

# الفصل الثالث عشر المساءلة الإدارية

---

مادة(106) : كل موظف يخل بالواجبات والمسؤوليات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون ولائحته أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة ، يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة (116).

ويعفى الموظف من العقوبة إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب صدر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده.

ولا يسأل الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي.

مادة(107) : لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله ، وتحقيق دفاعه ، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً.

ويجوز بالنسبة للمخالفات البسيطة أن يكون التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع العقوبة وفي هذه الحالة لا يجوز أن تزيد العقوبة على الإنذار أو الخصم من الراتب لمدة ثلاثة أيام .

مادة(108) : لا تجوز مساءلة الموظف الموجود بالخدمة عن مخالفة بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ وقوعها ، ومع ذلك إذا كانت المخالفة تشكل جريمة جنائية فلا يسقط الحق في المساءلة الإدارية إلا بسقوط الدعوى العمومية.

مادة(109) : تنقطع المدة المنصوص عليها في المادة السابقة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة ، وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء.

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة ، وتسري المدة من جديد من تاريخ آخر إجراء اتخذ بشأن المخالفة.

مادة(110): لرئيس الوحدة أو من يفوضه أن يوقف الموظف المحال للتحقيق عن العمل إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك مع استمرار صرف راتبه الكامل، ولا يجوز أن تمتد فترة الوقف لأكثر من ثلاثة أشهر إلا بقرار من مجلس المساءلة المختص، وفي هذه الحالة يجوز للمجلس أن يقرر وقف صرف نصف راتبه ، فإذا برئ الموظف أو حفظ التحقيق معه أو عوقب بالإندار أو الخصم من الراتب بما لا يجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف من راتبه.

مادة(111): كل موظف يحبس احتياطيا على ذمة قضية يعتبر موقوفا عن عمله مدة حبسه ، ويوقف صرف نصف راتبه ، فإذا حفظ التحقيق أو لم يقض بإدانته صرف له ما أوقف من راتبه.

مادة(112): كل موظف يسجن تنفيذا لحكم جزائي يعتبر موقوفا عن عمله مدة سجنه ، ويحرم من راتبه الكامل عن هذه المدة ، وذلك دون الإخلال بحكم المادتين (140/ و ، 149).

وإذا ثبت أن الموظف يعول أحدا ممن تلزمه نفقتهم وأن راتبه هو مصدر معيشتهم الوحيد وذلك بموجب شهادة من وزارة التنمية الاجتماعية ، صرفت الوحدة لهم بالطريقة التي تحددها اللائحة نصف راتبه الكامل ، على أن يقسم بينهم بالتساوي حال تعددهم، وذلك إلى أن يصدر قرار بإنهاء خدمته أو عودته إلى عمله وفقا للمادة(140/ و).

مادة (113): كل موظف يصدر ضده حكم جزائي غير نهائي في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، يعتبر موقوفاً عن عمله ويوقف صرف نصف راتبه حتى يصير الحكم نهائياً ، فإذا ألغيت العقوبة أولم يقض بإدانته صرف له ما أوقف من راتبه.

مادة(114): إذا وجه للموظف اتهام جنائي ، فلا يجوز مساءلته إداريا فيما يتعلق بهذا الاتهام إلا بعد صدور حكم نهائي من المحكمة المختصة، ولا يمنع الحكم بالبراءة من المساءلة الإدارية إذا توافرت أركانها.

ويكون للحكم الجزائي حجيته القاطعة ، فلا يجوز عند المساءلة الإدارية مناقشة الحكم أو أسبابه أو قبول أية بينة ضده.

مادة(115): مع مراعاة حكم المادة (117) تكون المساءلة الإدارية وتوقيع الجزاء من اختصاص المجلس المركزي للمساءلة الإدارية أو مجلس المساءلة الإدارية بالوحدة التي وقعت فيها المخالفة حتى ولو كان الموظف المخالف تابعا وقت المساءلة أو المجازاة لوحدة أخرى.

مادة(116): العقوبات الجائز توقيعها على الموظفين هي:-

- أ) الإنذار.
- ب) الخصم من الراتب لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر في السنة.
- ج) الحرمان من العلاوة الدورية.
- د) خفض الراتب في حدود علاوة.
- هـ) الخفض إلى الوظيفة والدرجة الأدنى مباشرة مع استحقاقه الراتب الذي وصل إليه في الدرجة التي خفض منها وعلاوات وبدلات الدرجة التي خفض إليها.
- و) الخفض إلى الوظيفة والدرجة الأدنى مباشرة مع استحقاقه الراتب الذي كان يتقاضاه قبل الترقية إلى الدرجة التي خفض منها وعلاوات وبدلات الدرجة التي خفض إليها.
- ز) الإحالة إلى التقاعد.
- ح) الفصل من الخدمة.

