوز ترقية الموظف القطري من درجة إلى أخرى في الحلقة الثالثة قبل انقضاء المدة المشار إليها في الفقرة السابقة إذا وجدت درجة خالية واجتاز بنجاح الامتحان المهني أو الكتابي المقرر لشغل تلك الدرجة.

المادة 18

تخضع قرارات الترقية لذات القواعد المقررة بالنسبة للتعيين المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا القانون وكل من يرقى إلى وظيفة يجب أن يقوم بعملها فعلا.

المادة 19

يمنح الموظف المرقى أول مربوط الدرجة المرقى إليها أو مربوطها الثابت أو علاوة من علاواتها أيهما أكثر . ويستحق الراتب الجديد اعتبارا من تاريخ الترقية.

المادة 20

تكون الترقية في درجات الوظائف العالية والمتوسطة بالأقدمية المطلقة وفقا لأحكام هذا القانون . أما الترقية إلى الوظائف العليا أو بينها فتكون بالاختيار للكفاية.

المادة 21

تجوز الترقية للموظفين الحاليين- أيا كانت درجاتهم - إلى الدرجة التالية للدرجة التي تقرر لهم طبقا لأحكام هذا القانون بصرف النظر عن المؤهلات الدراسية الحاصلين عليها.

المادة 22

أ - لا يجوز ترقية الموظف من أعلى درجة بحلقة الوظائف المتوسطة إلى أدنى درجة بحلقة الوظائف العليا.

ب- استثناء من حكم الفقرة السابقة، تجوز ترقية الموظف القطري من أعلى درجة بحلقة الوظائف المتوسطة إلى أدنى درجة بحلقة الوظائف العالية إذا كانت طبيعة أعمال الوظيفة التي يشغلها مماثلة لطبيعة أعمال الوظيفة التي يرقى إليها وعلى أن يستوفى الموظف الشروط الآتية :

1- أن يكون قد أمضى في خدمة الحكومة عشر سنوات على الأقل إن كان حاصلًا على الشهادة الثانوية العامة، أو المعهد الديني، أو دار المعلمين، أو معهد الإدارة، أو مدرسة الصناعة الثانوية أو ما يعادلها .
2- إذا لم يكن حاصلًا على إحدى الشهادات المبينة في الفقرة السابقة، أن يكون قد أمضى في خدمة الحكومة خمس عشرة سنة على الأقل إذا كان قد أكمل بنجاح دورة تدريبية متصلة بعمله لمدة لا تقل عن ستة أشهر في أحد المعاهد أو المؤسسات التدريبية المعتمدة في الخارج.

المادة 23

يجوز ترقية الموظف من الدرجة الأولى بحلقة الوظائف العالية إلى الدرجة التالية لها مباشرة بحلقة الوظائف العليا إذا توافرت فيه المؤهلات المطلوبة لشغل الدرجة المراد الترقية لها.

أ- العلاوات إما:

- 1- دورية .
- 2- استثنائية .
- 3- علاوة ترقية .
- 4- أو علاوة إضافية.

ب- لا تعتبر جزءا من الراتب إلا العلاوات الثلاث الأولى.

ج- استثناء من حكم الفقرة (ب) من هذه المادة، تعتبر العلاوة الاجتماعية جزءا من الراتب عند حساب مكافأة نهاية الخدمة لمن يستحقها من الموظفين والعمال القطريين المعيّنين في الحلقتين الثالثة والرابعة.

المادة 25

*تمنح العلاوة الدورية بالفئات المبينة بالجدول المرافق لهذا القانون بعد مضي سنة من تاريخ تسلم العمل أو منح العلاوة السابقة وذلك إلى أن يبلغ الراتب نهاية مربوط الدرجة وفقا للقواعد التي يصدر بها قرار من نائب الحاكم.

المادة 26

لا يجوز تأجيل العلاوة الدورية أو الحرمان منها إلا بقرار من مجلس التأديب .
ويترتب على قرار التأجيل سقوط الحق في العلاوة في المدة المبينة بالقرار ، دون أن يكون لذلك أثر على موعد العلاوة التالية.

المادة 27

يجوز منح الموظف علاوة استثنائية بفترة درجته إذا مضت سنتات على بلوغ راتبه نهاية مربوط تلك الدرجة ولا يجوز منح هذه العلاوة إلا لثلاث مرات وبناء على توصية مدير الشؤون الإدارية وموافقة نائب الحاكم.

المادة 28

العلاوات الإضافية هي:

- 1- العلاوة الاجتماعية للقطريين .
 - 2- علاوة بدل السكن .
 - 3- العلاوة المحلية .
 - 4- علاوة بدل التنقل .
 - 5- علاوة بدل تمثيل أو طبيعة عمل أو عمل إضافي .
- وتنظم اللائحة التنفيذية قواعد منح كل من هذه العلاوات.

المادة 29

لا تغير علاوة الترقية من موعد العلاوة الدورية.

الفصل الثالث

في النقل والندب والإعارة

(كما تعدلت بموجب القانون رقم 3 لسنة 1980 الجريدة الرسمية 4 لسنة 1980):

يجوز نقل الموظف من وزارة إلى أخرى تحقيقاً للمصلحة العامة بشرط موافقة الوزيرين المختصين .
أما النقل من وظيفة إلى أخرى داخل الوزارة فيتم بقرار من الوزير المختص .
وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يكون نقل الموظف إلا إلى وظيفة خالية من نوع الوظيفة التي يشغلها.

المادة 31

يجوز نذب الموظف للقيام بأعباء وظيفة أخرى شاعرة، أو عند وجود شاعلها في إجازة اعتيادية أو مرضية، وذلك بالإضافة إلى في عمله الأصلي متى كانت حالة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح به .
ويصدر بالنذب قرار من مدير الشؤون الإدارية بعد موافقة نائب الحاكم*
ولا يجوز نذب موظف إلى وظيفة درجتها أقل من درجته .ويمنح عن نديه راتبا إضافيا قدره 20% من راتبه الأصلي مدة النذب وذلك بشرط:
1- ألا يجاوز مجموع راتب الموظف المندوب راتب شاعل الوظيفة الأصلي .
2- أو ألا يزيد الراتب الإضافي عن 500 ريال شهريا .
3- وأن تزيد مدة النذب على شهر .
4- أو ألا يستحق بدل الإنابة إلا بالنسبة للوظائف ذات المستويات الإدارية والفنية العالية والتي تتميز بدرجة كبيرة من الاستقلال.

