

مرسوم بقانون رقم (٩) لسنة ١٩٦٧
بإصدار قانون الوظائف العامة المدنية^(١)

نحن أحمد بن علي آل ثاني حاكم قطر

بيعد الاطلاع على القانون رقم (١) لسنة ١٩٦٢ بتنظيم الإدارة العليا للأداة الحكومية ،
وعلى القانون رقم (٢) لسنة ١٩٦٢ بتنظيم السياسة المالية العامة في قطر ،
وعلى أنظمة الموظفين الجاري العمل بها ،
وعلى المواد (١٢) ، (١٣) ، (١٤) ، (٢٦) من القانون رقم (٦) لسنة ١٩٦٤ بإنشاء
مجلس الشورى ،
وبناء على ما عرضه علينا نائب الحاكم ،
قررنا القانون الآتي :

مادة (١)

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

مادة (٢)

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

مادة (٣)

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

أحمد بن علي آل ثاني
حاكم قطر

صدر في : ١١ / ٣ / ١٣٨٧ هـ
الموافق : ١٩ / ٦ / ١٩٦٧ م

(١) نشر بالجريدة الرسمية العدد (٣) لسنة ١٩٦٧ .

قانون الوظائف العامة المدنية

الباب الأول

في الوظائف

مادة (١)

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

مادة (٢)

تنقسم الوظائف العامة إلى أربع حلقات كما هو موضح بالجدول المرافق .
وتحدد الميزانية سنوياً 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 .

مادة (٣) *

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

الباب الثاني

الموظفون

الفصل الأول

في التعيين

مادة (٤)

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

مادة (٥) ^(١)

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

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .
(١) عدل حكم هذه المادة بصدور القانون رقم (١٠) لسنة ١٩٧٠ بتحديد السلطة التي تتولى التعيين والعزل في الوظائف العامة .

مادة (٦)

- يشترط فيمن يعين في إحدى وظائف الحلقات الثلاث الأولى :
- ١ - أن يكون قطري الجنسية ، فإن لم يوجد فالأولوية لأبناء البلاد العربية .
 - ٢ - أن يكون محمود السيرة .
 - ٣ - ألا يكون قد سبق الحكم عليه في جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .
 - ٤ - ألا يكون قد صدر ضده من مجلس التأديب المختص قرار نهائي بالعزل ما لم يمض على صدوره ستة أعوام على الأقل .
 - ٥ - 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 نهائياً غير قابل للطعن .
 - ٦ - أن يكون حائزاً على المؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة .
 - ٧ - أن تثبت لياقته طبياً وفقاً للشروط التي تبينها اللائحة التنفيذية .
- ولنائب الحاكم - بناء على اقتراح مدير الشؤون الإدارية - أن يضع شروطاً أخرى علاوة على ما تقدم بالنسبة إلى الوظائف التي يرى أن التعيين فيها يستلزم ذلك .

مادة (٧)

- المؤهلات العلمية اللازمة للتعين في الحلقات الثلاث الأولى هي :
- ١ - شهادة جامعية أو عالية تتفق دراستها وطبيعة الوظيفة إذا كان التعيين في إحدى وظائف الحلقتين الأولى والثانية .
 - ٢ - 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 (٢) 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 أعمالاً مماثلة لأعمال الوظيفة المرشح لها .

مادة (٨)

- 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 للتعين 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 الترقية المقررة في الجدول المرافق لهذا القانون ، وذلك كله بشرط أن تكون مدة العمل السابقة قد قضيت في حكومة قطر أو لدى إحدى الحكومات الأجنبية أو الهيئات أو المؤسسات الصادر بتنظيمها قوانين في الدول التي تتبعها هذه الهيئات أو المؤسسات .

ويستحق الموظف راتبه من تاريخ تسلمه العمل .

مادة (٩)

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 .

مادة (١٠)

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 .
ويتعين 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 .

مادة (١١)

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

مادة (١٢) *

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 قضاها 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 .

مادة (١٣)

كل من يعين في وظيفة يجب أن يقوم بعملها فعلاً .

مادة (١٤)

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

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .

مادة (١٥)

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 :

- ١ - إذا كان التعيين يتضمن ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الدرجة السابقة .
- ٢ - إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس درجة المؤهل ، ثم الأقدمية في التخرج ، فإن تساويا قدم الأكبر سناً .