**مادة(117):** لرئيس الوحدة حفظ التحقيق أو توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من الراتب لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً في السنة وبما لا يجاوز عشرة أيام في المرة الواحدة وذلك إذا لم تكن هناك شبهة جنائية فيما هو منسوب إلى الموظف تستوجب إحالته إلى الجهة المختصة بالتحقيق معه جنائياً.

ويجوز لرئيس الوحدة تفويض الرئيس الأعلى أو الرئيس المباشر فيما يتعلق بالتصرف في المخالفات البسيطة وذلك بحفظ التحقيق أو توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من الراتب لمدة لا تزيد على ثلاثة أيام في المرة الواحدة وبما لا يجاوز خمسة عشر يوماً في السنة.

ويكون التظلم من العقوبات المشار إليها إلى رئيس الوحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار الموظف بقرار العقوبة على أن يتم البت في التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه ، ويعتبر انقضاء هذه المدة دون بت في التظلم بمثابة رفضه ، وفي جميع الأحوال يعتبر القرار في شأن التظلم نهائياً .

**مادة(118):** يشكل مجلس المساءلة الإدارية من ثلاثة أعضاء من بينهم الرئيس، ويشترط أن لا تقل وظيفة رئيس المجلس عن مدير عام وأن لا تقل درجة عضو المجلس عن درجة الموظف المحال إلى المساءلة الإدارية.

ويجوز تشكيل أكثر من مجلس في الوحدة ، ويصدر بتشكيل المجلس قرار من رئيس الوحدة على أن يتضمن أعضاء احتياطيين ليحل أي منهم محل من يتعذر حضوره من الأعضاء الأصليين ، ويحدد هذا القرار نظام العمل بالمجلس وأمين سره .

مادة(119): يختص مجلس المساءلة الإدارية بالآتي:-

أ ( النظر في إيقاف الموظف أو مد مدة الإيقاف عن العمل طبقاً لحكم المادة (110) بالنسبة إلى شاغلي وظائف الدرجة الثالثة فما دون

ب) توقيع أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (116) بالنسبة إلى شاغلي الوظائف المذكورة في البند السابق ، عدا العقوبات التي يختص بتوقيعها رئيس الوحدة .

وإذا رأى المجلس مناسبة توقيع أي من العقوبات التي يختص بتوقيعها رئيس الوحدة أحال الأوراق إليه بقرار مسبب ليتخذ ما يراه مناسباً وفقاً للمادة (117) .

مادة(120): يكون التظلم من قرار مجلس المساءلة الإدارية إلى المجلس المركزي للمساءلة الإدارية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار الموظف بالقرار.

مادة(121): يشكل المجلس المركزي للمساءلة الإدارية من ثلاثة أعضاء من شاغلي وظائف الدرجة الخاصة من بينهم الرئيس ، ويصدر بتشكيله قرار من رئيس مجلس الخدمة المدنية على أن يتضمن أعضاء احتياطيين ليحل أي منهم محل من يتعذر حضوره من الأعضاء الأصليين .

ويحدد هذا القرار نظام العمل بالمجلس وأمين سره .

مادة(122): يختص المجلس المركزي للمساءلة الإدارية بالآتي:-

أ ( النظر في التظلمات المقدمة من قرارات مجالس المساءلة الإدارية وتكون قراراته في شأن هذه التظلمات نهائية.

ب) النظر في إيقاف الموظف أو مد مدة الإيقاف عن العمل طبقاً لحكم المادة (110) بالنسبة إلى شاغلي وظائف الدرجة (أ) حتى الثانية.

ج ( توقيع أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (116) على شاغلي الوظائف المذكورة في البند السابق.

مادة(123): فيما عدا القرارات الصادرة في التظلمات من قرارات مجالس المساءلة الإدارية، يكون التظلم من قرارات المجلس المركزي للمساءلة الإدارية إلى رئيس مجلس الخدمة المدنية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار الموظف بالقرار ، ولرئيس المجلس رفض التظلم أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع العقوبة أو تعديله خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم التظلم ، ويعتبر انقضاء هذه المدة دون بت في التظلم بمثابة رفضه، وفي جميع الأحوال يعتبر القرار في شأن التظلم نهائياً .

مادة (124) : يصدر قرار إحالة الموظف إلى مجلس المساءلة المختص من رئيس الوحدة أو من يفوضه في حالات الضرورة ، على أن يتضمن قرار الإحالة بياناً محدداً بالأفعال المنسوبة إلى الموظف.

ويعتبر الموظف محالاً إلى المساءلة الإدارية من تاريخ صدور هذا القرار .

ويتعين إخطار الموظف بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة المحددة لمساءلته قبل سبعة أيام على الأقل.

