منتدى نادي الطفل و الاسرة
http://cfc2003.yoo7.com • 00218913662383 • abdo1953@live.co.uk

الموضوع :
التشريعات الليبية

قرار رقم 510 لسنة 1990
باصدار لائحة استخدام الموظفين بعقود من ذوى المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة

المصدر : الجريدة الرسمية

العدد27

السنة الثامنة والعشرون

جميع القوانين والقرارات واللوائح المدرجة مأخودة من مصادرها الرئيسية مع تحملنا كافة المسئولية
مشرف الموقع : عبد الرزاق بشير الوحيشي
abdo1953@live.co.uk 00218913662383 http://cfc2003 .yoo7.com/

قرار اللجنة الشعبية العامة
رقم (510) لسنة 1990 م
باصدار لائحة استخدام الموظفين بعقود
من ذوى المهن الطبية والمهن الطبية المساعـدة

اللجنة الشعبية العامة ،،،

بعد الاطلاع عـلى القانـون الصحى رقـم (106) لسنة 1973 ميلادى ،
وعلى القانون رقم (13) لسنة 1975م بشأن تشجيع الخبرات العربية وتعديلاته ٠
وعلى القانون رقم (55) لسنة 1976 م باصدار قانون الخدمـة المدنيـة ولا ئحته التنفيذيـة ،
وعلى القانون رقم (13) لسنة 1980 م بشأن الضمان الاجتماعى ،
وعلى القانون رقم (13) لسنة 1981 م بشأن اللجان الشعبية ،
وعلى القانون رقم (15) لسنة 1981 م بشأن نظام المرتبـات للعاملين الوطنيين بالجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية واللـوائـح والقرارات الصادرة بمقتضاه ،
وعلى لائحة علاوة العائلة للموظفين رقم (9) لسنة 1957 م وتعديلاتها ،
وعلى لائحة اسكان الموظفين الصادرة فى 8 رمضان 1387 هـ الموافـق 9 ديسمبر 1967 م وتعديلاتها ،
وعلى لائحة الموظفين بعقود الصادرة فى 27 شوال 1391 هـ الموافق 14 ديسمبر 1971 م وتعديلاتها ،
وعلى لائحة امتحانات شغل الوظائف العامة وحساب مدد الخبرة السابقـة الصادرة فى 25 ربيع الاول 1397 هـ الموافق 15 مارس 1977 م ٠
وعلى لائحة تنظيم العمل الاضافى للعاملين بالوحدات الادارية الصادرة فى 28 ذى القعدة 1397 هـ الموافق 9 نوفمبر 1977 م ،
وعلى لائحة الايفاد وعلاوة المبيت الصادرة فى 25 رجب 1388 هـ الموافق 20 يونيو 1979 م ٠
وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (646) لسنة 1983 م باصدار لائحة استخدام الموظفين بعقود من ذوى المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة ،
وعلى قرار اللجنةالشعبية العامة رقم (49) لسنة 1990 م بشأن الضوابط المنظمة لحقوق وواجبات العرب فى الجماهيرية العظمى ،
وبناء على ماعرضه أمين اللجنة الشعبية العامة للصحة بمذكرته رقـم و / ز / 5 / 105659 لسنة 1399 ور 1989 م ،

وعلى موافقة اللجنة الشعبية العامة فى اجتماعها العادى الثامن لعـــام 1990 م ·

قـــررت

مـادة (1)

يعمل بأحكام اللائحة المرافقة ـ دون غيرها ـ فى شأن استخدام الموظفـين غير الوطنيين بعقود من ذوى المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة المنصوص عليهـم فى المادتين 10 و 123 من القانون الصحى رقم 106 لسنة 1973م من الذين تدعو الحاجة الى استخدامهم بالمرافق الصحية ، والاجتماعية ، بكافـة الجهـات العامـة بما فيها الامانـات واللجـان الشعبية للبلديـات والهيئـات والمؤسسات والمصالـح العامـــة ·

ولا تسرى أحكام اللائحة المرافقة على ذوى المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة الذين يتعاقد معهم للعمل كأعضاء فى هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد العليا ·

مـادة (2)

تسوى أوضاع الموظفين بعقود من ذوى المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة العاملين بالوحدات والمرافق الصحية والاجتماعية وذلك بما يتفق وأحكام هـذه اللائحة وذلك اعتبارا من أول الشهر الميلادى التالى لتاريخ صدورها ·