المادة 32

*لا يجوز أن يتجاوز النذب لوظيفة أعلى نهاية السنة المالية إلا بموافقة نائب الحاكم لأسباب ضرورية تقتضيها المصلحة العامة وتسمح بها ظروف العمل في الوظيفة الأصلية.

المادة 33

يجوز شغل الوظائف بطريق الاستعارة من الحكومات الأجنبية.

الفصل الرابع

في نفقات الانتقال

المادة 34

تنظم اللائحة التنفيذية نفقات انتقال الموظفين.

الفصل الخامس

في الإجازات

المادة 35

لا يجوز لأي موظف أن ينقطع عن عمله إلا لمدة معينة في حدود الإجازات التي يرخص له بها طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 36

*تكون سلطة منح الإجازات لمدير الشؤون الإدارية بعد موافقة نائب الحاكم بالنسبة لمديري الدوائر ، ولمدير الدائرة في نطاق دائرته.

الإجازات المقررة هي:

- 1- إجازة عارضة .
- 2- إجازة دورية .
- 3- إجازة مرضية .
- 4- إجازة خاصة .
- 5- إجازة دراسية.

الإجازة العارضة هي التي تكون لسبب طارئ لا يستطيع الموظف معه من أن يطلب من رؤسائه مقدا الترخيص له في الغياب .

ولا يصح أن يجاوز مجموع الإجازات العارضة سبعة أيام في السنة .
ومع عدم الإخلال بحق الموظف القطري في الحصول على إجازة عارضة لمدة سبعة أيام متصلة، لا تكون الإجازة العارضة لأكثر من يومين في المرة الواحدة ويسقط حق الموظف فيها بمضي العام.

يجب على الموظف أن يقدم لرئيسه عقب عودته من الإجازة العارضة بياناً بالأسباب التي اقتضت غيابه وحالت دون تمكنه من الحصول على الترخيص له في الغياب .
وتحسب مدة الانقطاع إجازة دورية إذا لم تقبل تلك الأسباب، وذلك دون إخلال بالمسئولية التأديبية.

يمنح الموظفون سنوياً إجازة دورية للمدد الآتية :
خمسة وأربعين يوماً لموظفي الحلقة الثانية والأولى وما يعلوهما .
أربعين يوماً لموظفي الدرجات الثالثة والثانية والأولى من الحلقة الثالثة .
ثلاثين يوماً لموظفي الدرجتين الرابعة والخامسة من الحلقة الثالثة .
ولا يجوز منح الإجازة الدورية قبل انتهاء فترة الاختبار بنجاح، وتراعى في تقديرها مدة الخدمة الفعلية .
وللرئيس المختص أن يطلب عودة الموظف إلى عمله قبل انتهاء إجازته الدورية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

استثناء من مدة الإجازة الدورية المنصوص عليها في المادة السابقة، تكون الإجازة الدورية لموظفي المدارس والمعاهد التابعة لوزارة التربية والتعليم، أثناء العطلات الدراسية، طبقاً للنظام الذي يصدر به قرار من وزير التربية والتعليم، بعد اعتماده من مجلس الوزراء .

يحفظ الموظف برصيد إجازته الدورية المستحقة له خلال ثلاث سنوات، ويجوز له الانتفاع به في سنة واحدة إذا سمحت ظروف العمل بذلك بشرط ألا تزيد مدة الإجازة في هذه الحالة على أربعة أشهر .
وتكون السنوات الثلاث هي السنة الجارية والسنتين السابقتين عليها .

لا يستحق الموظف إجازة دورية عن المدد التي يقضيها في إجازة دراسية.

*لا يجوز عدم قيام الموظف غير القطري بإجازته الدورية سنويا إلا لدواع من ضرورات العمل وبناء على تقرير بذلك من رئيسه المباشر وموافقة نائب الحاكم بناء على اقتراح مدير الشؤون الإدارية وبشرط ألا يجاوز حرمانه من الإجازة نصف متتها .
وفي حالة عدم حصول الموظف على جزء من إجازته الدورية، يمنح عن هذه الجزء بدل إجازة اليوم براتب يوم من أيام العمل الرسمي .
ويصرف بدل الإجازة على أساس الراتب وقت استحقاق البذل.

المادة 45

تعتبر أيام عمل ولا تتدخل في حساب الإجازة :

1 -أيام السفر ذهابا وإيابا للموظفين المعارين أو ذوي التعاقد الخارجي إلى ومن مكان التعاقد، على ألا تزيد في كل مرة على أربعة أيام حتى ولو كانت أيام السفر الفعلية تتجاوز ذلك .

2 -الفترة التي تقررها الهيئة الطبية المختصة للموظف القطري لمرافقة مريض وافقت تلك الهيئة على علاجه بالخارج وبشرط أن يكون ذلك الموظف ممن تربطه بالمريض أو أصر القربى أو المصاهرة إلى الدرجة الرابعة .
فإذا كان الموظف المرافق للمريض غير قطري حسب تلك الفترة من إجازته الدورية إن كان له رصيد منها بمقدارها وإلا اعتبرت كلها أو بعضها - حسب الأحوال - إجازة بدون راتب.

المادة 46

على الموظف - في حالة المرض - أن يبلغ عن مرضه في اليوم الأول منه، وعلى الدائرة التي يتبعها أن تتبادر إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع الكشف الطبي عليه فوراً.

المادة 47

*يمنح الموظف المريض إجازة مرضية لا تتجاوز ستة أشهر براتب كامل، ثم ستة أشهر أخرى بنصف راتب ثم ستة أشهر ثالثة براتب، فإذا كان الموظف في فترة الاختبار تعين - لمنحه الإجازة - أن يكون المرض راجعا إلى ظروف العمل .

ويجوز أن يستنفذ الموظف المريض رصيده من الإجازات الدورية بما لا يزيد عن ستة أشهر .وله الحق في امتداد إجازته المرضية مدة لا تتجاوز ستة أشهر لا راتب إذا قررت الهيئة الطبية المختصة احتمال شفائه .

