

٢ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

قانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

بإصدار قانون الخدمة المدنية

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس النواب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يُعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الخدمة المدنية ، وتسرى أحكامه على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية ، والهيئات العامة وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائهما على ما يخالف ذلك .

(المادة الثانية)

يُلغى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،
كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق .

(المادة الثالثة)

يصدر رئيس مجلس الوزراء بعدأخذ رأي مجلس الخدمة المدنية اللائحة التنفيذية للقانون المرافق خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به وإلى أن تصدر هذه اللائحة يستمر العمل باللوائح والقرارات القائمة حالياً فيما لا يتعارض وأحكام القانون المرافق .

(المادة الرابعة)

يُنقل الموظفون المعينون الموجودون بالخدمة قبل العمل بأحكام هذا القانون إلى الوظائف المماثلة لوظائفهم الحالية على النحو الموضح بالجدول أدناه أرقام (١ ، ٢ ، ٣) الملحقة بالقانون المرافق بما فيها المستوى الوظيفي الأول (أ) ، ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين لوظيفة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٣

ويحتفظ كل منهم بالأجر المقرر له قانوناً والذى كان يتقاضاه إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته فى الجداول الملحقة بالقانون المرافق ، أما إذا قل الأجر المحافظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يصرف له الأجر الوظيفي المقرر فى الجداول المشار إليها .

ذلك كله مع عدم الإخلال بالقوانين والقرارات المنظمة للحددين الأدنى والأقصى للدخول .

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويُعمل به من اليوم التالي ل التاريخ نشره .

يُبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية في غرة صفر سنة ١٤٣٨ هـ

(الموافق أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ م) .

عبد الفتاح السيسى

٤ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

قانون الخدمة المدنية

الباب الأول

الأحكام العامة

مادة (١) :

الوظائف المدنية حق للمواطنين على أساس الكفاءة والجدارة ، وهي تكليف للقائمين بها خدمة الشعب ، وتتکفل الدولة حقوقهم وحمايتهم ، وقيامتهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب .

وتحظر التمييز بين الموظفين في تطبيق أحكام هذا القانون بسبب الدين أو الجنس أو لأى سبب آخر .

مادة (٢) :

يُقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرین

كل منها :

١ - **السلطة المختصة** : الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة بحسب الأحوال .

٢ - **الوحدة** : الوزارة أو المصلحة أو المهاذ الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة .

٣ - **الوظائف القيادية** : وظائف المسؤوليات الثلاثة التالية للسلطة المختصة والتي يرأس شاغلوها وحدات تقسيمات تنظيمية بالوحدة من مستوى إدارة عامة أو إدارة مرئكة أو قطاعات ، وما يعادلها من تقسيمات .

٤ - **وظائف الإدارة الإشرافية** : وظائف المسئولة التالية للوظائف القيادية ، والتي يرأس شاغلوها إدارات بالوحدة .

٥ - **الوظيف** : كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة .

٦ - **الأجر الوظيفي** : الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحقة بهذا القانون مضموماً إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٥

- ٧ - الأجر المكمل : كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي .
- ٨ - كامل الأجر : كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمل .
- ٩ - السنة : السنة المالية للدولة .
- ١٠ - الوزير المختص : الوزير المعنى بالخدمة المدنية .
- ١١ - الجهاز : الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

مجلس الخدمة المدنية

مادة (٣) :

ينشأ مجلس للخدمة المدنية بفرض تقديم المقترنات الخاصة بتطوير الخدمة المدنية وتحسين الخدمات العامة في البلاد ، ويقوم على وجه المخصوص بالآتي :

- (أ) إبداء المشورة فيما يطرح عليه من قضايا الخدمة المدنية ، سواء من رئيس مجلس الوزراء أو الوزير المختص أو رئيس الجهاز .
- (ب) إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح المتعلقة بالخدمة المدنية .
- (ج) إبداء الرأي في طريقة ومعايير تقييم الجهات الحكومية وموظفي الخدمة المدنية .
- (د) إبداء الرأي في البرامج التدريبية المقدمة لموظفي الخدمة المدنية .
- (هـ) إبداء الرأي في القضايا المتعلقة بالأخلاقيات المهنية لموظفي الخدمة المدنية .
- (و) تقديم المقترنات فيما يتعلق بالموازنة المخصصة للخدمة المدنية .
- (ز) تقديم مقترنات تحسين أداء الخدمة المدنية .

ويشكل مجلس الخدمة المدنية برئاسة رئيس الجهاز وعضوية كل من :

- ١ - رئيس الجمعية العمومية لقسم الفرعى والتشريع بمجلس الدولة .
- ٢ - رئيس قطاع الخدمة المدنية بالجهاز .
- ٣ - رئيس قطاع الموازنة العامة للدولة بوزارة المالية .
- ٤ - عضو من المنظمات النقابية المنتخبة يختاره الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

٦ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

٥ - أربعة خبراء في الإدارة والموارد البشرية والقانون ، يختارهم الوزير المختص لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ولمرة واحدة .
ويكون للمجلس أمانة فنية يصدر بتشكيلها قرار من رئيس المجلس .
ويضع المجلس لائحة داخلية تتضمن التواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل به وأمانة الفنية .
وتعتمد توصيات المجلس من الوزير المختص .

لجنة الموارد البشرية

مادة (٤) :

تشكل في كل وحدة ، بقرار من السلطة المختصة ، لجنة أو أكثر للموارد البشرية ، برئاسة أحد موظفي الوحدة من شاغلي الوظائف القيادية وعضوية أربعة أعضاء ، يكون من بينهم أحد القانونيين وأحد المتخصصين في الموارد البشرية من داخل الوحدة أو خارجها ، وأحد أعضاء اللجنة التقانية إن وجدت يختاره مجلس إدارة اللجنة التقانية .
وتحتفظ اللجنة بالنظر في التعيين في الوظائف من المستوى الأول (ب) فما دونها ، ومنع العلامات لشاغليها وتقليلهم خارج الوحدة واعتماد تقارير تقويم أدائهم ، وإقتراح البرامج والدورات التدريبية الازمة لتنمية الموارد البشرية ، وتحفيز مفاهيم الوظيفة وتقافتها وتطوير أساليب العمل ورفع معدلات الأداء ، وغير ذلك مما يحال إليها من السلطة المختصة .

وثرسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها ، فإذا لم تعتمدعا ولم تُيد اعترافاً عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة .
أما إذا اعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها ، فيتعين أن تُيدى الأسباب المبررة لذلك كتابة وتُعيد ما اعترضت عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ، وتحدد لها أجلاً للبت فيه ، فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تُيدى اللجنة رأيها اعتبر رأى السلطة المختصة نافذاً ، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ، ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويعتبر قرارها في هذه الحالة نهائياً .

وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية اختيار أعضاء اللجنة ونظام العمل بها .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٧

مادة (٥) :

تعلن القرارات التي تصدر في شأن الخدمة المدنية في نشرة رسمية تصدرها الوحدة ورقياً أو إلكترونياً .

وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية وإجراءات النشر أو الإتاحة على نحو يكفل علم ذوي الشأن بها .

مادة (٦) :

يختص مجلس الدولة ، دون غيره ، بإبداء الرأي مسبباً في المسائل المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون والائحة التنفيذية ، بناءً على طلب السلطة المختصة .