واذا ترتب على التسوية المذكورة خفض فى الدرجات المكتسبة لمن تسوى أوضاعهم أو فى اقدمياتهم بها أو انقاص لمرتباتهم المستحقة قبل العمل باللائحـة المرافقة ، فيحتفظ لهم بأوضاعهم الحالية على أن تطبق أحكام هذه اللائحة عنـد أول تجديد لعقود استخدامهم ·

مـادة (3)

تلغى ، من تاريخ العمل بأحكام اللائحة المرافقة ، لائحة استخدام الموظفـين بعقود من ذوى المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة الصادرة بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم 646 لسنة 1983م المشار اليها ·

كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذه اللائحة ·

واعتبارا من تاريخ نفاذ أحكام اللائحـة المرفقة لا يجوز تعيين موظفـين بعقود من ذوى المهـن الطبيـة والطبيـة المساعدة بمختلف الوحـدات والمرافـق الصحية والاجتماعية الا وفقا لاحكام هذه اللائحة · وفى جميع الاحوال لا يجـوز أن يتم التعاقد على استخدام فرق طبية ، ويكون التعاقد على أساس فردى ·

مـادة (4)

يعمل بهذا القرار اعتبارا من أول الشهر الميلادى التالى لتاريخ صدوره ، وينشر فى الجريدة الرسمية ٠

اللجنة الشعبية العامة

صدر فى 17 ذو القعدة 1399 و٠ر
الموافق 10 الصيف 1990 م

لائحـة استخدام الموظفين بعقود من ذوى المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة

مـادة (1)

فى تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالموظف بعقد الموظف غير الوطنى الذى يستقدم من الخارج للعمل بالوحدات والمرافق الصحية والاجتماعية ، وكذلك الذى يحمل اقامة مؤقته وقت التعاقد معه باستثناء الاقامة المؤقتة التى تمنح لمن يلتحق بعائلته سواء كان ملتحقا بمواطـن أو اجنبى مقيم وسواء تم التعاقد فى الداخل أو الخارج • وبما فى ذلك زوج أو زوجة أو ابن أو ابنة الملتحق بـه •

مـادة (2)

لا يجوز شغل وظيفة شاغرة عن طريق التعاقد وفقا لاحكام هذه اللائحة ، الا اذا تعذر شغلها بعنصر وطنى ، ولا يجوز تعيين موظف بعقد الا على وظيفـة شاغرة بالملاك •

مـادة (3)

يشترط لتعيين الموظف بعقد وفقا لاحكام هذه اللائحة ما يلى : ـ

أ) أن يكون من ذوى المهن الطبية أو المهن الطبية المساعدة وحاصلا على المؤهل العلمى المقرر للتعيين فى الوظيفة •

ب) أن تتوفر لديه خبرة عملية فى مجال الوظيفة المراد تعيينه فيها لا تقل عن ثـلاث سنوات •

جـ) ألا يقل عمره عن ثمانية عشر عاما ولا يزيد على خمسة وخمسين عاما للرجال وخمسين عاما للنساء •

ويستثنى من هذا الشرط الموجودون بالعمل فعلا وقت صدور هـذه اللائحـة •

د) ألا يكون قد سبق الحكم عليه فى جناية أو فى جنحة مخلة بالشرف ما لم يكن قد رد اليه اعتباره فى الحالتين •

هـ) أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة المرشح لشغلها •

و) ألا يكون قد فصل من الخدمة بقـرار تأديبى نهائـى ما لم تمض على صدوره خمس سنوات على الاقل •

ز) ألا يكون محروما من مزاولة المهنة •

ويجوز الاستثناء من الشرطين المشار اليهما فى البندين ب-ج من هذه المادة بقرار من اللجنة الشعبية العامة للصحة ، ويعين من يستثنى من شرط الخبرة فى الدرجةالادنى للدرجة المقررة للمؤهلات العلمية المثيلة ، وعلى أن يمنح هذه الدرجة بمجرد استكمال شرط الخبرة المقررة ٠

مادة (4)

تتولى أمانة التكوين والتدريب المهنى بالتنسيق مع أمانة الصحة وضع نماذج لعقود استخدام الموظفين بعقود وفقا لاحكام هذه اللائحة تتضمن شروط تعيينهم ومعاملتهم الوظيفية والمالية ٠