ولنائب الحاكم - بناء على عرض مدير الشؤون الإدارية - زيادة المدة ستة أشهر أخرى بلا راتب إذا كان الموظف مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل، ويرجع في تحديد الأمراض التي من هذه النوع إلى الهيئة الطبية المختصة.

المادة 48

يرخص مدير الدائرة المختصة بالإجازة المرضية ويأذن بامتدادها إذا زادت على سبعة أيام، وذلك بعد موافقة الهيئة الطبية المختصة .

فإذا قلت تلك الإجازة عن ذلك جاز لمدير الدائرة الترخيص بها متى قدم الموظف شهادة تؤيد مرضه من طبيب بأحد مستشفيات الحكومة مفوض من مدير دائرة الخدمات الطبية والصحة العامة بمنح إجازات مرضية لمدة لا تتجاوز سبعة أيام.

المادة 49

الموظف الذي يصاب بمرض أو بجرح بسبب تأدية وظيفته، وبغير خطأ أو تقصير منه، يمنح إجازة مرضية براتب كامل لمدة لا تزيد على ستة أشهر، ولا تحسب هذه المدة من إجازته الدورية أو المرضية، فإذا لم يعد صالحا للقيام بعمله بعد ذلك فصل من وظيفته مع حفظ حقه في المكافأة والتعويضات التي يستحقها طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك كله مع عدم الإخلال بحكم المادة (47) من هذا القانون.

المادة 50

يمنح إجازة مرضية وفقاً للأحكام السابقة الموظف الذي يصاب أثناء إجازته الدورية بمرض يمنعه من العودة لتسلم عمله .

وإذا ألم المرض بموظف وهو بالخارج لقضاء إجازة دورية أو لأداء مهمة رسمية تعين عليه أن يحصل من المدير الفني للمستشفى الذي يعالج به على تقرير تفصيلي عن حالته المرضية، مؤيد بالأبحاث الطبية التي أجريت له، وأن يقدم التقرير إلى ممثل الحكومة للشؤون الطبية في الخارج ليضع بدوره تقريراً عن الحالة بالمستشفى، ويرفع ممثل الحكومة المذكور التقريرين إلى مدير دائرة الخدمات الطبية والصحة العامة لإبداء رأيه فيهما .

من ثلاثة من الأطباء يكون من بينهم الطبيب الممثل لقطر إن وجد، ويطلب من نقابة الأطباء بالبلد الذي به الموظف تعيين الاثنين الآخرين، فإذا لم يوجد طبيب ممثل لقطر عينت نقابة الأطباء المشار إليها ثلاثة الأطباء جميعاً .

وتوافي هذه اللجنة مدير دائرة الخدمات الطبية والصحة العامة بتقريرها بعد

إجراء الكشف الطبي على الموظف متضمناً بيان المدة اللازمة للعلاج، ويكون تقرير اللجنة بهذا الصدد نهائياً .

وتحسب فترة العلاج الزائدة عن مدة الإجازة الدورية أو مدة المهمة الرسمية المقررة إجازة مرضية.

يعالج المرضى من الموظفين وأسراهم بالمجان وفق القواعد التي تبينها اللائحة التنفيذية.

المادة 52 (عدلت بموجب قانون 7/1994) ★

يمنح الموظف، لمرة واحدة طوال مدة خدمته، إجازة خاصة براتب كامل لأداء فريضة الحج، من تاريخ مغادرة قطر إلى تاريخ العودة إليها بعد أداء الفريضة، ويحد أقصى عشرين يوماً، ولا تحسب هذه المدة من إجازاته الأخرى.

المادة 52 -مكرر (اضيفت بموجب: قانون 13 / 1995)

يكون منح إجازة الحج، المشار إليها في المادة السابقة، وفقاً للشروط الآتية :

- 1- أن تسمح ظروف العمل بمنح الإجازة.
 - 2- أن يحصل الموظف على موافقة جهة عمله.
 - 3- أن لا تقل مدة خدمة الموظف غير القطري عن ثلاث سنوات.
- ويعفى من توافر الشرط الثالث، من الشروط المتقدمة، زوج الموظفة التي تعمل في إحدى الوزارات أو الأجهزة الحكومية الأخرى، إذا رغب في مرافقة زوجته، وكانت هذه الشروط متوافرة فيها. ويجوز منح الموظف إجازة لأداء فريضة الحج، تخصم من إجازته الدورية، إذا لم تتوافر فيه شروط منح إجازة الحج السالف بيانها.

المادة 52 -مكرر (أ) (اضيفت بموجب: قانون 13 / 1995)

تكون الأولوية في منح إجازة الحج كما يلي :

- 1- القطريون.
- 2- أصحاب الخدمة الأطول.
- 3- كبار السن، ومن قاربت عقود خدمتهم على الانتهاء.
- 4- المرافقون لأحد والديهم.
- 5- الأزواج المرافقون لزوجاتهم، والزوجات المرافقات لأزواجهن.

المادة 52 -مكرر (ب) (اضيفت بموجب: قانون 13 / 1995)

لا يجوز للموظف الحاصل على إجازة للحج أن يسافر إلى أي دولة أخرى بخلاف المملكة العربية السعودية. ويجب عليه أن يعود لمباشرة عمله بعد يومين من تاريخ عودته للبلاد، على ألا يجاوز ذلك الحد الأقصى لإجازة الحج الممنوحة له. كما يجب عليه أن يقدم للجهة التي يعمل بها شهادة من بعثة الحج القطرية تفيد أداءه لفريضة الحج.

المادة 53

يجوز منح الموظفة إجازة خاصة براتب كامل لمدة ثلاثين يوماً، لا تحسب من إجازاتها الأخرى، وذلك في مناسبة الوضع إذا حل أثناء دورة العمل، فإذا حل قبل الإجازة الدورية أو العطلة الصيفية، بالنسبة للمشتغلات بالمدارس - بمدة تقل عن شهر - فلا تمنح الموظفة إلا هذه المدة أما إذا حل الوضع أثناء إحدى الإجازات فلا تمنح الموظفة إلا ما يكمل الشهر بعد الوضع.

المادة 54

تعتبر الإجازات المنصوص عليها في المواد السابقة جزءاً من خدمة الموظف أو مدة تعاقده، ويرعى ذلك عند تسوية حالته النهائية.