الفصل الثاني

في الترقيات والعلاوات

مادة (١٦)

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 .

مادة (١٧)

لا تجوز الترقية - بأية حال - في وظائف الحلقتين 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 .

مادة (١٨)

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

مادة (١٩)

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

مادة (٢٠)

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

مادة (٢١)

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

مادة (٢٢)

- أ - لا يجوز ترقية الموظف من أعلى درجة بحلقة الوظائف المتوسطة إلى أدنى درجة بحلقة الوظائف العالية .
- 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 يستوفي الموظف الشروط الآتية :
- ١ - أن يكون قد أمضى في خدمة الحكومة عشر سنوات على الأقل إن كان حاصلاً على الشهادة الثانوية العامة ، أو المعهد الديني ، أو دار المعلمين ، أو معهد الإدارة ، أو مدرسة الصناعة الثانوية أو ما يعادلها .
- ٢ - إذا لم يكن حاصلاً 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 .

مادة (٢٣)

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 .

مادة (٢٤) (١)

- أ - العلاوات إما : -
- ١ - دورية .
 - ٢ - استثنائية .
 - ٣ - علاوة ترقية .
 - ٤ - أو علاوة إضافية .
- ب - لا تعتبر جزءاً من الراتب إلا العلاوات الثلاث الأولى .
- ج - استثناء من حكم الفقرة (ب) من هذه المادة ، تعتبر العلاوة الاجتماعية جزءاً من الراتب عند حساب مكافأة نهاية الخدمة لمن يستحقها من الموظفين والعمال القطريين المعينين في الحلقتين الثالثة والرابعة .

مادة (٢٥) *

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 ووفقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من نائب الحاكم .

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعد، يل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم (ج ٨ / ٧١) .
(١) الفقرة (ج) من هذه المادة مضافة بالقانون رقم (٤) لسنة ١٩٧١ - الجريدة الرسمية العدد (٣) لسنة ١٩٧١ .

مادة (٢٦)

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

مادة (٢٧)

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

مادة (٢٨)

- العلاوات الإضافية هي : -
- ١ - العلاوة الاجتماعية للقطريين .
 - ٢ - علاوة بدل السكن .
 - ٣ - العلاوة المحلية .
 - ٤ - علاوة بدل التنقل .
 - ٥ - علاوة بدل تمثيل أو طبيعة عمل أو عمل إضافي .
- وتنظم اللائحة التنفيذية قواعد منح كل من هذه العلاوات .

مادة (٢٩)

لا تغير علاوة الترقية من موعد العلاوة الدورية .

الفصل الثالث

في النقل والندب والإعارة

مادة (٣٠)^(١)

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 .

مادة (٣١)

يجوز ندب الموظف للقيام بأعباء وظيفة أخرى شاغرة ، أو عند وجود شاغلها في إجازة اعتيادية أو مرضية ، وذلك بالإضافة إلى عمله الأصلي متى كانت حالة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح به .

(١) معدلة بالقانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٠ - الجريدة الرسمية (٤) لسنة ١٩٨٠ .

ويصدر بالندب قرار من مدير الشؤون الإدارية بعد موافقة نائب الحاكم . *
ولا يجوز ندب موظف إلى وظيفة درجتها أقل من درجته . ويمنح عن ندبه راتباً إضافياً قدره
٢٠ ٪ من راتبه الأصلي مدة الندب وذلك بشرط :

- ١ - ألاّ يجاوز مجموع راتب الموظف المندوب راتب شاغل الوظيفة الأصلي .
- ٢ - وألاّ يزيد الراتب الإضافي عن ٥٠٠ ريال شهرياً .
- ٣ - وأن تزيد مدة الندب على شهر .
- ٤ - وألاّ يستحق بدل الإنابة إلاّ بالنسبة للوظائف ذات المستويات الإدارية والفنية العالية والتي تتميز
بدرجة كبيرة من الاستقلال .

مادة (٣٢) *

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

مادة (٣٣)

يجوز شغل الوظائف بطريق الاستعارة من الحكومات الأجنبية .

الفصل الرابع

في نفقات الانتقال

مادة (٣٤)

تنظم اللائحة التنفيذية نفقات انتقال الموظفين .

الفصل الخامس

في الإجازات

مادة (٣٥)

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

مادة (٣٦) *

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

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .

مادة (٣٧)

الإجازات المقررة هي : -

- ١ - إجازة عارضة .
- ٢ - إجازة دورية .
- ٣ - إجازة مرضية .
- ٤ - إجازة خاصة .
- ٥ - إجازة دراسية .

مادة (٣٨)

الإجازة العارضة هي التي تكون لسبب طارئ لا يستطيع الموظف معه من أن يطلب من رؤسائه مقدماً 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 .

مادة (٣٩)

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 .

مادة (٤٠)^(١)

يمنح الموظفون سنوياً إجازة دورية للمدد الآتية :
ثلاثين يوماً لموظفي الدرجة الرابعة والخامسة والسادسة بجدول الوظائف المتوسطة .
أربعين يوماً لموظفي الدرجات الثالثة والثانية والأولى بجدول الوظائف المتوسطة .
ستين يوماً لموظفي الوظائف العالية والعليا .
ولا يجوز منح الإجازة الدورية قبل انتهاء فترة الاختبار بنجاح ، وتراعى في تقديرها مدة الخدمة الفعلية .
ولمدير الدائرة أن يطلب عودة الموظف إلى عمله قبل انتهاء إجازته الدورية إذا اقتضت ذلك مصلحة العمل .

مادة (٤١)*

تكون الإجازة الدورية لموظفي المعاهد والمدارس أثناء العطلة الصيفية وطبقاً للنظام الذي تضعه لذلك وزارة المعارف بعد الحصول على موافقة نائب الحاكم .

(١) معدلة بالمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٦٧ - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٦٧ .

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .

مادة (٤٢)

يحتفظ الموظف برصيد إجازاته 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 .

مادة (٤٣)

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

مادة (٤٤) *

لا يجوز عدم قيام الموظف غير القطري بإجازته الدورية سنوياً إلا لدواعٍ 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 مدتها .

وفي حالة عدم حصول الموظف على جزء من إجازته الدورية ، يمنح عن هذا الجزء بدل إجازة اليوم براتب يوم من أيام العمل الرسمي .

ويصرف بدل الإجازة على أساس الراتب وقت استحقاق البدل .

مادة (٤٥)

تعتبر أيام عمل ولا تدخل في حساب الإجازة :

١ - أيام السفر ذهاباً وإياباً 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 تجاوز ذلك .

٢ - الفترة التي تقررها الهيئة الطبية المختصة للموظف القطري لمرافقة مريض وافقت تلك الهيئة على علاجه بالخارج وبشرط أن يكون ذلك الموظف ممن تربطه بالمريض أواصر القربى أو المصاهرة إلى الدرجة الرابعة .

فإذا كان الموظف المرافق للمريض غير قطري حسبت تلك الفترة من إجازاته الدورية إن كان له رصيد منها بمقدارها وإلا اعتبرت كلها أو بعضها - حسب الأحوال - إجازة بدون راتب .

مادة (٤٦)

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

مادة (٤٧) *

يمنح الموظف المريض إجازة مرضية لا تجاوز ستة أشهر براتب كامل ، ثم ستة أشهر أخرى بنصف راتب ثم ستة أشهر ثالثة بربع راتب ، فإذا كان الموظف في فترة الاختبار تعين - لمنحه الإجازة -

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .

أن يكون المرض راجعاً 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 بلا 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 مصاباً بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ، ويرجع في تحديد الأمراض التي من هذا النوع إلى الهيئة الطبية المختصة .

مادة (٤٨)

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 .

مادة (٤٩)

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 إجازاته الدورية أو المرضية ، فإذا لم يعد صالحاً 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 (٤٧) من هذا القانون .

مادة (٥٠)

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 فيها .

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

وتوافي هذه اللجنة مدير دائرة الخدمات الطبية والصحة العامة بتقريرها بعد إجراء الكشف

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .

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 .

مادة (٥١)

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

مادة (٥٢)

يمنح الموظف - لمرة واحدة طوال مدة خدمته - إجازة خاصة براتب كامل لمدة ثلاثين يوماً لا تحسب من إجازاته الأخرى ، وذلك لأداء فريضة الحج .

مادة (٥٣)

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 الإجازتين فلا تمنح الموظفة إلا ما يكمل الشهر بعد الوضع .

مادة (٥٤)

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

مادة (٥٥)

الإجازات الدراسية ينظمها قانون البعثات الدراسية .