مادة(125): تكون إحالة الموظفين الذين يتبعون وحدات مختلفة المتهمين بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبطة إلى مجلس المساءلة المختص، بقرار من رئيس الوحدة التي وقعت بها المخالفة بالتنسيق مع رؤساء الوحدات الأخرى.

مادة(126): تكون مساءلة الموظفين المتهمين بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبطة متى كان بينهم أحد شاغلي وظائف الدرجة ( أ ) وحتى الثانية أمام المجلس المركزي للمساءلة الإدارية .

مادة(127): لا تكون جلسات مجلس المساءلة صحيحة إلا بحضور جميع أعضائه وتصدر القرارات بأغلبية الأصوات.

مادة(128): لمجلس المساءلة أن يجري ما يراه لازما من التحقيقات وسماع الشهود الذين يرى وجها لسماع أقوالهم.

مادة(129): على عضو مجلس المساءلة التحي إذا قام به سبب يوجب ذلك، وللموظف المحال إلى المساءلة الإدارية أو المتظلم من قرارات مجلس المساءلة الإدارية حق الاعتراض على أي عضو من أعضاء المجلس إذا كان هناك سبب يوجب ذلك ، وعلى رئيس الوحدة أو رئيس مجلس الخدمة المدنية حسب الأحوال أن يفصل في هذا الاعتراض، فإذا قبل الاعتراض أو تنحى العضو ، حل عضو من الأعضاء الاحتياطيين محله.

مادة(130): إذا رأى مجلس المساءلة أن الأفعال المنسوبة إلى الموظف تشكل جريمة جنائية وجب إبلاغ رئيس الوحدة بذلك لإحالة الموظف إلى الجهة المختصة.

مادة(131): توقف إجراءات المساءلة الإدارية في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة الموظف إلى المحاكمة الجزائية، وذلك إلى أن يصدر حكم نهائي من المحكمة المختصة ، وتعاد الأوراق بعد ذلك إلى مجلس المساءلة الإدارية لاتخاذ ما يلزم نحو مساءلة الموظف .

مادة(132): تنقضي المساءلة الإدارية بوفاة الموظف المحال إلى المساءلة.

مادة(133): لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب - عدا الوفاة - من الاستمرار في مساءلته إداريا إذا كان قد بدئ في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة إحالته إلى مجلس المساءلة المختص ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق معه قبل انتهاء خدمته ، وذلك خلال ثلاث سنوات من تاريخ انتهاء الخدمة .

مادة(134) : تكون مساءلة الموظف الذي انتهت خدمته في الحالات المنصوص عليها في المادة السابقة أمام مجلس المساءلة الذي كان يختص بمساءلته وقت وقوع المخالفة ، ومع عدم الإخلال باسترداد الأموال التي قد تسبب في ضياعها على الدولة ، توقع عليه عقوبة مالية لا تجاوز الراتب الذي كان يتقاضاه في الشهر الذي وقعت فيه المخالفة.

ويكون التظلم من قرار العقوبة وفق الأحكام المنصوص عليها في المادتين (120 ، 123) حسب الأحوال.

مادة(135): عند توقيع إحدى العقوبتين المنصوص عليهما في البندين " هـ ، و" من المادة "116" يستحق الموظف علاوات وبدلات درجة الوظيفة التي خفض إليها بمراعاة شروط استحقاقها ، وتحدد أقدميته في هذه الوظيفة على أساس أقدميته السابقة مضافا إليها المدة التي قضاها في الوظيفة التي خفض منها ، على أن يكون ترتيب أقدميته بين شاغلي الوظيفة التي خفض إليها وفقا للقواعد التي تحددها اللائحة.

مادة(136) : تمحى العقوبات التي توقع على الموظف بانقضاء المدد الآتية:-

أ) ستة شهور: في حالتي الإنذار أو الخصم من الراتب لمدة لا تجاوز خمسة أيام.

ب) سنة : في حالة الخصم من الراتب لمدة تزيد على خمسة أيام.

ج) سنة ونصف : بالنسبة إلى العقوبات الأخرى.

مادة(137) يتم محو العقوبات الموقعة على شاغلي وظائف الدرجة الثالثة فما دون بقرار من لجنة شئون الموظفين ، وذلك بناء على طلب الموظف إذا تبين لها أن سلوكه وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان، وذلك من واقع تقارير تقويم الأداء الوظيفي السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه.

ويتم محو العقوبات الموقعة على شاغلي وظائف الدرجة (أ) وحتى الثانية بقرار من رئيس الوحدة ووفق ما تضمنته الفقرة السابقة.

مادة(138): يترتب على محو العقوبة اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل، وترفع أوراق العقوبة وكل ما يتعلق بها من ملف خدمة الموظف.

مادة(139) : تحدد اللائحة إجراءات المساءلة الإدارية والتظلمات.