المادة 56

كل موظف لا يعود إلى مباشرة عمله عقب انتهاء إجازته مباشرة يحرم من راتبه عن مدة غيابه، ابتداء من اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الإجازة، وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية .
ومع ذلك يجوز لمدير الدائرة المختصة أن يقرر اعتبار مدة الغياب من نوع الإجازة المرخص بها للموظف، ومنحه راتبه عنها متى كان لها رصيد من تلك الإجازة يسمح بذلك، وكان غيابه لم يجاوز خمسة عشر يوما، وقدم عذرا مقبولا، فإذا زاد الغياب على خمسة عشر يوما اعتبار الموظف مستقبلا اعتبارا من تاريخ انتهاء إجازته.

الفصل السادس

في واجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم

المادة 57

يجب على الموظف أن يقوم بنفسه بالعمل النوطبه، وأن يؤديه بدقة وأمانة، وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته .
ويجوز تكليف الموظفين بالعمل في غير أوقاته الرسمية علاوة على الوقت المحدد له إذا اقتضت مصلحة العمل أو طبيعته ذلك .
وتحدد اللائحة التنفيذية مواعيد العمل وقواعد تكليف الموظفين بأعمال إضافية.

المادة 58

يجب على الموظف مراعاة الأحكام المالية المقررة، فيحظر عليه :

- 1-مخالفة القواعد المعمول بها .
- 2-مخالفة الميزانية .
- 3-مخالفة قواعد المناقصات المزادات والمخازن والمشتريات .
- 4-الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة الأخرى.

المادة 59

*لا يجوز للموظف أن يؤدي أعمالا براتب أو أجر ولو في غير أوقات العمل الرسمية .

ومع ذلك يجوز له أن يتولى - براتب أو أجر - أعمال القوامه أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين إذا كانت تربطه بالمحجور عليه أو القاصر أو الغائب صلة قريبي أو نسب حتى الدرجة الرابعة، وأن يتولى النظر على الوقف إذا كان مستحقا فيه أو مشروطا له النظر من الواقف، وكذا أعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكا أو ذا مصلحة فيها أو تكون مملوكة لمن تربطه به صلة قريبي أو نسب حتى الدرجة الرابعة .

ويجوز لنانب الحاكم أن يأذن للموظف في عمل معين بشرط أن يكون ذلك في غير أوقات العمل الرسمية .
ويجب على الموظف - في جميع الأحوال المتقدمة - أن يخطر الجهة الرئاسية التابع لها بذلك ويحفظ الإخطار في ملف خدمته.

المادة 60

يحظر على الموظف :

- 1-أن ينتمي إلى إحدى المنظمات أو الهيئات أو الأحزاب السياسية أو أن يعمل لحسابها أو يشارك في الدعاية لها .
- 2-أن يفتني الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة، ويظل هذا الالتزام قائما ولو بعد ترك الموظف الخدمة .
- 3-أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصيا.

المادة 61

يحظر على الموظف بالذات أو بالوساطة :

- 1-أن يفتني عقارات أو منقولات مما تطرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع في الجهة الحكومية التي يؤدي فيها أعمال وظيفته .
- 2-أن يزاول أي أعمال تجارية وبوجه خاص أن تكون له أية مصلحة في عقود أو أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته أو الجهة التابع لها.

المادة 62

كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، يعاقب تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء . ولا يعفى الموظف من العقوبة استناد إلى أمر رئيسته إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر كتابي صادر إليه من هذا الرئيس، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر .

المادة 63

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً .

المادة 64

(كما تعدلت بموجب المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1987 الجريدة الرسمية 7 لسنة 1987):

- الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين هي :
- (أ) بالنسبة إلى الموظفين الذين يشغلون أعلى درجة من درجات الحلقة الثانية أو ما يعادلها، فما فوقها :
- 1- التنبيه .
 - 2- اللوم .
 - 3- الإحالة إلى التقاعد .
 - 4- العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة أو المعاش، أو الحرمان من المكافأة أو المعاش في حدود الربع .
- (ب) بالنسبة إلى الموظفين غير من ذكروا في الفقرة (أ) عدا العمال :
- 1- الإنذار .
 - 2- الخصم من الراتب عن مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً عن كل مخالفة وعلى خمسة وأربعين يوماً خلال السنة .
 - 3- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تزيد على ستة أشهر .
 - 4- الحرمان من العلاوة .
 - 5- الوقف عن العمل بدون راتب أو راتب مخفض لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .
 - 6- خفض الراتب أو الدرجة أو كليهما معاً .
 - 7- الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة أو المعاش، أو الحرمان من المكافأة أو المعاش في حدود الربع .

المادة 65

(كما تعدلت بموجب المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1987 الجريدة الرسمية 7 لسنة 1987):

لوزير المختص أو الرئيس الأعلى في الأجهزة الحكومية الأخرى، حسب الأحوال توقيع أحد الجزاءين المنصوص عليهما في البندين (1) و (2) من الفقرة (ب) من المادة السابقة ويكون القرار الصادر بهذين الجزاءين نهائياً، ولا يجوز الطعن فيه أمام أية جهة أخرى . أما الجزاءات الأخرى، فلا يجوز توقيعها إلا بقرار من مجلس التأديب . وللوزير أو الرئيس الأعلى للجهاز بناء على طلب وكيل الوزارة أو من يقوم مقامه في الوزارة أو الأجهزة الحكومية الأخرى، أن يقف الموظف المنظور في أمره تأديبياً عن عمله للمدة التي تقتضيها مصلحة التحقيق . ويترتب على وقف الموظف عن عمله وقف صرف راتبه اعتباراً من يوم وقفه عن العمل ما لم يقرر مجلس التأديب صرف الراتب كله أو بعضه بصفة مؤقتة إلى أن يقرر عند الفصل في الدعوى التأديبية ما يتبع في شأن الراتب عن مدة الوقف .