مادة (٥٦)

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 له رصيد من تلك الإجازة يسمح بذلك ، وكان غيابه لم يجاوز خمسة عشر يوماً ، وقدم عنه عذراً مقبولاً ، فإذا زاد الغياب على خمسة عشر يوماً جاز اعتبار الموظف مستقياً اعتباراً من تاريخ انتهاء إجازته .

الفصل السادس

في واجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم

مادة (٥٧)

يجب على الموظف أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به ، وأن يؤديه بدقة وأمانة ، وأن يخصص وقت

العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته .
ومجوز 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 .

مادة (٥٨)

يجب على الموظف مراعاة الأحكام المالية المقررة ، فيحظر عليه :

- ١ - مخالفة القواعد المعمول بها .
- ٢ - مخالفة الميزانية .
- ٣ - مخالفة قواعد المناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات .
- ٤ - الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص
المعنوية العامة الأخرى .

مادة (٥٩) *

لا يجوز للموظف أن يؤدي أعمالاً براتب أو أجر ولو في غير أوقات العمل الرسمية .
ومع ذلك يجوز له أن يتولى - براتب أو أجر - أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين إذا
كانت تربطه بالمحجور عليه أو القاصر أو الغائب صلة قربة أو نسب حتى الدرجة الرابعة ، وأن
يتولى النظر على الوقف إذا كان مستحقاً فيه أو مشروطاً له النظر من الواقف ، وكذا أعمال الحراسة
على الأموال التي يكون شريكاً أو ذا مصلحة فيها أو تكون مملوكة لمن تربطه به صلة قربة أو نسب
حتى الدرجة الرابعة .
ومجوز لنائب 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 .

مادة (٦٠)

يحظر على الموظف :

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

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .

مادة (٦١)

- يحظر على الموظف بالذات أو بالواسطة :
- ١ - أن يشتري عقارات أو منقولات مما تطرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع في الجهة الحكومية التي يؤدي فيها أعمال وظيفته .
 - ٢ - 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 .

الفصل السابع

في تأديب الموظفين

مادة (٦٢)

- 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 استناداً إلى أمر رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر كتابي صادر إليه من هذا الرئيس ، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر .

مادة (٦٣)

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

مادة (٦٤) (١)

- الجزاء التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين هي :
- (أ) بالنسبة إلى الموظفين الذين يشغلون أعلى درجة من درجات الحلقة الثانية أو ما يعادلها ، فما فوقها :

- ١ - التنبيه .
- ٢ - اللوم .
- ٣ - الإحالة إلى التقاعد .
- ٤ - 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 :

- ١ - الإنذار .
- ٢ - الخصم من الراتب عن مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً عن كل مخالفة وعلى خمسة وأربعين يوماً خلال السنة .

(١) معدلة بالمرسوم بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٨٧ - الجريدة الرسمية العدد (٧) لسنة ١٩٨٧ .

- ٣ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تزيد على ستة أشهر .
- ٤ - الحرمان من العلاوة .
- ٥ - الوقف عن العمل بدون راتب أو راتب مخفض لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .
- ٦ - خفض الراتب أو الدرجة أو كليهما معاً .
- ٧ - الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة أو المعاش ، أو الحرمان من المكافأة أو المعاش في حدود الربع .

مادة (٦٥) (١)

للووزير المختص أو الرئيس الأعلى في الأجهزة الحكومية الأخرى ، حسب الأحوال توقيع أحد الجزاءين المنصوص عليهما في البندين (١) و (٢) 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 .

وللووزير 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 .

مادة (٦٦) (١)

يشكل مجلس التأديب على النحو التالي :

(أ) بالنسبة إلى الموظفين الذين يشغلون أعلى درجة من درجات الحلقة الثانية أو ما يعادلها ، فما فوقها :

- ١ - أحد نواب رئيس محكمة الاستئناف يعينه المحاكم العدلية (رئيساً) .
- ٢ - أقدم رؤساء الأقسام بإدارة الشؤون القانونية بوزارة العدل (عضواً) .
- ٣ - أقدم الموظفين القانونيين بإدارة شؤون الموظفين أو بديوان المحاسبة ، حسب الأحوال (عضواً) .