وتعتمد هذه النماذج بقرار من اللجنة الشعبية العامة ٠

مادة (5)

تحدد أدنى درجات التعيين بالنسبة الى الموظفين بعقود وفقا للجدول المرفق٠

مادة (6)

يجوز ابرام عقود خاصة لا تسرى عليها أحكام هذه اللائحة وذلك لاستخدام بعض التخصصات النادرة من ذوى المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة التى يصدر بتحديدها قرار من اللجنة الشعبية العامة للصحة ، وذلك بذات الشروط والقواعد التى تطبق على من يتم التعاقد معهم للعمل فى وظيفة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد العليا ٠

مادة (7)

تتولى الجهة المختصة بأمانة التعليم البت فيما قد يثار من اشكالات تتعلق باعتماد أو معادلة أو تقييم المؤهلات العلمية المطلوبة للتعيين فى الوظائف العامة وفقا لاحكام هذه اللائحة ٠

مادة (8)

تتولى جهة التعاقد على الاستخدام وفقا لاحكام هذه اللائحة اختيار العناصر الطبية بعد التحقق من كافة البيانات المتعلقة بمؤهلاتهم وخبراتهم وسلوكهم ٠

ولجهة التعاقد الاستعانة بكل من أمانة التكوين والتدريب المهنى والصحة والخزانة لهذا الغرض ٠

مادة (9)

يكون تعيين الموظفين بعقود وتجديد عقود استخدامهم بقرار أمين اللجنة الشعبية العامة للصحة أو أمين اللجنة الشعبية للبلدية بحسب الاحوال أو من له اختصاصاتهما أو من يفوض فى ذلك وبناء على توصية لجنة شئون العاملين المختصة ·

مادة (10)

يتولى مدير عام الشئون المالية والادارية بأمانة الصحة أو اللجنة الشعبية للبلدية بحسب الاحوال توقيع العقد مع الموظف ، وتكون مدة العقد سنتين ويجوز أن تكون لاكثر من ذلك بما لا يتجاوز خمس سنوات اذا اقتضت طبيعة العمل ذلك·

وفى جميع الاحوال يكون تجديد العقد بذات الاداة ·

مادة (11)

يخضع الموظف بعقد عند تعيينه لاول مرة للاختبار وذلك لمدة اقصاها ستة أشهر تبدأ من تاريخ مباشرته للعمل ·

ويعتبر الموظف قد اجتاز فترة الاختبار بنجاح اذا لم يوجه اليه قبل انتهائها اخطار بانهاء خدمته ، فاذا وجه اليه هذا الاخطار فلا يستحق غير مرتبه لمدة شهر من تاريخ تسلمه للاخطار أو من تاريخ انتهاء مدة الاختبار أيهما أقرب·

أما اذا كان انتهاء العقد من جانب الموظف خلال الفترة المذكورة فلا يستحق غير مرتبة حتى أخر يوم عمل ·

وفى الحالة الاولى يستحق الموظف نفقات عودته وأسرته ، وفى الحالة الثانية نفقات عودته هو فقط ·

مادة (12)

تجوز ترقية الموظف بعقد ومنحه العلاوة السنوية بناء على تقرير من الرئيس المختص دون الحاجة الى أى اجراء اخر ·

ويشترط لترقية الموظف بعقد أن يكون قد امضى فى الدرجة المرقى منها المدة المقررة بجدول المرتبات الملحق بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم 1342 لسنة 1981 م كحد ادنى للترقية ·

وتكون ترقية الموظف بعقد ، أيا كانت درجته ، بقرار من أمين اللجنة الشعبية العامة للصحة أو أمين اللجنة الشعبية للبلدية ـ بحسب الاحوال ـ أو من له صلاحياتهما بناء على ترشيح لجنة شئون العاملين المختصة ·

مـادة (13)

أ) تصرف للموظف بعقد ، اذا كان متزوجا ومصحوبا بزوجته ، علاوة سكـن شهرية اعتبارا من تاريخ استحقاقه لمرتبه وفقـا لمـا هـو مبين بالجـدول المرفق بهذه اللائحة ·

ويعتبر فى حكم الموظف المتزوج المصحوب بزوجته فى تطبيق أحكام هذه المادة الموظف الارمل أو المطلق اذا كان لاى منهما ابن أو ابنـاء قصر لا تجاوز اعمارهم ثمانية عشر عاما يقيمون معه ويعولهم فعلا ·