المادة 66

(كما تعدلت بموجب المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1987 الجريدة الرسمية 7 لسنة 1987):

- يشكل مجلس التأديب على النحو التالي :
- (أ) بالنسبة إلى الموظفين الذين يشغلون أعلى درجة من درجات الحلقة الثانية أو ما يعادلها، فما فوقها :
- 1- أحد نواب رئيس محكمة الاستئناف يعينه المحاكم العدلية (رئيساً) .
 - 2- أقدم رؤساء الأقسام بإدارة الشئون القانونية بوزارة العدل (عضواً) .
 - 3- أقدم الموظفين القانونيين بإدارة شئون الموظفين أو بديوان المحاسبة، حسب الأحوال (عضواً) .

- (ب) بالنسبة إلى غير من ذكروا في الفقرة (أ) :
1 - أقدم قضاة المحكمة الجزائية الصغرى (رئيسا) .
2 - أقدم رؤساء الأقسام بإدارة الشئون القانونية بوزارة العدل (عضوا) .
3 - أقدم الموظفين القانونيين بإدارة شئون الموظفين أو بديوان المحاسبة، حسب الأحوال (عضوا) .
وإذا تعدد الموظفون المسنولون عن المخالفة، تولى محاكمتهم المجلس المختص بمحاكمة أعلام درجة .
ويجوز بقرار من مجلس الوزراء تعديل تشكيل أي من المجلسين المشار إليهما في هذه المادة، إذا اقتضت المصلحة العامة لذلك.

المادة 66 - مكرر

(كما تعدلت بموجب المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1987 الجريدة الرسمية 7 لسنة 1987):

يعقد مجلس التأديب بناء على طلب الجهة الإدارية المختصة بكتاب يوجه منها إلى رئيس المجلس مصحوبا بجميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة المحال نظرها إلى المجلس. ويتولى رئيس المجلس دعوته إلى الانعقاد في موعد يحدده قبل تاريخ الانعقاد بأسبوع على الأقل.

المادة 67

(كما تعدلت بموجب المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1987 الجريدة الرسمية 7 لسنة 1987):

تكون إحالة الموظفين إلى مجلس التأديب بقرار من الوزير المختص أو الرئيس الأعلى في الأجهزة الحكومية الأخرى، بحسب الأحوال بناء على اقتراح وكيل الوزارة أو من يقوم مقامه في الوزارة أو الأجهزة الحكومية الأخرى .
ويتضمن قرار الإحالة بيانا بالمخالفات المنسوبة إلى الموظف .
ويخطر الموظف بصورة من هذا القرار وتاريخ الجلسة المحددة لمحاكمته، وذلك قبل انعقادها بخمسة عشر يوما على الأقل .
ويسلم الإخطار إلى الموظف شخصيا أو يرسل إليه بكتاب موصى عليه يعلم الوصول.

المادة 68

لمجلس التأديب - من تلقاء نفسه أو بناء على طلب الموظف المحال إليه - أن يستوفي التحقيق بنفسه أو أن يعهد بذلك إلى أحد أعضائه، وله في سبيل ذلك أن يستجوب الموظف ويطلع على جميع الأوراق التي يرى من مصلحة التحقيق، الاطلاع عليها ولو كانت سرية، وأن يسمع الشهود من موظفين وغيرهم، وأن يوقع أحد الجزاءات المنصوص عليها في المادة (65) على الموظف الشاهد إذا تخلف عن الحضور للإدلاء بالشهادة أمامه بعد تأجيل الدعوى وإخطاره بالجلسة المحددة مرة أخرى، أو إذا حضر وامتنع عن أداء الشهادة زورا، وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية الجنائية .
وللموظف أن يحضر جميع إجراءات التحقيق وجلسات المحاكمة، إلا إذا اقتضت مصلحة التحقيق إجراءه في غيبته، ومع ذلك فيحق له الاطلاع على ما تم من تحقيقات وعلى كافة الأوراق المتعلقة بها وأن يحصل على صورة منها، وأن يستعين بمن يشاء في تقديم دفاعه أو إنابته عنه في ذلك.

المادة 69

(كما تعدلت بموجب المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1987 الجريدة الرسمية 7 لسنة 1987):

تصدر قرارات مجلس التأديب بأغلبية الآراء، ويجب توقيعها من الرئيس والأعضاء .
ويجوز للوزير أو الرئيس الأعلى في الأجهزة الحكومية الأخرى التابع لها الموظف. وللموظف الطعن في القرار خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار كل منهما به بكتاب موصى عليه يعلم الوصول .
ويقدم الطعن إلى محكمة الاستئناف بالنسبة للقرارات التي تصدر من مجلس التأديب المنصوص عليه في الفقرة (أ) من المادة (66) . وفي هذه الحالة، لا يجوز أن يشارك نائب رئيس المحكمة الذي تولى رئاسة مجلس التأديب في نظر الطعن .
ويقدم الطعن إلى المحكمة الجزائية الكبرى بالنسبة للقرارات التي تصدر عن المجلس المنصوص عليه في الفقرة (ب) من ذات المادة .
ويكون الحكم الذي يصدر في الطعن نهائيا، ولا يجوز الطعن فيه أمام أية جهة أخرى.

المادة 70

في حالة الخصم من الراتب لغاية خمسة عشر يوما، أو تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة، تحجز الدرجة للموظف إن كان له تحقق في الترقية إليها بالأقدمية.

المادة 71

لا تجوز ترقية موظف محال إلى المحكمة التأديبية أو الجنائية أو موقوف عن العمل طوال مدة الإحالة أو الوقف، وفي هذه الحالة تحجز للموظف الدرجة لمدة سنة، إذا كان له حق في الترقية إليها بالأقدمية، فإذا استطلت المحكمة لأكثر من ذلك وثبتت عدم إدانته أو وقعت عليه عقوبة الإنذار، وجب -عند ترفيته - احتساب أقدميته في الدرجة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحكمة التأديبية أو الجنائية.

المادة 72

لا يجوز النظر في ترفيته وقعه عليه أحد الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :

- 1- ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الراتب من ثمانية أيام إلى خمسة عشر يوماً .
 - 2- ستة أشهر في حالة الخصم من الراتب تزيد على خمسة عشر يوماً .
 - 3- التأجيل أو الحرمان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .
 - 4- سنتين في حالة خفض الدرجة .
- ويكون ترتيباً لقطوعها - في هذه الحالة الأخيرة - بمراعاة مدة خدمته السابقة في درجته التي خفض إليها، فإن لم تكن فيها خدمة سابقة، حسبت له مدة ثلاثة سنوات أقدمية فيها . وتحسب فترات التأجيل المنصوص عليها في هذه المادة من تاريخ توقيع الجزاء، ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق.