(ب) بالنسبة إلى غير من ذكروا في الفقرة (أ) :

- ١ - أقدم قضاة المحكمة الجزائية الصغرى (رئيساً) .
- ٢ - أقدم رؤساء الأقسام بإدارة الشؤون القانونية بوزارة العدل (عضواً) .
- ٣ - أقدم الموظفين القانونيين بإدارة شؤون الموظفين أو بديوان المحاسبة ، حسب الأحوال (عضواً) .

وإذا تعدد الموظفون المسئولون عن المخالفة ، تولى محاكمتهم المجلس المختص بمحاكمة

(١) معدلة بالمرسوم بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٨٧ - الجريدة الرسمية العدد (٧) لسنة ١٩٨٧ .

أعلاهم درجة .

ويجوز بقرار من مجلس الوزراء تعديل تشكيل أي من المجلسين المشار إليهما في هذه المادة ، إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك .

مادة (٦٦) مكرر (١)

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

مادة (٦٧) (٢)

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 بياناً بالمخالفات المنسوبة إلى الموظف .

ويخطر الموظف بصورة من هذا القرار وتاريخ الجلسة المحددة لمحاكمته ، وذلك قبل انعقادها

بخمسة عشر يوماً على الأقل .

ويسلم الإخطار إلى الموظف شخصياً أو يرسل إليه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول .

مادة (٦٨)

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 (٦٥) 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 أو أداها زوراً ، 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 .

مادة (٦٩) (٢)

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 يوماً من تاريخ إخطار كل منهما به بكتاب موصى عليه بعلم الوصول .

(١) مضافة بالمرسوم بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٨٧ - الجريدة الرسمية العدد (٧) لسنة ١٩٨٧ .

(٢) معدلة بالمرسوم بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٨٧ - الجريدة الرسمية (٧) لسنة ١٩٨٧ .

ويقدم الطعن إلى محكمة الاستئناف بالنسبة للقرارات التي تصدر من مجلس التأديب المنصوص عليه في الفقرة (أ) من المادة (٦٦) . 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 نهائياً ، ولا يجوز الطعن فيه أمام أية جهة أخرى .

مادة (٧٠)

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

مادة (٧١)

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 المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانته أو وقعت عليه عقوبة الإنذار ، وجب - عند ترقيته - احتساب أقدميته في الدرجة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يجل إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية .

مادة (٧٢)

لا يجوز النظر في ترقية موظف وقع عليه أحد الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :

- ١ - ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الراتب من ثمانية أيام إلى خمسة عشر يوماً .
- ٢ - ستة أشهر في حالة الخصم من الراتب مدة تزيد على خمسة عشر يوماً .
- ٣ - مدة التأجيل أو الحرمان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .
- ٤ - سنتين في حال خفض الدرجة .

ويكون ترتيب أقدمية الموظف - في هذه الحالة الأخيرة - بمراعاة مدة خدمته السابقة في درجته التي خفض إليها ، فإن لم تكن له 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 .

مادة (٧٣) *

كل موظف يجبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي ، يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ، ويوقف صرف نصف راتبه في الحالة الأولى ، ويحرم من راتبه في الحالة الثانية .

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .

ويعرض الأمر - عند عودة الموظف إلى عمله - على نائب الحاكم ليقرر ما يتبع في شأن مسؤولية الموظف التأديبية ، فإذا رأى عدم مسؤوليته تأديبياً صرف له نصف الراتب الموقوف صرفه .
ولا يجوز النظر في ترقية الموظف أثناء تنفيذ الحكم الجنائي .

مادة (٧٤)

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 توقيعته 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

مادة (٧٥) (١)

تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية :-

- (١) بلوغ سنه ستين سنة ميلادية .
- (٢) عدم اللياقة للخدمة صحياً .
- (٣) الاستقالة .
- (٤) الفصل بقرار تأديبي .
- (٥) الفصل بغير قرار تأديبي بناء على مقتضيات الصالح العام . ويجب في جميع الأحوال ، أن يكون هذا الفصل بقرار من الأمير بناء على اقتراح الوزير المختص أو الرئيس الأعلى في الأجهزة الحكومية الأخرى .
- (٦) إلغاء الوظيفة .
- (٧) الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .
- (٨) إسقاط الجنسية عن الموظف القطري أو سحبها من الموظف المتجنس بها .
- (٩) الوفاة .

مادة (٧٦) *

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 .

مادة (٧٧)

يثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من الهيئة الطبية المختصة بناء على طلب الحكومة أو الموظف .