ب) وتخفض علاوة السكن بالنسبة للموظف الاعزب الى النصف وبحد أدنى قدره خمسون دينارا شهريا ، فاذا تزوج الموظف خلال مدة العقد فتصرف له العلاوة كاملة اعتبارا من بداية الشهر التالى لاصطحابه لزوجته بالجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى ·

جـ) ويسرى حكم التخفيض على الموظف المتزوج اذا لم يكن مصاحبا لزوجتـه فى مقر عمله وكذلك الارمل والمطلق اذا كان ابناء أى منهما لا يقيمـون معهما بالجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى ·

د) ولا يستحق الموظف علاوه سكن اذا تم تدبير مسكن لـه ·

فاذا تجاوزت القيمة الايجارية قيمة علاوة السكن المستحقة للموظف بعقد تحملت جهة العمل الفرق بين القيمتين ·

مـادة (14)

فى حالة شغل السكن المتوفر بأكثر من موظف تخصم النسب التالية مـن علاوة السكن المقررة لكل منهم ·

- 50٪ من كل موظف فى حالة شغل السكن من قبل موظفين اثنين ·
- 35٪ من كل موظف فى حالة شغل السكن من قبل أكثر من موظفين ·

مـادة (15)

اذا تعدد فى الاسرة الواحدة موظفون بعقود فلا تمنح علاوة السكن الا لرب الاسرة متى كان أفرادها المذكورون يقيمون معه فى سكـن واحـد وذلك بصرف النظر عن تاريخ تعاقد كل منهم وفى هـذه الحالـة تصرف أعلى العـلاوات أو البـدلات ·

مـادة (16)

أ) تمنح للموظف بعقد علاوة مقابل العمل فى المناطق النائية ·

ويصدر بتحديد المناطق المشار اليها ونسبة العلاوة المقررة لها وقواعد صرفها قرار من اللجنة الشعبية العامة للصحة ٠

ب) يمنح مبلغ مقطوع قدره (200) (مائتا دينار ليبى) سنويا كنفقات دراسة للموظف بعقد العامل باحدى المناطق النائية التى لا تتوافر فيها مدارس تعليمية تتناسب مع المستوى التعليمى لابنائه ممن لا تجاوز أعمارهم ثمانية عشرة سنة ميلادية المرافقين له ، وذلك بشرط أن يترتب على هذاالوضع انقطاع الابناء للدراسة باحدى المناطق التى تبعد مسافة لا تقل عن ثمانين كيلو مترا عن مقر عمل الموظف بعقد ٠

مادة (17)

يكون نقل الموظف بعقد أيا كانت درجته ، وتكليفه بالعمل لدى أية جهة أخرى بقرار من أمين اللجنة الشعبية العامة النوعية أو من أمين اللجنة الشعبية للبلدية التابع لها الموظف أو من له اختصاصاتهما وذلك بناء على طلب الجهة التى ترغب فى الاستفادة من خدماته ٠

ويشترط لاجراء النقل ما يلى :

- أن يتم النقل وفقا لاحكام قانون الخدمة المدنية واللوائح الصادرة بمقتضاه ٠
- ألا يلحق مرتب الموظف أى تخفيض أو زيادة ٠
- ألا يخالف النقل شروط العقد المبرم مع الموظف ما لم يكن النقل بطلب منه أو بعد موافقته كتابيا ٠

مادة (18)

يستحق الموظف بعقد ، عن مدة خدمته فى الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى ، اجازة سنوية بمرتب كامل تحسب على الوجه التالى :

أ) اذا كان يعمل بجهة لا تتمتع بعطلة دورية فيستحق اجازة مدتها ثلاثون يوما فى السنة ويعتبر كسر الشهر الذى مدته ستة عشر يوما فأكثر شهرا كاملا ولا يدخل فى حساب الاجازة ما دون ذلك ٠

ب) اذا كان يعمل بجهة تتمتع بعطلة دورية فتعتبر أيام هذه العطلة بمثابة اجازة سنوية للموظف حتى ولو لم يطالب بمنحه اجازة اذا لم يقم بالعمل خلالها ٠

جـ) تبدأ الاجازة من اليوم الذى ينقطع فيه الموظف عن العمل بموافقة الجهة المختصة وتنتهى بانتهاء المدة المرخص بها ٠