المادة 73

يحبس احتياطياً تنفيذاً لحكم جنائي، يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه، ويوقف صرف نصف راتبه في الحالة الأولى، ويحرم راتبه في الحالة الثانية . ويعرض الأمر -عند عودة الموظف إلى عمله - على نائب الحاكم ليقرر ما يتبع في شأن مسؤولية الموظف التأديبية، فإذا رأى عدم مسؤليته تأديبياً صرف له نصف الراتب الموقوف صرفه . ولا يجوز النظر في ترقية الموظف أثناء تنفيذ الحكم الجنائي.

المادة 74

لا تسقط الدعوى التأديبية طوال مدة وجود الموظف في الخدمة، ولا قبل انقضاء خمس سنوات من تاريخ انتهائها لأي سبب، وفي هذه الحالة الأخيرة يكون الجزاء التأديبي الجائز توقيع هو الغرامة التي لا تقل عن مائة ريال ولا تزيد على راتب الموظف في الثلاثة أشهر الأخيرة من مدة خدمته.

الفصل الثامن

في انتهاء الخدمة

المادة 75 (عدلت بموجب قانون 11/1998) ★

تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:

- (1) بلوغ سنه ستين سنة ميلادية .
- (2) عدم اللياقة للخدمة صحياً .
- (3) الاستقالة .
- (4) الفصل بقرار تأديبي .
- (5) الفصل بغير الطريق التأديبي بناء على مقتضيات الصالح العام . ويجب في جميع الأحوال، أن يكون هذا الفصل بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص أو الرئيس الأعلى في الأجهزة الحكومية الأخرى، ويكون هذا القرار نهائياً غير قابل للإلغاء، دون الإخلال بحق المفصول في المطالبة بالتعويض إذا كان لذلك مقتضى.
- وتختص بالنظر في طلب التعويض، وحدها دون غيرها، لجنة يصدر بتشكيلها وبيان الإجراءات التي تتبع أمامها، وكيفية أدائها لعملها قرار أميري .
- (6) إلغاء الوظيفة .
- (7) الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .
- (8) إسقاط الجنسية عن الموظف القطري أو سحبها من الموظف المتجنس بها .
- (9) الوفاة .

المادة 76

*لا تجوز مد خدمة الموظف بعد بلوغه الستين إلا في حالة الضرورة وتحقيقاً لمقتضيات الصالح العام . ويكون مد الخدمة في هذه الحالة بمرسوم أو قرار من نائب الحاكم حسب الأحوال.

يُثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من الهيئة الطبية المختصة بناء على طلب الحكومة أو الموظف .
ولا يجوز إنهاء خدمة الموظف لعدم لياقته للخدمة صحياً قبل نفاذ الإجازات المستحقة له قانوناً إلا بموافقة.

المادة 78

للموظف أن يقدم استقالته من وظيفته .
وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أي قيد أو شرط ويجب البت فيها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة ما لم تكن مقترنة بقيد أو معلقة على شرط ففي هذه الحالة لا تنتهي خدمة الموظف إلا إذا تضمن قرار البت في الاستقالة إجابته إلى طلبه .
ويجوز خلال هذه المدة تقرير إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل، أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف.

المادة 79

* يجب على الموظف أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول استقالته أو إلى أن ينقضي الميعاد المبين في الفقرة الثانية من المادة السابقة .
ويعتبر في حكم تقديم استقالة مكتوبة غير مقترنة بقيد أو معلقة على شرط انقطاع الموظف عن عمله بغير إذن خمسة عشر يوماً متتالية، ولو كان الانقطاع عقب إجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول .وفي هذه الحالة يجوز لمدير الشؤون الإدارية بعد موافقة نائب الحاكم أن يقرر اعتبار مدة الانقطاع من نوع الإجازة المرخص للموظف بها، إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك، وإلا وجب حرمانه من الراتب عن هذه المدة، فإذا لم يقدم الموظف أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم أسباباً ورفضت، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل.

المادة 80

إذا قرر مجلس التأديب فصل موظف كان موقوفاً عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل ما لم يقرر مجلس التأديب غير ذلك، فإذا لم يكن موقوفاً عن العمل استحق مقابل راتبه حتى تاريخ إبلاغه بقرار الفصل.

المادة 81

إذا أُلغيت وظيفة الموظف، وكان في ذات الدائرة أو غيرها وظيفة أخرى خالية يجب لشغلها توافر المؤهلات اللازمة للتعين في الوظيفة الملغاة، وجب نقل الموظف إلى الوظيفة الخالية براتبه متى كانت هذه الأخيرة معادلة للوظيفة الملغاة ولا يعين فيها إلا إذا قبلها، وتحسب أقدميته فيها بمراعاة مدة خدمته السابقة في الدرجة المماثلة لها، ويمنح فيها راتبه .
وعند خلو وظيفة مماثلة لوظيفته الأولى ينقل إليها بالراتب الذي يكون قد وصل إليه وتحسب أقدميته فيها بمراعاة المدة التي كان قد قضاها بها.

المادة 82

يجوز إنهاء عقد استخدام الممرضات الحوامل في الشهر الخامس للحمل حتى ولو كان ذلك سابقاً على تاريخ نهاية العقد، إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .
وتمنح الممرضة - في هذه الحالة - ما يعادل راتب شهر زيادة على استحقاقها عن مدة عملها ويجب تضمين عقود استخدام الممرضات شرطاً بذلك.

المادة 83

*لنائب الحاكم إبقاء الموظف بعد انتهاء مدة خدمته لفترة لا تتجاوز شهرين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، وتصرف له عن فترة إبقائه مكافأة تعادل راتبه عنها.

المادة 84

يستحق الموظف راتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة في المادة (75) من هذا القانون .
وعلى أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق الراتب كاملاً أو منقوصاً لغاية استنفاد إجازته المرضية .
وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب الموظف استحق الراتب حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة، أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة .
وفي حالة إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة يستحق الموظف تعويضاً يعادل راتبه عن المدة الباقية حتى تاريخ انتهاء عقد استخدامه إذا كان محدد المدة، أو عن الثلاثة أشهر التالية لإبلاغه بقرار إنهاء خدمته بسبب إلغاء الوظيفة إذا كان استخدامه غير محدد المدة .