تنمية ثقافة الخدمة المدنية والموارد البشرية

مادة (٧) :

تعمل الوحدة على تدريب وتأهيل وإعداد الموظفين للقيام بواجباتها ومسؤولياتها على نحو يكفل تنمية ثقافة الخدمة المدنية ودورها في المجتمع وتحقيق أهدافها .

ولكل وحدة إنشاء مركز لتنمية الموارد البشرية ، بعد موافقة الجهاز لتدريب وتأهيل وإعداد الموظفين بها والمصالح أو الوحدات أو الفروع التابعة لها ، ويجوز إسناد عمليات التدريب والتأهيل والإعداد إلى مراكز وهيئات التدريب التي يصدر باعتمادها قرار من رئيس الجهاز .

وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات وضوابط إنشاء مراكز تنمية الموارد البشرية ونظام التدريب والتأهيل والإعداد وضوابط الالتحاق بها والشهادات التي تمنحها .

مادة (٨) :

يجوز للوحدة أن تقوم بتدريب الشباب على الأنشطة والأعمال التخصصية بها بناءً على طلبهم دون التزامها بتعيينهم ، وذلك على النحو الذي تنظمه اللائحة التنفيذية .

٨ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

الباب الثاني

الوظائف وال العلاقة الوظيفية

الوظائف

مادة (٩) :

تضع كل وحدة هيكلًا تنظيمياً لها ، يعتمد من السلطة المختصة ، بعدأخذ رأي الجهاز ، يتضمن تقسيمها إلى تخصصات فرعية تتناسب مع أنشطتها وحجم و مجالات العمل بها . وتضع كل وحدة جدولًا للوظائف مرافقاً به بطاقات وصف كل وظيفة ، تتضمن تحديد مستواها الوظيفي وطريقة شغلها والمجموعة الوظيفية التي تتبعها والشروط اللازم توافرها فيمن يشغلها ، والواجبات والمسؤوليات والمهام المنوطة بها ، ومؤشرات قياس أدائها . وبختصر رئيس الجهاز باعتماد جدول وظائف كل وحدة وحجم الموارد البشرية اللازمة لها في ضوء احتياجاتها الفعلية .

مادة (١٠) :

تقسم الوظائف الحاضنة لأحكام هذا القانون إلى المجموعات الوظيفية الرئيسية الآتية :

١ - مجموعة الوظائف التخصصية .

٢ - مجموعة الوظائف الفنية .

٣ - مجموعة الوظائف الكتابية .

٤ - مجموعة الوظائف الحرافية والخدمة المعاونة .

وتعتبر كل مجموعة وظيفية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل
والندب والإعارة .

وتكون كل مجموعة وظيفية من مجموعات نوعية ، وتنظم اللائحة التنفيذية
معايير إنشاء هذه المجموعات النوعية والنقل بين المجموعات المتماثلة .

مادة (١١) :

يبكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة
بمراجعة استيفاء شروط شغلها ، وذلك بحسب الأحوال المبينة بهذا القانون .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٩

التعيين في الوظائف

مادة (١٢) :

يكون التعيين بوجوب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه ، على أساس الكفاءة والجدارة ، دون محايطة أو وساطة من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين .

وفي جميع الأحوال يشترط لشغل الوظائف أن تكون شاغرة وموولة .

ويكون التعيين في تلك الوظائف بامتحان ينفذ الجهاز من خلال لجنة للاختيار ، ويشرف عليه الوزير المختص ، على أن يكون التعيين بحسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتيجة الامتحان ، وعند التساوي يقدم الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة ، فالدرجة الأولى في ذات المرتبة ، فالأعلى مؤهلاً ، فالأقدم في التخرج ، والأكبر سنًا .

وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد الإعلان عن الوظائف الشاغرة وكيفيتها ، وتشكيل لجنة الاختيار وإجراءات انعقاد الامتحان وكيفيته وقواعد المعاشرة ، على أن يكون الإعلان خلال شهر يناير ويونيو من كل سنة عند الحاجة ، وألا تقل مدة الإعلان والتقديم عن شهر ، وتعلن النتيجة على الموقع الإلكتروني المشار إليه بالفقرة الأولى من هذه المادة .

مادة (١٣) :

لتلتزم كل وحدة بخصيص نسبة خمسة في المائة من مجموع الوظائف بها للأشخاص ذوي الإعاقة .

وتحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التي تحرز للمصابين في العمليات الحربية ومصابين الثورة والمحاربين القدماء ومصابين العمليات الأمنية متى سمحت حالتهم بالقيام بأعمالها ، وذلك وفقاً للقواعد التي يحددها هذا القرار ، على أن تلتزم الوحدة بتعيين هذه النسبة وفقاً لاحتياجاتها .

١٠ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

كما يجوز أن يعين في هذه الوظائف أزواج النساء المنصوص عليها في الفقرة السابقة أو أحد أولادهم أو أحد والديهم أو أحد إخوتهم ، القائمين بِإعْلَانِهِمْ ، وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم ، إذا توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف ، وكذلك الأمر بالنسبة لأسر الشهداء والمفقودين في العمليات الحربية وأسر شهداء العمليات الأمنية .

مادة (١٤) :

يُشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يأتي :

- ١ - أن يكون متعمقاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف المدنية .
- ٢ - أن يكون محمود السيرة ، حسن السمعة .
- ٣ - لا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
- ٤ - لا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي ، ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل .
- ٥ - أن ثبتت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبي المختص .
- ٦ - أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة .
- ٧ - أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .
- ٨ - لا تقل سنه عن ثمانية عشر عاماً ميلادياً .

مادة (١٥) :

يُوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل تتقرر خلالها مدى صلاحيته للعمل ، فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهي خدمته ، وتحدد اللائحة التنفيذية أحوال وإجراءات عدم الصلاحية .

ولا يجوز نقل أو ندب أو إعارة المعين خلال فترة الاختبار .
ولا تسرى أحكام هذه المادة على شاغلى الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ١١

مادة (١٦) :

يجوز التعاقد في حالات الضرورة مع ذوي الخبرات في التخصصات النادرة وفقاً للشروط والضوابط الآتية :

١ - لا يوجد بالوحدة والأجهزة التابعة لها من يملك خبرة مماثلة في التخصص المطلوب ويمكن الاستعانة به .

٢ - لا تقل خبرة المتعاقد معه في التخصص المطلوب عن عشر سنوات .

٣ - عدم الإخلال بالحد الأقصى للدخول .

٤ - أن يكون التعاقد لمدة أو مدد لا تجاوز ثلاث سنوات .

٥ - أن يكون التعاقد بموافقة رئيس مجلس الوزراء ، بناءً على عرض الوزير المختص .

التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية

مادة (١٧) :

يكون التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدين واسعى الاعتناء متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة . ويكون التعيين من خلال لجنة لاختيار لمدة أقصاها ثلاثة سنوات ، يجوز تجديدها بعد أقصى ثلاثة سنوات ، بناءً على تقارير تقويم الأداء ، وذلك دون الإخلال بما في الشروط الازمة لشغل هذه الوظائف .

ويشرط للتعيين في هذه الوظائف التأكيد من توفر صفات الزواحة من الجهات المعنية على أن يستند الرأى بعدم توفرها إلى قوانين كافية ، وأسباب جدية ، واجتياز التدريب اللازم ، ويحدد الجهاز مستوى البرامج التدريبية المتطلبة والجهات المعتمدة لتقديم هذه البرامج .

وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات وقواعد اختيار شاغلي هذه الوظائف وتشكيل لجنة الاختيار والإعداد والتأهيل اللازمين لشغلها وإجراءات تقويم نتائج أعمال شاغليها .

واستثناءً من أحكام هذا القانون يجوز للوزراء اختيار مساعدين ومعاونين لهم لمدة محددة وفقاً للنظام الذي يصدر به قرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير المختص واقتراح الجهاز على أن يتضمن هذا النظام على الأخص قواعد اختيار وتقويم أداء هؤلاء والمعاملة المالية المقررة لهم .

١٢ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

مادة (١٨) :

تشأ بكل وزارة وظيفة واحدة لوكيل دام للوزارة بالمستوى الممتاز لمساعدة الوزير في مباشرة اختصاصاته .

واستثناءً من أحكام المادة (١٧) من هذا القانون يختار الوزير الوكيل الدائم من خلال لجنة لاختيار وذلك لمدة أقصاها أربع سنوات ، يجوز تجديدها بعد أقصى أربع سنوات أخرى ، يكلف خلالها بضمان الاستقرار التنظيمي والمؤسس للوزارة والهيئات والأجهزة التابعة لها ، ورفع مستوى كفاءة تنفيذ سياساتها ، واستمرارية البرامج والمشروعات والخطط ، ومتابعتها تحت إشراف الوزير .

وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد وضوابط اختيار الوكيل الدائم .

مادة (١٩) :

يؤدي كل موظف يعين في وظيفة من الوظائف القيادية أمام السلطة المختصة وقبل أن يباشر عمله اليمين الآتية : «أقسم بالله العظيم أن أحترم الدستور والقانون ، وأن أحترم الدولة ، وأن أحافظ على المال العام ، وأن أؤدي واجباتي الوظيفية بنزاهة وشفافية وبروح فريق العمل وعلىوجه الأكمل خدمة الشعب» .

مادة (٢٠) :

تنتهي مدة شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية بانتهاء المدة المحددة في قرار شغليها ما لم يصدر قرار بتجديدها ، وبانتهائها هذه المدة يشغل الموظف وظيفة أخرى لا يقل مسواتها عن مستوى الوظيفة التي كان يشغلها إذا كان من موظفي الدولة قبل شغله لإحدى الوظائف .
ويجوز للموظف خلال الثلاثين يوماً التالية لانتهاء مدة شغله لإحدى الوظائف المشار إليها طلب إنهاء خدمته ، وفي هذه الحالة تسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في التأمين الاجتماعي مضافاً إليها مدة خمس سنوات أو المدة الباقية لبلوغه السن المقررة قانوناً لترك الخدمة أيهما أقل ، ويعامل فيما يتعلق بالمعاش الذي يستحقه في وظيفته السابقة معاملة من تنتهي خدمته ببلوغ هذه السن .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ١٣

وتتحمل الخزانة العامة للدولة الزيادة في الحقوق التأمينية الناتجة عن تطبيق هذه المادة .

ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية أو النقل منها طبقاً للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل .
مادة (٢١) :

لا تسرى أحكام المادتين (١٧ ، ٢٠) من هذا القانون على الجهات والوظائف ذات الطبيعة الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية ، ويكون التعين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية في هذه الجهات والوظائف بقرار من رئيس الجمهورية أو من يفوضه .

ويكون شغل هذه الوظائف عن طريق الترقية بالاختيار وذلك على أساس بيانات تقويم الأداء وما ورد في ملف الخدمة من عناصر الامتياز .

العلاقة الوظيفية

مادة (٢٢) :

تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ شغلها ، فإذا تعدد تاريخ شغل الوظيفة لأكثر من موظف اعتبرت الأقدمية وفقاً لما يأتى :

- ١ - إذا كان شغل الوظيفة لأول مرة اعتبرت الأقدمية بحسب الأسقية في التعين طبقاً لما ورد في المادة (١٢) من هذا القانون .
- ٢ - إذا كان شغل الوظيفة بطريق الترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة .

مادة (٢٣) :

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٧٦) من هذا القانون ، يجوز للموظفين الحاصلين على مؤهلات أعلى قبل الخدمة أو أثناءها ، التقديم للوظائف الحالية بالوحدات التي يعملون بها ، أو غيرها من الوحدات ، متى كانت تلك المؤهلات متطلبة لشغلها ، ويشرط استيفائهم الشروط الازمة لشغل هذه الوظائف .

١٤ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

مادة (٤٤) :

لا يجوز بأية حال من الأحوال أن يعمل موظف تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه من الدرجة الأولى في ذات الوحدة ، وتحدد اللائحة التنفيذية الإجراءات الواجب اتخاذها عند توافر هذه الحالة .

الباب الثالث

تقدير الأداء

مادة (٤٥) :

تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل تقويم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها وتوعية وظائفها .

ويكون تقويم أداء الموظف عن سنة مالية على مرتين على الأقل قبل وضع التقرير النهائي ، ويقتصر تقويم الأداء على القائمين بالعمل فعلاً بالوحدة مدة ستة أشهر على الأقل .

ويكون الأداء العادي هو الأساس المُؤَول عليه في تقويم أداء الموظفين بما يحقق أهداف الوحدة ونشاطها وتوعية الوظائف بها .

ويكون تقويم الأداء بمرتبة عماز ، أو كفاء ، أو فوق المتوسط ، أو متوسط ، أو ضعيف .

وتحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات التقويم بما يكفل المبادئ والدقة في القياس وصولاً للمنهج الطبيعي للأداء ، وكذا ميعاد وضع تقارير التقويم وكيفية اعتمادها والتظلم منها ومعادلة هذه المراتب بالراتب المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون .

ويقدر تقويم أداء الموظف الذي لم يقم بالعمل فعلياً بالوحدة مدة ستة أشهر على الأقل بسبب التجنيد ، أو لاستدعاء لل الاحتياط أو للاستبقاء ، أو للمرض ، أو لجازة رعاية الطفل ، أو لعضوية أحد المجالس النقابية ، أو لعضوية مجلس النواب بمرتبة كفاء حكماً ، فإذا كان تقويم أداءه في العام السابق بمرتبة عماز يقدر بمرتبة عماز حكماً .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ١٥

مادة (٢٦) :

تعلن إدارة الموارد البشرية الموظف بصورة من تقرير تقويم أدائه ب مجرد اعتماده من السلطة المختصة .

وله أن يتظلم منه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إعلانه .

ويكون تظلم الموظفين شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية من العتارات المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة .

ويكون تظلم باقى الموظفين إلى لجنة تظلمات ، تتألف لهذا الغرض ، وتشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من شاغلى الوظائف القيادية ، ويعضو تعيينه اللجنة النقابية بالوحدة إن وجدت .

ويبت في التظلم خلال سبعين يوماً من تاريخ تقديمها ، ويجب على إدارة الموارد البشرية إعلان الموظف بنتيجة تظلمه والأسباب التي يُبنى عليها ، ويكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائياً ، وذلك مع عدم الإخلال بحقه في التقاضي .

ولا يعتبر تقرير تقويم الأداء نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه .

وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية إعلان الموظف بتقرير تقويم الأداء ونتيجة التظلم منه .

مادة (٢٧) :

يعرض أمر الموظف الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة الموارد البشرية ، لنقله لوظيفة أخرى ملائمة في ذات مستوى وظيفته لمدة سنة .