(١) معدلة بالمرسوم بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٨٧ - الجريدة الرسمية (٧) لسنة ١٩٨٧ .

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .

ولا يجوز إنهاء خدمة الموظف لعدم لياقته للخدمة صحياً قبل نفاذ الإجازات المستحقة له قانوناً إلا بموافقة .

مادة (٧٨)

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 .

* مادة (٧٩)

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 .

مادة (٨٠)

إذا قرر مجلس التأديب فصل موظف وكان 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 قرار الفصل .

مادة (٨١)

إذا ألغيت 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 .

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .

مادة (٨٢)

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

مادة (٨٣) *

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 .

مادة (٨٤)

يستحق الموظف راتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة في المادة (٧٥) 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 .
وفي حالة وفاة الموظف أثناء الخدمة يستحق ورثته الشرعيون ما يعادل راتب شهر زيادة على المستحق له حتى تاريخ الوفاة .

الفصل التاسع

في مكافأة نهاية الخدمة

مادة (٨٥)

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 أساساً لحساب المكافأة .

مادة (٨٦)

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

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .

- ١ - إذا كان متعاقداً معه ونص العقد على ذلك .
- ٢ - إذا استقال لأسباب صحية لا تمكنه من الاستمرار في العمل وذلك بتقرير الهيئة الطبية المختصة ، أو فصل لعدم لياقته للخدمة صحياً .
- ٣ - إذا فصل بسبب إلغاء الوظيفة أو بغير قرار تأديبي لأسباب تتعلق بالصالح العام .
- ٤ - إذا توفي .
- ٥ - إذا استقالت الموظفة بسبب زواجها بشرط أن تكون الاستقالة خلال السنة الأولى من عقد الزواج .

مادة (٨٧)

تحسب مكافأة نهاية الخدمة للموظف على النحو الآتي : -

- ١ - راتب شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى .
- ٢ - راتب شهر ونصف عن كل سنة من السنوات الخمس التالية .
- ٣ - راتب شهرين عن كل سنة مما زاد على ذلك .

مادة (٨٨)

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

مادة (٨٩)

يحرم الموظف من المكافأة كلها في الحالتين الآتيتين :

- ١ - إذا حكم بإدانته في جريمة اختلاس أموال حكومية أو رشوة أو تزوير في أوراق رسمية .
- ٢ - إذا كان قطرياً وسقطت أو سحبت منه الجنسية .

مادة (٩٠)

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

الفصل العاشر

في التعويض

مادة (٩١)

إذا توفي الموظف نتيجة إصابته بسبب الوظيفة أو أثناء تأديتها استحق ورثته تعويضاً . 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

مادة (٩٢)

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

مادة (٩٣)

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 .

مادة (٩٤)

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

مادة (٩٥)

تسري في شأن العمال أحكام المادتين (١٠) ، (١٤) من هذا القانون .

الفصل الثاني

في الترقيات والعلاوات والمكافآت

مادة (٩٦) *

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 وفقاً 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 .

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .

مادة (٩٧) (١)

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

مادة (٩٨)

تسري في شأن العمال أحكام المواد (١٦) ، (١٩) ، (٢٥) ، (٢٧) من هذا القانون .

الفصل الثالث

في النقل والندب

مادة (٩٩)

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

مادة (١٠٠)

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

الفصل الرابع

في الإجازات

مادة (١٠١) (١)

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

مادة (١٠٢)

يحتفظ العامل برصيد إجازاته 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 إجازاته التي لم ينتفع بها خلال الثلاث

(١) معدلة بالمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٦٧ - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٦٧ .

سنوات السابقة ، ويحسب هذا البديل على أساس الراتب وقت استحقاق البديل .

مادة (١٠٣)

تسري في شأن العمال أحكام المواد (٣٥) ، (٣٦) ، (٣٨) ، (٣٩) ، (٤١) ، (٤٢) ، (٤٣) ، (٤٥) ، (٤٦) ، (٤٧) ، (٤٨) ، (٤٩) ، (٥٠) ، (٥١) ، (٥٢) ، (٥٣) ، (٥٤) ، (٥٦) من هذا القانون .

الفصل الخامس

في واجبات العمال والأعمال المحظورة عليهم

مادة (١٠٤)

تسري على العمال الأحكام المبينة في المواد من (٥٧) إلى (٦١) من هذا القانون .