الفصل التاسع

في مكافأة نهاية الخدمة

المادة 85

يستحق الموظف الذي قضى في خدمة الحكومة مدة ثلاث سنوات كاملة مكافأة تحسب على الأساس المبين في هذا القانون، وتدخل ضمن المدة المذكورة جميع الإجازات التي يكون الموظف قد استحقها خلال خدمته .
ويعتبر آخر راتب تقاضاه الموظف أساسا لحساب المكافأة.

المادة 86

استثناء من حكم المادة السابقة يستحق الموظف مكافأة عن مدة خدمته التي تقل عن ثلاث سنوات في الأحوال الآتية:

- 1- إذا كان متعاقدا معه ونص العقد على ذلك .
- 2- إذا استقال لأسباب صحية لا تمكنه من الاستمرار في العمل وذلك بتقرير الهيئة الطبية المختصة، أو فصل لعدم لياقته للخدمة صحيا .
- 3- إذا فصل بسبب إلغاء الوظيفة أو بغير قرار تأديبي لأسباب تتعلق بالصالح العام .
- 4- إذا توفي .
- 5- إذا استقالت الموظفة بسبب زواجها بشرط أن تكون الاستقالة خلال السنة الأولى من عقد الزواج.

المادة 87 (عدلت بموجب قانون 10/1994) ★

تحسب مكافأة نهاية الخدمة للموظف القطري على النحو الآتي :

- 1- راتب شهر عن كل سنة متهنيس الخدمة الخمس الأولى.
 - 2- راتب شهر ونصف عن كل سنة من السنوات الخمس التالية.
 - 3- راتب شهرين عن كل سنة مما زاد على ذلك.
- وتحسب مكافأة نهاية الخدمة للموظف غير القطري على أساس راتب شهر واحد عن كل سنة متهنيس الخدمة بحد أقصى عشرة أشهر .
ولا تسري أحكام الفقرة السابقة على مكافآت نهاية الخدمة عن المدد السابقة بالنسبة للموظفين غير القطريين الموجودين في الخدمة .ويبدأ حساب مكافآتهم وفقاً للأسس الجديدة اعتباراً من 1/4/1994 .

المادة 88

إذا أعيد إلى الخدمة موظف سبق أن أديت له مكافأة، تعين عند تحديد مكافآته عن المدة التي أعيد خلالها مراعاة خدمته السابقة وما يترتب على ذلك من مزايا .

المادة 89

يحرم الموظف من المكافأة كلها في الحالتين الآتيتين:

- 1- إذا حكم بإدانته في جريمة اختلاس أموال حكومية أو رشوة أو تزوير في أوراق رسمية .
- 2- إذا كان قطريا وسقطت أو سحبت منه الجنسية.

المادة 90

يسقط الحق في المكافأة بمضي خمس سنوات على استحقاقها دون طلب من ذوي الشأن.

المادة 91

إذا توفي الموظف نتيجة إصابته بسبب الوظيفة أو أثناء تأديتها استحق ورثته تعويضا . ويستحق الموظف التعويض إذا أصيب بعجز كلي وقام الدليل القاطع على أن إصابته كانت بسبب الوظيفة أو أثناء تأديتها . وتتضمن اللائحة التنفيذية بيان التعويض المستحق في الحالتين السابقتين وفي حالات الإصابة بعجز جزئي بسبب الوظيفة أو أثناء تأديتها.

الباب الثالث

العمال

الفصل الأول

في التعيين

المادة 92

يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى وظائف الحلقة الرابعة الموضحة بالجدول المرافق.

المادة 93

يكون التعيين في إحدى وظائف العمال بقرار من مدير الدائرة المختص بعد الحصول على موافقة مدير الشؤون الإدارية . ويمنح العامل أول مربوط الدرجة التي يعين فيها ويستحق راتبه من تاريخ تسلمه العمل.

المادة 94

يشترط فيمن يعين في إحدى وظائف العمال الشروط المنصوص عليها في المادة السادسة من هذا القانون، فيما عدا شرط الحصول على المؤهل الدراسي.

المادة 95

تسري في شأن العمال أحكام المادتين (10 ،) 14 من هذا القانون.

الفصل الثاني

في الترقيات والعلاوات والمكافآت

المادة 96

*يصدر بترقية العامل قرار من مدير الشؤون الإدارية بعد موافقة نائب الحاكم . وتكون الترقية إلى الدرجة التالية مباشرة وذلك بعد النجاح في الامتحان المقرر لشغل تلك الدرجة وفقا لترتيب نتائج الامتحان . ولا يجوز ترقية العامل قبل انقضاء المدد المبينة في الجدول المرافق . ويمنح العامل - من تاريخ صدور قرار الترقية - أدنى مربوط الدرجة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر .

المادة 97

(كما تعدلت بموجب المرسوم بقانون رقم 21 لسنة 1967 الجريدة الرسمية 8 لسنة 1967):

- (1) لا تجوز الترقية من وظائف الفئة (ب) إلى وظائف الفئة (أ) في الحلقة الرابعة .
- (2) لا تجوز الترقية من وظائف الحلقة الرابعة إلى وظائف الحلقات الأخرى.

المادة 98

تسري في شأن العمال أحكام المواد (16 (،) 19 (،) 25 (،) 27 (من هذا القانون.

الفصل الثالث

في النقل والندب

المادة 99

يجوز - بقرار من مدير الدائرة - نقل العامل داخلها، كما يجوز نقله إلى دائرة أخرى بقرار من مدير الشؤون الإدارية بناء على طلب مدير الدائرتين المختصتين.

المادة 100

يجوز ندب العامل للقيام بعمل آخر في ذات الدائرة أو في دائرة أخرى طبقاً للقواعد المنصوص عليها في المادة السابقة.