وإذا تبين للجنة بعد انقضاء المدة المشار إليها في الفقرة السابقة أنه غير صالح للعمل بها بطريقة مرضية ، اقتربت خصم (٥٪) من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر .

وإذا تبين بعدها أنه غير صالح للعمل ، اقتربت اللجنة إيهما ، خدمته لعدم الصلاحية للوظيفة مع حفظ حقوقه التأمينية .

وفي جميع الأحوال ترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة لاعتماده .

١٦ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

مادة (٢٨) :

تنتهي لعدم الصلاحية للوظيفة خدمة شاغلى الوظائف القيادية الذين يقدم عنهم تقريران متتاليان بمرتبة أقل من فوق المتوسط من اليوم التالي لتاريخ صدور آخر تقرير نهائى مع حفظ حقهم فى المعاش .

باب الرابع

الترقية ، والنقل ، والندب ، والخلول والإعارة

الترقية

مادة (٢٩) :

مع مراعاة استيفاء الموظف لشروط شغل الوظيفة المرقى إليها ، تكون الترقية بوجوب قرار يصدر من السلطة المختصة من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى المستوى والمجموعة الوظيفية التى تنتهى إليها .

وتشكل الترقية للوظائف التخصصية من المستوى الأول (ب) بالاختيار على أساس بيانات تقويم الأداء وما ورد في ملف الخدمة من عناصر الامتياز ، وتكون الترقية للوظائف التخصصية الأخرى بالاختيار فى حدود النسب الواردة فى الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون .

وتشكل الترقية لباقي الوظائف بالأقدمية .

ويشترط للترقية أن يحصل الموظف على تقرير تقويم أداء بمرتبة كفاءة فى الستين السابقةين مباشرة على الترقية ، أما الترقية بالاختيار فى الوظائف التخصصية فيجب الحصول على تقرير تقويم أداء بمرتبة ممتاز ، فإذا كان عدد من تتوافق فيه شروط الترقية بالاختيار من الحاصلين على مرتبة ممتاز أقل من العدد المخصص للترقية بالاختيار تكون الترقية في الجزء الباقى من الحاصلين على مرتبة كفاءة على الأقل عن ذات المدة السابقة . فإذا كان عدد من تتوافق فيه شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية وتحجز الوظائف في الجزء المتبقى في أول ترقية تالية .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ١٧

ويستثناء جزاء الإسناد والخصم من الأجر مدة لا تزيد على عشرة أيام ،
لا تجوز ترقية الموظف قبل محوا الجزاء الموقع عليه .
وتحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات الترقية .
مادة (٣٠) :

تنفصل عند الترقية بالاختيار ترقية الأعلى في مجموعة درجات تغورم أداء السنين السابقتين مباشرة على الترقية ، وعند التساوى يفضل الأعلى في مجموعة درجات تغورم أداء السنة السابقة عليهم ، فالمحاصل على درجة علمية أعلى مني كانت متصلة بطبيعة العمل طبقاً لما تقرره السلطة المختصة بناءً على اقتراح لجنة الموارد البشرية ، وعند التساوى يفضل الأعلى في التقدير العام لهذه الدرجة ، فالأقدم في المستوى الوظيفي المرقى منه .
مادة (٣١) :

يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها .

ويستحق الموظف اعتباراً من هذا التاريخ الأجر الوظيفي المقرر للوظيفة المرقى إليها أو أجره السابق مضانًا إليه علاوة ترقية بنسبة (٥٪) من هذا الأجر الوظيفي أيهما أكبر .

النقل

مادة (٣٢) :

يجوز بقرار من السلطة المختصة نقل الموظف من وحدة إلى أخرى وذلك إذا كان النقل لا ينحوت عليه دوره في الترقية أو كان بناءً على طلبه .
ويكون نقل شاغلي الوظائف القيادية إلى خارج الوحدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء .
ولا يجوز نقل الموظف من وظيفته إلى أخرى تقل في مستواها عن مستوى وظيفته الأصلية .
وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالنقل .

١٨ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

الندب

مادة (٤٣) :

يجوز بقرار من السلطة المختصة ، ندب الموظف للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من ذات المستوى الوظيفي لوظيفته أو من المستوى الذي يعلو مباشرةً في ذات الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى ، إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك .
ولا يجوز ندب الموظف خارج الوحدة إلا بناءً على طلبه .

وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالندب ، على ألا تزيد مدة على أربع سنوات .
وللوحدة المنتدب إليها الموظف اتخاذ إجراءات نقله من الوحدة المنتدب منها ، بعد هذه المدة ، وفي حالة رغبة الموظف ، ووفقاً لحاجة العمل .

واستثناءً مما تقدم ، يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب الموظف بعد موافقته إلى الجمعيات والمؤسسات الأهلية ذات النفع العام ، وتحمل الوحدة بكامل الأجر أو بعضه ، وذلك على التحور الذي تحدده اللائحة التنفيذية .

الحلول

مادة (٤٤) :

عند غياب شاغل وظيفة من الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن العمل ،
يحال محله في مباشرة واجبات ومسؤوليات وظيفته من يليه مباشرةً في ترتيب الأقدمية
ما لم تحدد السلطة المختصة من يحال محله ، على أن يكون من ذات مستوى
أو من المستوى الأدنى مباشرةً .

الإعارة

مادة (٤٥) :

يجوز بقرار من السلطة المختصة إعارة الموظف للعمل بالداخل أو الخارج بعد موافقة كتابية منه ، وتحدد القرار الصادر بالإعارة مدتتها .
ويترتب على إعارة شاغل وظيفة من الوظائف القيادية أو الإدارة الإشرافية
انتهاها مدة شغله لها .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ١٩

ويكون أجر الموظف المعارض بкамله على الجهة المستعيره ، وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة خدمته ، ولا يجوز ترقية المعارض إلا بعد عودته من الإعارة واستكمال المدة البيينية اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى مباشرة ولا تدخل مدة الإعارة ضمن المدة البيينية اللازمة للترقية .
وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة اشتراك الموظف في نظام التأمين الاجتماعي واستحقاق العلاوة ، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥
وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالإعارة .

باب الخامس (الأجور والعلاوات) الأجر الوظيفي

مادة (٣٦) :

يُحدد الأجر الوظيفي للوظائف وفقاً للجدول أدناه (١، ٢، ٣) الملحقة بهذا القانون .
ويستحق الموظف أجره من تاريخ تسلمه العمل ، ما لم يكن مُستعيناً بالقوات المسلحة
فيستحق أجره من تاريخ التعيين .

العلاوات

مادة (٣٧) :

يستحق الموظف علاوة دورية سنوية في الأول من يوليه التالي لاتقضاء سنة
من تاريخ شغل الوظيفة أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة بنسبة (٧٪)
من الأجر الوظيفي ، على أن يعاد النظر في هذه النسبة بصفة دورية منتظمة .
مادة (٣٨) :

يعزز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة (٥٪) من أجره الوظيفي ،
وذلك طبقاً للشروط الآتية :

- ١ - أن تكون كفاية الموظف قد حددت بمرتبة كفاء على الأقل عن العامين الأخيرين .
- ٢ - لا يمنح الموظف هذه العلاوة أكثر من مرة كل ثلاثة أعوام .
- ٣ - لا يزيد عدد الموظفين الذين يُمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على (١٠٪)
من عدد الموظفين في وظائف كل مستوى من كل مجموعة توقيعية على حدة ،
فيما كان عدد الموظفين في تلك الوظائف أقل من عشرة ، تُمنع العلاوة لواحد منهم .