الفصل السادس

في التحقيق مع العمال وتأديبهم

مادة (١٠٥)

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي :

- ١ - الإنذار .
- ٢ - الخصم من الراتب مدة لا تزيد على ثلاثة أيام عن كل مخالفة وعلى واحد وعشرين يوماً خلال سنة .
- ٣ - الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على ستة أشهر .
- ٤ - الوقف عن العمل بدون راتب أو براتب مخفض لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .
- ٥ - الحرمان من الترقية .
- ٦ - خفض الراتب أو الدرجة أو خفضها معاً .
- ٧ - الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة أو الحرمان منها في حدود الربع .^(١)

مادة (١٠٦)

للووزير 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 نهائياً ، ولا يجوز الطعن فيه أمام أية جهة أخرى . أما الجزاءات التأديبية الأخرى ، فلا يجوز توقيعها إلا من مجلس التأديب المختص .

وللووزير أو الرئيس الأعلى للجهاز ، بناء على طلب وكيل الوزارة أو من يقوم مقامه في الوزارة أو الأجهزة الحكومية الأخرى ، أن يوقف العامل المنظور في أمره تأديبياً عن عمله للمدة التي تقتضيها

(١) معدلة بالمرسوم بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٨٧ - الجريدة الرسمية (٧) لسنة ١٩٨٧ .

مصلحة التحقيق . ويترتب على وقف العامل 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 .^(١)

مادة (١٠٧)

يشكل مجلس التأديب على النحو الآتي : -

- ١ - أقدم رؤساء الأقسام بإدارة الشؤون القانونية بوزارة العدل (رئيساً) .
 - ٢ - أحد أعضاء إدارة الشؤون القانونية بوزارة العدل ، ويعينه مدير الإدارة (عضواً) .
 - ٣ - أحد الموظفين القانونيين بإدارة شؤون الموظفين ، ويعينه مدير الإدارة (عضواً) .
- ويجوز لكل من العامل ومدير الإدارة التي يتبعها ، الطعن في القرار خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره به بكتاب موصى عليه بعلم الوصول .
- ويقدم الطعن إلى المحكمة الجزائية الصغرى ويكون الحكم الذي يصدر في الطعن نهائياً ولا يجوز الطعن فيه أمام أية جهة أخرى .^(١)

مادة (١٠٨)

يحال العامل إلى مجلس التأديب بقرار من مدير الإدارة التابع لها .^(١)

مادة (١٠٩)

تسري في شأن العمال أحكام المواد (٦٢) ، (٦٣) ، (٦٧) ، (٦٨) ، (٦٩) ، (٧٠) ، (٧١) ، (٧٢) ، (٧٣) ، (٧٤) من هذا القانون .

الفصل السابع

في انتهاء الخدمة

مادة (١١٠)

تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب المبينة في المادة (٧٥) من هذا القانون فيما عدا أولها فيكون بلوغ العامل الخامسة والستين ، وخدم المساجد السبعين .

مادة (١١١)

إذا ألغيت 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 .

مادة (١١٢)

تسري في شأن العمال أحكام المواد (٧٧) ، (٧٨) ، (٧٩) ، (٨٠) ، (٨٤) من هذا القانون .

(١) معدلة بالمرسوم بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٨٧ - الجريدة الرسمية (٧) لسنة ١٩٨٧ .

الفصل الثامن

في مكافأة نهاية الخدمة والتعويض

مادة (١١٣)

تسري على العمال أحكام المواد من (٨٥) إلى (٩١) من هذا القانون .

الباب الرابع

أحكام عامة وانتقالية

مادة (١١٤)

لا تسري أحكام هذا القانون على :

- ١ - الموظفين الذين تخضع قواعد توظيفهم لأنظمة خاصة فيما نصت عليه هذه الأنظمة .
- ٢ - المعارين وذوي التعاقد الخارجي فيما ورد بشأنه نص خاص في شروط الإعارة أو العقد .

مادة (١١٥)

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 .

مادة (١١٦)*

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

أحمد بن علي آل ثاني
حاكم قطر

* راجع قرار الحاكم رقم (١) لسنة ١٩٧١ بتعديل لقب رئيس الدولة ونائب الحاكم - الجريدة الرسمية العدد (٨) لسنة ١٩٧١ .