الفصل الرابع

في الإجازات

المادة 101

(كما تعدلت بموجب المرسوم بقانون رقم 21 لسنة 1967 الجريدة الرسمية 8 لسنة 1967):

يمنح العمال سنوياً إجازة دورية للمدد الآتية:
أربعين يوماً لعمال الدرجة الأولى من الفئة (أ) من الحلقة الرابعة .
ثلاثين يوماً لعمال الدرجات الأخرى ففي الفئتين (أ) (ب) من هذه الحلقة .
ولا يجوز منح الإجازة الدورية قبل انتهاء فترة الاختبار بنجاح، وتراعى في تقديرها مدة الخدمة الفعلية.

المادة 102

يحفظ العامل برصيد إجازته الدورية التي لا يحصل عليها خلال ثلاث سنوات، ويجوز له الانتفاع بها بما لا يتجاوز ثلاثة شهور في سنة واحدة إذا سمحت ظروف العمل بذلك .
وتكون السنوات الثلاث هي السنة الجارية والسنتين السابقتين عليها .
ويستحق العامل عند انتهاء خدمته بدلاً مالياً عن رصيد إجازته التي لم ينتفع بها خلال الثلاث سنوات السابقة، ويحسب هذا البدل على أساس الراتب وقت استحقاق البدل.

المادة 103

تسري في شأن العمال أحكام المواد (35 (،) 36 (،) 38 (،) 39 (،) 41 (،) 42 (،) 43 (،) 45 (،) 46 (،) 47 (،) 48 (،) 49 (،) 50 (،) 51 (،) 52 (،) 53 (،) 54 (،) 56 (من هذا القانون.

المادة 104

تسري على العمال الأحكام المبينة في المواد من (57) إلى (61) من هذا القانون.

المادة 105

(كما تعدلت بموجب المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1987 الجريدة الرسمية 7 لسنة 1987):

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي :

- 1- الإنذار .
- 2- الخصم من الراتب مدة لا تزيد على ثلاثة أيام عن كل مخالفة وعلى واحد وعشرين يوما خلال سنة .
- 3- الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على ستة أشهر .
- 4- الوقف عن العمل بدون راتب أو براتب مخفض لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .
- 5- الحرمان من الترقية .
- 6- خفض الراتب أو الدرجة أو خفضهما معا .
- 7- الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة أو الحرمان منها في حدود الربع.

المادة 106

(كما تعدلت بموجب المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1987 الجريدة الرسمية 7 لسنة 1987):

للوزير المختص أو الرئيس الأعلى في الأجهزة الحكومية الأخرى، حسب الأحوال، بعد إجراء التحقيق اللازم، توقيع أحد الجزائين الأولين المنصوص عليهما في المادة السابقة ويكون قراره نهائيا، ولا يجوز الطعن فيه أمام أية جهة أخرى. أما الجزاءات التأديبية الأخرى، فلا يجوز توقيعها إلا من مجلس التأديب المختص . وللوزير أو الرئيس الأعلى للجهاز، بناء على طلب وكيل الوزارة أو من الوزارة أو من يقوم مقامه في الوزارة أو الأجهزة الحكومية الأخرى، أن يوقف العامل المنظور في أمره تأديبيا عن عمله للمدة التي تقتضيها مصلحة التحقيق، ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف راتبه اعتبارا من يوم وقفه عن العمل ما لم يقر مجلس التأديب صرف الراتب كله أو بعضه بصفة مؤقتة إلى أن يقرر عند الفصل في الدعوى التأديبية ما يتبع في شأن الراتب عن مدة الوقف.

المادة 107

(كما تعدلت بموجب المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1987 الجريدة الرسمية 7 لسنة 1987):

يشكل مجلس التأديب على النحو الآتي:

- 1- أقدم رؤساء الأقسام بإدارة الشئون القانونية بوزارة العدل (رئيسا .)
 - 2- أحد أعضاء إدارة الشئون القانونية بوزارة العدل، ويعينه مدير الإدارة (عضوا .)
 - 3- أحد الموظفين القانونيين بإدارة شئون الموظفين، ويعينه مدير الإدارة (عضوا .)
- ويجوز لكل من العامل ومدير الإدارة التي يتبعها، الطعن في القرار خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطاره به بكتاب موصى عليه بعلم الوصول . ويقدم الطعن إلى المحكمة الجزائية الصغرى ويكون الحكم الذي يصدر في الطعن نهائيا ولا يجوز الطعن فيه أمام أية جهة أخرى.

المادة 108

(كما تعدلت بموجب المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1987 الجريدة الرسمية 7 لسنة 1987):

المادة 109

تسري في شأن العمال أحكام المواد (62 (،) 63 (،) 67 (،) 68 (،) 69 (،) 70 (،) 71 (،) 72 (،) 73 (،) 74 (من هذا القانون.

الفصل السابع

في انتهاء الخدمة

المادة 110

تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب المبينة في المادة (75) منن هذا القانون فيما عدا أولها فيكون بلوغ العامل الخامسة والستين، وخدم المساجد السبعين.

المادة 111

إذا الغيت وظيفة العامل وكان في ذات الدائرة أو غيرها وظيفة أخرى خالية، وجب نقله إليها، وإلا انتهت خدمته من وظيفته مع حفظ حقه في المكافأة التي يستحقها طبقاً للقانون.

المادة 112

تسري في شأن العمال أحكام المواد (77 (،) 78 (،) 79 (،) 80 (،) 84 (من هذا القانون.

الفصل الثامن

في مكافأة نهاية الخدمة والتعويض

المادة 113

تسري على العمال أحكام المواد من (85) إلى (91) من هذا القانون.

الباب الرابع

أحكام عامة وانتقالية

المادة 114

لا تسري أحكام هذا القانون على :

- 1-الموظفين الذين تخضع قواعدهم لتوظيفهم لأنظمة خاصة فيما نصت عليه هذه الأنظمة .
- 2-المعاريين ونظري التعاقد الخارجي فيما ورد بشأنه نص خاص في شروط الإعارة أو العقد.

المادة 115

ينقل الموظفون والعمال الحاليون إلى الكادر الجديد، كل إلى الدرجة التي يدخل راتبه في حدود ربطها .
ويبقى في درجته -بصفة شخصية - كل من جاوز راتبه نهاية مربوط الدرجة.

المادة 116

*تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من نائب الحاكم خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشر هذا القانون.

الرجاء عدم اعتبار المادة المعروضة أعلاه رسمية
الميزان - البوابة القانونية القطرية