٤٠ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

مادة (٣٩) :

يستحقن الموظف الذي يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حاصل تميز علمي .
ويتحسن الموظف هذا الحائز إذا حصل على دبلومة مدتها ستة دراسيتان على الأقل ،
أو على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا
مدة كل منها سنة دراسية على الأقل ، كما يتحسن الموظف حائز تميز آخر إذا حصل
على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها .

ويكون حائز التميز العلمي المشار إليه بنسبة (٧٪) من الأجر الوظيفي ،
أو الفئات المالية التالية أيهما أكبر :

٢٥ جنيهاً شهرياً لمن يحصل على مؤهل متوسط أو فوق المتوسط .
٥ جنيهاً شهرياً لمن يحصل على مؤهل عالي .
٧٥ جنيهاً شهرياً لمن يحصل على دبلومة مدتها ستة دراسيتان على الأقل .
١٠٠ جنيه شهرياً لمن يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها ، أو دبلومتين
من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منها سنة دراسية على الأقل .
٢٠٠ جنيه شهرياً لمن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها .
وتحدد اللائحة التنفيذية شروط وضوابط منح حائز التميز ، على ألا يجوز منح هذا الحائز
أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمي .

مادة (٤٠) :

تضم العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون إلى الأجر الوظيفي للموظف .

الأجر المكمل

مادة (٤١) :

يصدر بنظام الأجر المكمل قرار من رئيس مجلس الوزراء ببراعة طبيعة عمل كل وحدة
ونوعية الوظائف بها وطبيعة اختصاصاتها ومعدلات أداء موظفيها بحسب الأحوال
بناءً على عرض الوزير المختص وبعد موافقة وزير المالية ودراسة الجهاز .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٢١

مادة (٤٢) :

يجوز للسلطة المختصة تحرير مكافآت تشجيعية للموظف الذي يقدم خدمات عجالة أو أعمالاً أو بحوثاً أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل ، أو رفع كفاءة الأداء ، أو توفير في النفقات ، وذلك كله بشرط سماح البند المخصص لذلك في الميزانية العامة .

مادة (٤٣) :

يجوز لرئيس الجمهورية في الحالات التي يقدرها الاحتفاظ لمن يعين بوظيفة أخرى بكامل أو بعض الأجر الذي كان يتقاضاه قبل التعيين بها .

مادة (٤٤) :

تشجع الدولة زيادة وعي الموظفين بالعلوم والتكنولوجيا ، والعمل على نشر المعارف بينهم ، وتطوير القدرات الابتكارية . وتكون الاختراعات والمصنفات التي يبتكرها الموظف أثناء تأدية وظيفته أو يسببها ملكاً للدولة إذا كان الاختراع نتيجة تجربة رسمية أو له صلة بالشئون العسكرية ، أو إذا كان الاختراع أو المصنف يدخل في نطاق أعمال الوظيفة . وفي جميع الأحوال يكون للموظف الحق في تعويض عادل ، يراعى عند تقادره تشجيع البحث والاختراع .

ويجوز أن ينشأ صندوق خاص في الوحدة ، تتكون موارده من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات ، ويكون الصرف من حصيلة هذا الصندوق طبقاً للائحة المالية التي تضعها السلطة المختصة .

مادة (٤٥) :

تعضع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة النقابية للوحدة نظاماً للرعاية الاجتماعية والثقافية والرياضية للموظفين بها ، وذلك بمراعاة أحكام التشريعات ذات الصلة .

٤٤ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

الباب السادس

الإجازات

مادة (٤٦) :

تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواعيده وتوزيع ساعاته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ، على ألا يقل عدد ساعات العمل الأسبوعية عن خمس وثلاثين ساعة ولا يزيد على اثنين وأربعين ساعة .

وتخفض عدد ساعات العمل اليومية بقدر ساعة للموظف ذي الإعاقة ، والموظفة التي ترضع طفليها وحتى يبلغه العاشر ، والحالات الأخرى التي تبيّنها اللائحة التنفيذية . ولا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يُخصص له بها في حدود الإجازات المقررة في هذا القانون ، ووفقاً للضوابط والإجراءات التي تحدها اللائحة التنفيذية ، وإلا حُرم من أجره عن مدة الانقطاع دون الإخلال بمسؤوليته العاديبة .

إجازة بأجر كامل

مادة (٤٧) :

يستحق الموظف إجازة بأجر كامل عن أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تحده بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، ويجوز تشغيل الموظف في هذه العطلات إذا اقتضت الضرورة ذلك ، مع منحه أجرًا ملائماً مضافاً إلى أجره المستحق أو إجازة عوضاً عنها . وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن .

مادة (٤٨) :

للموظف أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز سبعة أيام خلال السنة . ويحد أقصى يومان في المرة الواحدة .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٢٣

مادة (٤٩) :

يستحق الموظف إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل ، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتي :

- ١ - ١٥ يوماً في السنة الأولى ، وذلك بعد مضي سنتة أشهر من تاريخ استلام العمل .
- ٢ - ٢١ يوماً من أمضى سنة كاملة في الخدمة .
- ٣ - ٣٠ يوماً من أمضى عشر سنوات في الخدمة .
- ٤ - ٤٥ يوماً من تجاوزت سنتين الخمسين .

ويستحق الموظف من ذوى الإعاقة إجازة اعتيادية سنوية مدتها خمسة وأربعين يوماً دون التقيد بعدد سنوات الخدمة .

وللسلطة المختصة أن تقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يتجاوز خمسة عشر يوماً لمن يعملون في المناطق النائية ، أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية .
ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قومية تتضمنها مصلحة العمل .

مادة (٥٠) :

يجب على الموظف أن يتقدم بطلب للحصول على كامل إجازاته الاعتيادية السنوية ، ولا يجوز للوحدة ترحيلها إلا لأسباب تتعلق بمصلحة العمل وفي حدود الثلث على الأكثر ولمدة لا تزيد على ثلاث سنوات .

وإذا لم يتقىد الموظف بطلب للحصول على إجازاته على النحو المشار إليه ، سقط حقه فيها وفي اقتضاء مقابلاً عنها ، أما إذا تقدم بطلب للحصول عليها ورفضته السلطة المختصة استحق مقابلاً تقدماً عنها يصرف بعد مرور ثلاث سنوات على انتهاء العام المستحق عنه الإجازة على أساس أجره الوظيفي في هذا العام .

وبين اللائحة التنفيذية إجراءات الحصول على الإجازة ، وكيفية ترحيلها .

٤٤ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

مادة (٥١) :

يستحق الموظف إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تمضي في الخدمة ، وتحمن بقرار من المجلس الطبي المختص في المحدد الآتي :

١ - الثلاثة أشهر الأولى بأجر كامل .

٢ - الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل (٧٥٪) من الأجر الوظيفي .

٣ - الستة أشهر التالية بأجر يعادل (٥٠٪) من أجره الوظيفي ، (٧٥٪) من الأجر الوظيفي من يتجاوز سن الخمسين .

ويحق للموظف طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر لمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص إذا قرر احتمال شفائه .