د) لا يجوز أن تزيد مدة الاجازة التى تمنح للموظف بعقد على ثلاثة أشهر فى المرة الواحدة ٠

هـ) لا يجوز منح الموظف بعقد اجازة الا بعد مضى سنة على تاريخ بدء خدمته ويجوز فى حالة الضرورة منحه اجازة قبل ذلك بما لا يجاوز خمسة عشر يوما على أن تخصم فيما بعد من الاجازة المستحقة له ٠

و) لا يجوز منح الموظف بعقد اجازة سنوية خلال ثلاثة الاشهرة الاخيرة من عقد استخدامه ما لم يتم الاتفاق على تجديده ٠

وفى جميع الاحوال تحسب ضمن الاجازة الاعتيادية ايام الجمع والاعياد والعطلات التى تتخللها ٠

مادة (19)

يحق للموظف بعقد عند انتهاء خدمته أن يتقاضى تعويضا نقديا عن اجازته السنوية المحفوظة له والتى لم يتمتع بها ٠

مادة (20)

يجوز فى حالة الضرورة وبموافقة أمين اللجنة الشعبية العامة للصحة أو من له صلاحياته منح الموظف بعقد اجازة خاصة بدون مرتب وما يلحق به من علاوات وبدلات ومزايا مالية أخرى لمدة خمسة عشر يوما ولا يكون لهذه الاجازة أى تأثير على الاجازات المستحقة للموظف ولا يصرح بها الا مرة واحدة فى السنة ٠

مادة (21)

يجوز فى الحالات التى تسمح بها ظروف العمل منح الموظف بعقد ـ اذا كان مسلما ـ اجازة خاصة بمرتب كامل لاداء فريضة الحج لمدة ثلاثين يوما متى كان قد امضى فى الخدمة فى الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى مدة خمس سنوات على الاقل ٠

ولا تمنح هذه الاجازة الا مرة واحدة طوال مدة الخدمة ، وتحسب ضمنها الجمع والاعياد والعطلات التى تتخللها ٠

مادة (22)

أ) يستحق الموظف بعقد اجازة مرضية متصلة أو متقطعة بحد أقصى قدره شهران بمرتب كامل مقابل كل سنة يقضيها فى الخدمة ، فاذا زادت

مدة المرض على ذلك أحيل الموظف الى اللجنة الطبية المختصة التى يكون لها تجديد الاجازة لمدة لا تجاوز شهرين اخرين ، وتعتبر فى حكم الاجازة المرضية مدة انقطاع الموظفة عن العمل بسبب الوضع .

ب) تمنح الاجازة بناء على شهادة صادرة من الجهة الطبية المختصة ويسقط الحق فى هذه الاجازة بانقضاء السنة .

مادة (23)

اذا كان مرض أو اصابة الموظف ناشئا عن العمل أو بسببه استحق مرتبه كاملا عن مدة الغياب فى حدود اثنى عشر شهرا أو المدة المتبقية من عقد استخدامه أيهما أقل حسبما تقرره جهة الاستخدام فى ضوء نتائج التقارير الطبية وغيرها من التقارير المقدمة منه فى هذا الشأن .

وتحسب مدة الاجازة المرضية من تاريخ حدوث الاصابة أو المرض وبشرط أن يبقى الموظف بعقد تحت تصرف جهة العمل فيما يتعلق بالرقابة أو التعليمات التى قد تفرضها أو تصدرها اليه خلال هذه المدة .

مادة (24)

فى تطبيق أحكام هذه اللائحة يعمل بأحكام قانون الضمان الاجتماعى واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه فى شأن تحديد المقصود باصابة العمل وما يعتبر فى حكم اصابة العمل من الحوادث التى تقع للموظف بعقد خلال فترة ذهابه لعمله أو عودته منه .

مادة (25)

اذا استنفذ الموظف بعقد الاجازات المرضية المستحقة له ولم يستطع الالتحاق بعمله أو عاد اليه فى حالة لا تمكنه من ادائه بالصورة المطلوبة أو كانت اللجنة الطبية قد قررت تعذر شفائه فيكون لجهة العمل انهاء استخدامه بعد ابلاغه وامهاله لمدة شهر بمرتب ، وذلك كله دون المساس بحقوقه المترتبة على انهاء الخدمة .