ويحق للموظف أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية ، إذا كان له رصيد منها ، وعلى الموظف المريض أن يخطر جهة عمله عن مرضه خلال أربع وعشرين ساعة من انقطاعه عن العمل للمرض إلا إذا تعذر عليه ذلك لأسباب قهريه . وتضع السلطة المختصة الإجراءات المنظمة لم الحصول الموظف على الإجازة المرضية ، ويعتبر التعارض إخلالاً بواجبات الوظيفة .

ويمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناءً على موافقة المجلس الطبي المختص إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى العمل أو يعيّن عجزه عجزاً كاملاً ، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في إجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش .

وإذا رغب الموظف المريض في إنهاء إجازته والعودة إلى عمله ، وجب عليه أن يقدم طلباً كتابياً بذلك ، وأن يوافق المجلس الطبي المختص على عودته .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٢٥

مادة (٥٢) :

تكون حالات الترخيص بجازة خاصة بأجر كامل على الوجه الآتي :

- ١ - يستحق الموظف إجازة لمدة ثلاثة أيام، ولمرة واحدة طوال مدة عمله بالخدمة المدنية لأداء فريضة المحج .
- ٢ - تستحق الوظيفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر ، بعد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية ، على أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع ، ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناءً على طلب مقدم من الوظيفة وتقرير من المجلس الطبي المختص .
- ٣ - يستحق الموظف المخالف لمريض برض معد إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص .
- ٤ - يستحق الموظف الذي يصاب باصابة عمل إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص ، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه .
- ٥ - يستحق الموظف المقيد بإحدى الكلبات أو المعاهد أو المدارس إجازة عن أيام الامتحان الفعلية .

الإجازة بدون أجر

مادة (٥٣) :

تكون حالات الترخيص بالإجازة بدون أجر على الوجه الآتي :

- ١ - يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو للدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون أجر مدةبقاء الزوج أو الزوجة في الخارج ، وفي جميع الأحوال يتعين على الوحدة أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة .
- ٢ - يجوز للسلطة المختصة منح الموظف إجازة بدون أجر للأسباب التي يحددها وتقدرها السلطة المختصة ووفقاً لحاجة العمل .

٢٦ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

ولا يجوز في البندين السابقين ترقية الموظف إلا بعد عودته من الإجازة واستكمال المدة البيئية الازمة لشغل الوظيفة الأعلى مباشرة، ولا تدخل مدد الإجازات المنصوص عليها في هذين البندين السابقين ضمن المدة البيئية الازمة للترقية.

٣ - مع مراعاة أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ ، تستحق الموظفة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثرب في المرة الواحدة ، وبحد أقصى سنتان طوال مدة عملها بالخدمة المدنية .
واستثناءً من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه ، تتحمل الوحدة اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الموظفة .

مادة (٥٤) :

يجوز للسلطة المختصة، وفقاً للمقاعد التي تضمنها، الترخيص للموظف بأن يعمل بعض الوقت بناءً على طلبه وذلك مقابل نسبة من الأجر .
ويستحق الموظف في هذه الحالة الإجازات الاعتبادية والعارضة والمرضية المقررة له بما يتفق مع الجزوء من الوقت الذي خصصه لعمله .

وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد احتساب الأجر المشار إليه .

واستثناءً من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، تؤدي الاشتراكات المستحقة وفقاً لأحكام هذا القانون من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل ، وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكه .

مادة (٥٥) :

لا يستحق المجندة والمستجدة والمستدعى للاحتجاط أية إجازة تم النص عليها في هذا القانون طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة .

مادة (٥٦) :

يُحظر على الموظف أن يؤدى عملاً للغير بأجر أو بدون أجر خلال مدة الإجازة بغير ترخيص من السلطة المختصة ، وإلا حُرم من أجره عن مدة الإجازة، وللوحدة أن تسترد ما أداه إليه من أجر عن هذه المدة ، وذلك دون الإخلال بالمسؤولية التأديبية .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٢٧

الباب السابع
السلوك الوظيفي والعاديب

ملادة (٥٧) :

يعين على الموظف الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرهما من القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات المنقنة لها، وما يصدر عن الجهاز من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كعب دورية في هذا الشأن، ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص .

ويحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتعارض مع الحيدة، والتجرد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، أو ممارسة أي عمل حزبي ، أو سياسي داخل مكان عمله، أو بمناسبة تأديبه لهذا العمل، أو القيام بجمع تبرعات ، أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية، أو نشر الدعاية أو الترويج لها .

ملادة (٥٨) :

كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر به ظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة بمحابي تأديبياً .

ولا يغنى الموظف من الجزاء استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس ، بالرغم من تبنته كتابةً إلى المخالف، وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده .
ولا يسأل الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي .

ملادة (٥٩) :

لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابةً، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً .

ومع ذلك، يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع المزا ..

٢٨ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

ملادة (٦٠) :

تخصص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلى الوظائف القيادية ، وكذا تختص دون غيرها بالتحقيق في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو المساس بها .

كما تتولى التحقيق في المخالفات الأخرى التي تحال إليها ويكون لها بالنسبة لهذه المخالفات السلطات المقررة للسلطة المختصة في توقيع الجزاءات أو الحفظ .

وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجريه من تحقيق في واقعة ما أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها، وریق باطلاً كل إجراء أو تصرف يخالف ذلك .

ملادة (٦١) :

الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف هي :

- ١ - الإنذار .
- ٢ - المخص من الأجر لمدة أو مدد لا تتجاوز ستين يوماً في السنة .
- ٣ - الرقق عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل .
- ٤ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين .
- ٥ - الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة .
- ٦ - الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية .

- ٧ - الإحالـة إلى المعاش .
- ٨ - الفصل من الخدمة .

أما الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلى الوظائف القيادية هي :

- ١ - التنبيه .
- ٢ - اللرسوم .
- ٣ - الإحالـة إلى المعاش .
- ٤ - الفصل من الخدمة .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٢٩

وللسليطة المختصة بعد توقيع جزاء تأدبي على أحد شاغلى الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية تقدير مدى استمراره في شغل تلك الوظيفة .
وتحتفظ كل وحدة في حساب خاص بمحصيلة جزاءات المخصم الموقعة على العاملين ، ويكون الصرف من هذه المحصيلة في الأغراض الاجتماعية ، أو الثقافية ، أو الرياضية للعاملين طبقاً للشروط والأوضاع التي تحدها السليطة المختصة .
ملادة (٦٢) :

يكون الاختصاص بالتصريف في التحقيق على النحو الآتي :

- ١ - للرؤساء المباشرين الذين تحدهم السليطة المختصة كل في حدود اختصاصه ، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو المخصم من الأجر ، بما لا يجاوز عشرين يوماً في السنة ولا يزيد على ثلاثة أيام في المرة الواحدة .
- ٢ - لشاغلى الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية كل في حدود اختصاصه ، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو المخصم من الأجر ، بما لا يجاوز أربعين يوماً في السنة ولا يزيد على خمسة عشر يوماً في المرة الواحدة .
- ٣ - للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع أي من المزايا المنصوص عليها في البندود من (١١) إلى (٥) من الفقرة الأولى من المادة (٦١) من هذا القانون والبندين (١)، (٢) من الفقرة الثانية من ذات المادة .
- ٤ - للمحكمة العادلية المختصة توقيع أي من المزايا المنصوص عليها في هذا القانون .
وتكون الجهة المتذنب أو المumar إليها الوظيف هي المختصة بالتحقيق معه وتأدبيه طبقاً لأحكام هذا القانون عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة .
ملادة (٦٣) :

لكل من السليطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة العادلية المختصة للمدة التي تحدها ، ويتربى على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف .

٣٠ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول توقيعبر سنة ٢٠١٦

ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة العادلية المختصة لتقدير صرف أو عدم صرف المتبقى من أجره ، فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف .
و يجب صرف كامل أجره حتى تقرر المحكمة ما يتعين في شأنه .

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها ، فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً . فإذا برىء الموظف أو حفظ التحقيق معه أو جُرُزَ بجزء الإتنار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يمكن قد أوقف صرفه من أجره ، وإذا جُرُزَ بجزء أشد تقرير السلطة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه ، فإن جُرُزَ بجزء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر .

كل موظف يُحبس احتياطياً أو تنتفيه حكم جنائي يُوقف عن عمله ، بقوة القانون مدة حبسه ،
وبحرم من نصف أجره ، إذا كان الحبس احتياطياً أو تنتفيه حكم جنائي غير نهائى ،
وبحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنتفيه حكم جنائي نهائى .

وإذا لم يكن من شأن الحكم الجنائي إنها خدمة الموظف يعرض أمره عند عودته إلى عمله على السلطة المختصة لتقدير ما يتعيّن في شأن مسؤوليته التأديبية .

لا تجوز ترقية الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تخفيز وظيفة للموظف .

وإذا بُرِئَ الموظف المُحال أو قضى بحكم نهائى بمعاقبته بالإنذار أو المُحْسَن من الأجر لمدة لا تزيد على عشرة أيام وجب ترقية اعتباراً من التاريخ الذي كانت ستتم فيه الترقية لو لم يُحل إلى المحاكمة ، ويُمْنَعُ أجر الوظيفة المرقى إليها من هذا التاريخ .
وفي جميع الأحوال ، لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣٤ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٣١

٦٦٩ (٢٧)

لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأى سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً
إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته .
ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة للدولة
إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة
وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يقع على من انتهت خدمته غرامة لا تجاوز عشرة أضعاف أجره الوظيفي الذي كان يتتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة ، وذلك مع عدم الإخلال بالعقوبات الجنائية والجزاء برد قيمة الحق ، واستثناءً من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه ، تستوفى الغرامة المشار إليها بالفقرة السابقة من المعاش ما لا يجاوز ربعه ، أو بطريق الجزء الإداري .

٦٥٩ (٧٢)

بعض الميزات التأديبية التي تقع على الموظف بانتهاء الفترات الآتية :

- ١ - سنة في حالة الإنذار والتنبيه والخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام .
 - ٢ - سنتان في حالة اللوم والخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام وتحتى خمسة عشر يوماً .
 - ٣ - ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة عشر يوماً وتحتى ثلاثين يوماً .
 - ٤ - أربع سنوات بالنسبة إلى الجواهات الأخرى عدا جزاء الفصل والإحالات إلى المعاش . وتحسب فترات المحرو اعتبراً من تاريخ توقيع المزايا .
ويترتب على محظوظها اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والاعتراضات التي ترتب نتائجه له .

٣٢ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

مادة (٦٨) :

تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للموظف الموجود بالخدمة بعض ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة .

وتنتقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة ، وتسري المدة من جديد ابتداءً من آخر إجراء .

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقي ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك إذا شكل الفعل جريمة جنائية ، فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

الباب الثامن

انهاء الخدمة

مادة (٦٩) :

تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية :

١ - بلوغ سن الستين ببراعة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه ، ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية لاعتبارات يقدرها مد الخدمة لشاغلي الوظائف القيادية لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات .

٢ - الاستقالة .

٣ - الإحالـة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة .

٤ - فقد الجنسية ، أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى .

٥ - الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بغير مقبول .

٦ - الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثة أيام غير متصلة في السنة .

٧ - عدم اللياقة للخدمة صحياً وذلك بقرار من المجلس الطبي المختص .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٣٣

- ٨ - الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية .
- ٩ - الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقد الثقة والاعتبار .
- ١٠ - الوفاة ، وفي هذه الحالة يُصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لواجهة نفقات الجنازة وذلك للأرمل أو لأرشد الأولاد أو من يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات . وثبّين اللائحة التنفيذية قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة لهذه الأسباب .

مادة (٧٠) :

للموظف الذي جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته للمعاش المبكر ما لم يكن قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية ، ويتعين على الوحدة الاستجابة لهذا الطلب وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية ، وفي هذه الحالة تُسوى حقوقه التأمينية على النحو الآتي :

- ١ - إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عاماً ومضى على شغله الوظيفة أكثر من سنة ، فيعتبر مرقى إلى الوظيفة القالية لوظيفته من اليوم السابق على تاريخ إحالته للمعاش ، وتُسوى حقوقه التأمينية بعد ترقيته على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضانًا إليها خمس سنوات .
- ٢ - إذا كان قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية عشرين عاماً ، فتسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مضانًا إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل . ولا يجوز تعين من يحال للمعاش المبكر وفقاً لأحكام هذه المادة في أي من الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون .

٣٤ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

الباب التاسع

أحكام عامة واتفاقية

ملاية (٧١) :

يستحق الموظف عند انتهاء خدمته مقابلًا عن رصيد إجازاته الاعتيادية التي تكون قبل العمل بأحكام هذا القانون ولم يستنفذها قبل انتهاء خدمته . ويحسب المقابل النقدي على أساس الأجر الأساس مضافاً إليه العلاوات الخاصة التي كان يتتقاضاها حتى تاريخ العمل بهذا القانون .

ملاية (٧٢) :

يحتفظ شاغلو وظيفة كبيرة بوظائفهم بصفة شخصية إلى حين انتهاء مدة شغفهم لها ، أو يبلغ سن التقاعد أيهما أقرب .

ملاية (٧٣) :

يعين في أدنى الدرجات على بند الأجر الشابطة بالباب الأول (أجور) كل من مضى على نقله على بند (أجور موسميين) على الباب الأول ثلاث سنوات على الأقل على وظائف واردة بموازنة الوحدة ، بشرط استيفاء شروط شغل تلك الوظائف ، وتعاقده قبل ٢٠١٦/٦/٣ .

ويطبق حكم الفقرة الأولى على جميع العاملين المؤقتين والتعاقديين بالجهات الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية المستند إليهم شغل الوظيفة العامة حتى ٢٠١٦/٦/٣ . وذلك كله على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية .

ويوضع نظام للتعاقد مع العمالقة المؤقتة أو الموسمية على الباب الأول على أن يصدر به قرار من الوزير المختص بناءً على اقتراح الجهاز .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٣٥

مادة (٧٤) :

يستمر العمل بالأحكام والقواعد الخاصة بتحديد المخصصات المالية للموظفين بالوظائف والجهات الصادر بتنظيم مخصصاتهم قوانين ولوائح خاصة طبقاً بجدول الأجر المقرر بها .

ويستمر صرف باقي المزايا والمكافآت والجهود غير العادبة والأعمال الإضافية والبدلات وكافة المزايا النقدية والعينية وغيرها بخلاف المزايا التأمينية التي يحصل عليها الموظف بهذه القواعد والشروط المقررة قبل العمل بأحكام هذا القانون بعد تحويلها من نسب مئوية مرتبطة بالأجر الأساس إلى فئات مالية مقطوعة في ٢٠١٥/٦/٣٠ .