مادة (26)

لا يعتد بالاجازة المرضية التى تمنح للموظف خلال أو بعد الاجازة الاعتيادية التى يقضيها فى الخارج ، وتخصم من رصيد اجازته السنوية فان لم يكن له رصيد اعتبرت مدة الغياب اجازة بدون مرتب على ألا تجاوز بأى حال شهرا واحدا ، فاذا جاوزت مدة الغياب الشهر اتخذت جهة العمل الاجراءات المقررة لانهاء خدمة

مـادة (27)

اذا مرض الموظف أو أصيب فى حادث أثناء وجوده فى مهمة رسمية بالخارج فيكون له الحق فى العلاج وفقا للاجراءات والتدابير التى تتخذها البعثة السياسية للجماهيرية العظمى فى البلد الموفد اليه وذلك مع مراعاة الشروط المقررة بلائحة العلاج الطبى بالخارج لمثل هذه الحالات بالنسبة للموظفين عموما ٠

مـادة (28)

أ) فى الحالات التى لا تسرى فيها أحكام قانون الضمان الاجتماعى واللوائح المنفذة لـه ، ومالم تقض بخلاف ذلك اتفاقيات ضمانية خاصة ، اذا توفى الموظف بعقد أو اصيب بعجز كلى يمنعه عن العمل وكانت الوفاة أو الاصابة ناشئة عن مباشرته أعمال وظيفته فيصرف له أو لورثته تعويض يقدر على أساس مرتبه الاساسى وقت الوفاة أو الاصابة لمدة ثلاث سنوات على ألا يجاوز عشرة الاف دينار ، يؤدى دفعة واحدة ٠

ب) فاذا كان العجز جزئيا ودائما صرف له تعويض يحدد بالنسبة المئوية للعجز الى مرتبه الاساسى وقت الاصابة لمدة ثلاث سنوات على الا يجاوز عشرة الاف دينار ، وذلك بصرف النظر عن استمراره فى الخدمة من عدمه ، ويكون تحديد سبب الوفاة أو العجز ونسبته بقرار من اللجنة الطبية المختصة ٠ التى يكون قرارها فى هذا الشأن نهائيا ٠

جـ) ويشترط لصرف التعويض المنصوص عليه فى الفقرتين السابقتين الا تعزى الاصابة الى سوء سلوك الموظف أو اهماله ٠

د) بالاضافة الى التعويض المشار اليه فى البندين أ ٠ ب من هذه المادة يكون للموظف أو لورثته الحق فى استيفاء جميع مستحقاته الاخرى من المرتب أو مقابل الاجازات المستحقة على حساب جهة التعاقد فى الحدود المقررة بهذه اللائحة ٠

مـادة (29)

تلتزم جهة التعاقد بتجهيز ونقل جثمان الموظف بعقد ، المتوفى وجثمان زوجته ـ بحسب الاحوال ـ وذلك على نفقة الجهة الى البلد المعين منه أصلا أو الى أى بلد اخر أيهما أقرب متى طلبت ذلك كتابة ارملته أو أحد أبنائه البالغين او احد والديه مالم تكن ثمة أسباب طبية أو قانونية تقتضى التأجيل أو المنع ٠

أما اذا كان الموظف المتوفى أعزب ولا أقارب له داخل الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى فيخطر القسم القنصلى بالبعثة السياسية لبلده بالجماهيرية العظمى ٠

مادة (30)

يستحق الموظف بعقد وزوجته السفر جوا على نفقه جهة التعاقد ، وذلك بالدرجة السياحية من البلد المعين منه أصلا او اى بلد اخر يطلبه اذا كانت اجرة السفر اقل تكلفة الى الجماهيرية العظمى وبالعكس باقصر طريق ممكن واقلهانفقة .

فاذا تعذر السفر بالطائرة لاية اسباب تقدرها جهة التعاقد ، منح الموظف بدلا نقديا عن تذاكر السفر بالوسيلة التى يرغب السفر بها على الاتجاوز قيمة تذاكر السفر المستحقة له بالطائرة ويستحق الموظف بعقد تذاكر السفر عند التعيين لاول مرة وعند انتهاء خدمته ، على انه اذا كان التعاقد قد تم مع الموظف بعقد فى الداخل فلا تصرف عن التعاقد تذاكر سفر له او لزوجته الموجودة داخل الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى .

وتنظم نصوص العقد اجراءات حجز اماكن السفر أو صرف التذاكر وحالات الحرمان منها .