مادة (٧٥) :

تلقى الوحدات المخاطبة بأحكام هذا القانون بتحديث الهيكل التنظيمية ، وبطاقات الوصف ، ودورات العمل ، وحصر الخدمات التي تقدمها وأجرائها وشروطها ، وذلك في مدة لا تتجاوز عاماً من تاريخ العمل بهذا القانون . كما تلتزم تلك الجهات بوضع مؤشرات ومعايير الأداء ، وطرق تقديم الخدمات العامة سواه بصورة مباشرة أو عن طريق إحدى الجهات غير الحكومية ، وسائل تحقيق رضا المواطنين . ويلتزم الجهاز بمتانة تنفيذ هذه المهام في ضوء المعايير والآليات المنظمة التي يصدرها الوزير المختص ، بعد العرض على مجلس الخدمة المدنية .

مادة (٧٦) :

يجوز للسلطة المختصة ، ولدة ثلاثة سنوات اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون ، إعادة تعيين الموظفين المعينين قبل العمل بأحكامه ، والحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة في الوظائف الحالية بالوحدات التي يعملون بها ، متى توافرت فيهم الشروط الالزامية لشغل هذه الوظائف وفقاً بجدول الترتيب والتوصيف المعمول بها مع استثنائهم من شرط الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف ، وذلك كلها وفقاً للقواعد والشروط التي تبينها اللائحة التنفيذية ، على أن يتم التعيين في بداية مجموعة الوظائف المعين عليها .

٣٦ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

مادة (٧٧) :

يصدر بنظام الشكاوى المتعلقة بالمخاطبين بأحكام هذا القانون ، وقواعد وواجبات تعامل موظفى الوحدة مع الجمهور ، قرار من رئيس الجهاز .
ويكون للجهاز استنداً رسم مقداره عشرة جنيهات من المتقدم لأداء الامتحانات المشار إليها في المادة (١٢) من هذا القانون أو التظلم من تعاقبها ، على أن يزيد هذا الرسم بمقدار جنيهين كل عام ميلادى .

وأودع المبلغ المشار إليه مع المبالغ الأخرى التي يحصلها الجهاز نظير الخدمات التي يقدمها للغير في الداخل أو الخارج في حساب خاص باسم الجهاز لدى البنك المركزي بحساب المخزنة الموحد ، ويصرف من الحساب المشار إليه في تطوير الجهاز ، وذلك بوجوب قرار يصدر من رئيس الجهاز ، على أن يرحل الفائض من هذا الحساب من عام آخر .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٣٧

جدول رقم (١) الوظائف التخصصية

المستوى الوظيفي	الدرجة المالية المعادلة	المدة البيانية اللازمة للترقية إلى المستوى	نسبة الترقية بالاختبار إلى المستوى	الأجر الوظيفي الشهري
الممتازة	الممتازة	تحدها شروط شغل الوظيفة	مسابقة	٢٠٦٥
العالية	العالية	تحدها شروط شغل الوظيفة	مسابقة	١٤١٥
مدير عام	الأولى أكademie	تحدها شروط شغل الوظيفة	مسابقة	١٣٣٥
(أ) أكثر من سنة	الأولى (أ)	سنة	% ١٠٠	١١٩٥
الأولى (ب)	الأولى أكademie حتى سنة	ثلاث سنوات	% ٧٥	١١٧٥
(أ) أكثر من ٣ سنوات	الثانوية (أ)	ثلاث سنوات	% ٥٠	١٠٣٥
الثانوية (ب)	الثانوية أكademie حتى ٣ سنوات	ثلاث سنوات	% ٤٠	١٠٢٠
(أ) أكثر من ٦ سنوات	الثالثة (أ)	ثلاث سنوات	% ٣٠	٩١٠
الثالثة (ب)	الثالثة أكademie أكثر من ٣ سنوات وحتى ٦ سنوات	ثلاث سنوات	% ٢٥	٨٩٥
الثالثة (ج)	الثالثة أكademie حتى ٣ سنوات	-	-	٨٨٠

٣٨ الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦

جدول رقم (٢) الوظائف الكتابية والفنية

المستوى الوظيفي	الدرجة المالية المعادلة	اللائمة للترقية إلى المستوى	المددة البيانية للأجر الوظيفي الشهري
الأولى (أ) فني / كاتب	الأولى أكاديمية سنة فأكثر	٣ سنوات	١١٩٥
الأولى (ب) فني / كاتب	الأولى أكاديمية حتى سنة	٣ سنوات	١١٧٥
الثانية (أ) فني / كاتب	الثانية أكاديمية أكثر من ٣ سنوات	٣ سنوات	١٠٣٥
الثانية (ب) فني / كاتب	الثانية أكاديمية حتى ٣ سنوات	٣ سنوات	١٠٢٠
الثالثة (أ) فني / كاتب	الثالثة أكاديمية أكثر من ٦ سنوات	٣ سنوات	٩١٠
الثالثة (ب) فني / كاتب	الثالثة أكاديمية أكثر من ٣ سنوات وحتى ٦ سنوات	٣ سنوات	٨٩٥
الثالثة (ج) فني / كاتب	الثالثة أكاديمية حتى ٣ سنوات	٣ سنوات	٨٨٠
الرابعة (أ) فني / كاتب	الرابعة أكاديمية أكثر من ستين	٣ سنوات	٨٥٠
الرابعة (ب) فني / كاتب	الرابعة أكاديمية حتى ستين	-	٨٤٥

الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ ٣٩

جدول رقم (٣) الوظائف الحرفية والخدمة المعاونة

المستوى الوظيفي الشهري	المدة البيانية اللازمة للترقية إلى المستوى	الدرجة المالية المعادلة	المستوى الوظيفي
١٠٣٥	٣ سنوات	الثانية أكاديمية أكثر من ٣ سنوات	الثاني (أ) حرفى
١٠٢٠	٣ سنوات	الثانية أكاديمية حتى ٣ سنوات	الثاني (ب) حرفى
٩١٠	٣ سنوات	الثالثة أكاديمية أكثر من ٦ سنوات	الثالث (أ) معاون خدمة/حرفى
٨٩٥	٣ سنوات	الثالثة أكاديمية أكثر من ٣ سنوات وحتى ٦ سنوات	الثالث (ب) معاون خدمة/حرفى
٨٨٠	٣ سنوات	الثالثة أكاديمية حتى ٣ سنوات	الثالث (ج) معاون خدمة/حرفى
٨٥٠	٣ سنوات	الرابعة أكاديمية أكثر من ستين	الرابع (أ) معاون خدمة/حرفى
٨٤٥	٣ سنوات	الرابعة أكاديمية حتى ستين	الرابع (ب) معاون خدمة/حرفى
٨٤٣	٣ سنوات	الخامسة أكاديمية أكثر من ستين	الخامس (أ) معاون خدمة/حرفى
٨٤٠	٣ سنوات	الخامسة أكاديمية حتى ستين	الخامس (ب) معاون خدمة/حرفى
٨٣٧	٣ سنوات	ال السادسة أكاديمية حتى أكثر من ستين	ال السادس (أ) معاون خدمة/حرفى
٨٣٥	-	ال السادسة أكاديمية حتى ستين	ال السادس (ب) معاون خدمة/حرفى