مادة (31)

يستحق الموظف بعقد عند انتهاء علاقته الوظيفية بأى من الجهات الخاضعة لاحكام هذه اللائحة مكافأة تعادل مرتب شهرين بشرط أن تبلغ مدة خدمته ثلاث سنوات فأكثر وتحسب المكافأة على أساس اخر مرتب استحقه الموظف .

ويجوز بناء على طلب الموظف تصفية مستحقاته بعد مضى اربع سنوات حتى لو استمر فى الخدمة ، وفى هذه الحالة يعتبر التعاقد فيما يجاوز السنوات الاربعة الاولى تعاقدا جديدا لاغراض احتساب المكافأة التى تمنح بمقتضى هذه المادة .

وتسوى مستحقات الموظفين بعقود فى المكافأة عند انتهاء علاقتهم الوظيفية من مدة خدمتهم السابقة على نفاذ هذه اللائحةطبقا للقواعد المقررة قبل العمل بها .

وتحدد نصوص العقد حالات الحرمان من صرف المكافأة .

ولا يسرى حكم هذه المادة على الموظفين المعينين بعقود استخدام وفقا للمادة (6) من هذه اللائحة .

مادة (32)

يشترط لتطبيق أحكام المواد 22 ، 23 ، 28 من اللائحة الا يكون الموظف بعقد من المستفيدين بأنظمة الضمان الاجتماعى .

مـادة (33)

تسرى على الموظفين المغتربين الاحكام الواردة بقانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 م ولوائحه وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذه اللائحة ، كما تسرى عليهم أحكام التشريعات والانظمة التى يخضع لهـا سائـر الموظفـين الوطنيين بالوحدات الادارية العامة وذلك بما لا يتعارض مع أحكام هذه اللائحة ، ويلتزم الموظف ، ولو كان معينا عن طريق الندب أو الاعـارة مـن الحكومات أو الهيئات العربية أو الاجنبة أو الدولية بالواجبات المقـررة فى القوانين واللوائـح ولا يجوز لـه أن يعمل بأجر أو بدونه مع أية جهة اخرى بدون موافقة الوحـدة الادارية التابع لها ٠

مـادة (34)

أ) يجوز بقرار مـن أمين اللجنة الشعبية العامة للصحة اعـادة تعيين الموظف بعقد المعين وفقا لهذه اللائحة فى وظيفته السابقة أو فى وظيفة مماثلة اذا توفرت فيه شروط التعيين وكان التقريران الاخيران المقدمان عنـه فـى وظيفته السابقة بدرجة جيد على الاقل ، ويكون تعيينه من جديـد بذات درجته ومرتبه السابقين ولا يخضع التعيين فى هذه الحالة لشرط التجربة٠

ب) لايجوز لمن تنتهى خدمته أن يلتحق بالعمل مع اية جهة اخرى الابعد الحصول على موافقة الجهة التى كان يعمل بها على الا يتجاوز مرتبه ماكان يتقاضاه فى جهة عمله السابق ٠

مـادة (35)

يصدر قرار من اللجنة الشعبيةالعامة للصحة بتحديد المؤهلات العلميـــة المطلوب توفرها فى شاغلى الوظائف والدرجات الواردة فى الجدول المرفق ٠

مـادة (36)

تطبق احكام المادة (2) من قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 76 م فيما يتعلق بالمصطلحات المنصوص عليها فيها والواردة فى هذه اللائحة ٠

جدول درجات ومرتبات الموظفين بعقود من ذوى المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة المرفق بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (510) لسنة (90)

الوظيفة	الدرجة	المرتب	العلاوة السنوية	نسبة علاوة السكن
مستشار طبى	الثالثة عشرة	7000	243	٪20
اخصائى أول	الثانية عشرة	5080	243	٪20
اخصائى ثان	الحادية عشرة	4200	243	٪20
طبيب أول	العاشرة	3600	202	٪20
طبيب ثان	الثامنة	3000	151	٪25
طبيب أسنان	الثامنة	3000	151	٪25
صيدلى	الثامنة	3000	151	٪25
رئيس هيئة تمريض	السابعة	2520	101	٪25
فنى صحى أول	السابعة	2520	101	٪25
فنى صحى ثان	السادسة	1800	101	٪30
فنى صحى ثالث	الخامسة	1440	101	٪30