

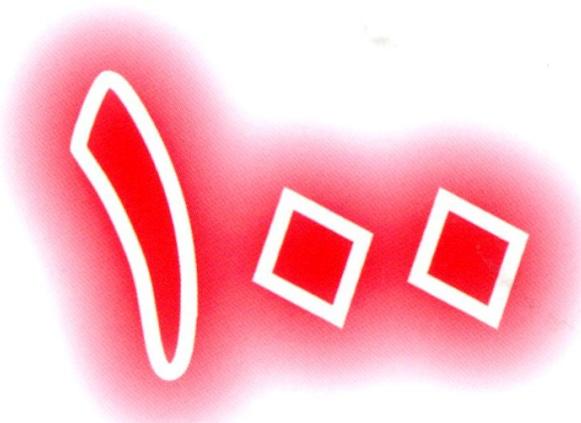


IIP
الاستثمار في الأفراد

الجهاز المركزي
للتنظيم والإدارة



وزارة التخطيط والمتابعة
والإصلاح الإداري

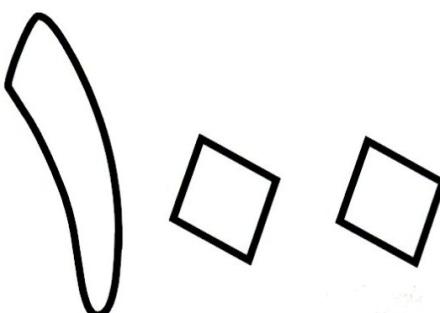


سؤال و جواب

حول

قانون الخدمة المدنية

الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦



سؤال وجواب

حول قانون الخدمة المدنية

الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦

كلمة رئيس الجهاز

بمناسبة صدور قانون الخدمة المدنية بموجب القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وانطلاقاً من الدور المنوط بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - وفقاً للقانون المنشئ له - في تطوير مستوى الخدمة المدنية، ورفع كفاءة الأداء ب مختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة وتحقيق العدالة في معاملة العاملين، فقد حرص الجهاز على إعداد هذا الكتيب ليتضمن ١٠٠ سؤال وجواب بشأن الاستفسارات الخاصة بقانون الخدمة المدنية المشار إليه، بحسبانه قام بتغيير الكثير من مفاهيم الوظيفة العامة لتواءك مع معطيات العصر الحديث.

وإذ يُسعد الجهاز أن يقدم بهذا الجهد المتواضع للتوضيح والتيسير على المعنيين بقانون الخدمة المدنية، نأمل في التوأمل والتفاعل مع الجهاز في شأن أحوال الخدمة المدنية للعاملين المدنيين بالدولة وتلقي أية استفسارات أو مقتراحات من خلال الموقع الإلكتروني للجهاز على الرابط الآتي:

<http://www.aoa.gov.eg>

والله ولي التوفيق

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

المستشار الدكتور/

محمد جميل إبراهيم

المحتويات

أسئلة وأجوبة حول قانون الخدمة المدنية بترتيب أبواب القانون

رقم الصفحة	البيان
٦	مواد الإصدار
٨	الباب الأول : الأحكام العامة
١٠	الباب الثاني : الوظائف والعلاقة الوظيفية
١٤	الباب الثالث : تقويم الأداء
١٦	الباب الرابع : الترقية والنقل والندب والحلول والإعارة
٢١	الباب الخامس : الأجور والعلاوات
٢٣	الباب السادس : الأجزاء
٢٧	الباب السابع : السلوك الوظيفي والتأديب
٢٩	الباب الثامن : انتهاء الخدمة
٣٠	الباب التاسع : أحكام عامة وانتقالية

الأسئلة
والجوبة
المتعلقة بـ

مواد إصدار القانون

١ ما هو نطاق تطبيق قانون الخدمة المدنية؟

ج يطبق القانون على الوزارات ومصالحها، والأجهزة الحكومية ووحدات الادارة المحلية، والهيئات العامة مالم تتص楚 قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك.

٢ هل سيطبق القانون على الهيئات العامة التي لها لوائح خاصة تنظم شئون العاملين بها؟

ج لن يطبق القانون إلا فيما لم يرد بشأنه نص في اللوائح الخاصة بهذه الهيئات.

٣ هل سيطبق القانون على القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص؟

ج لا.

٤ متى ستصدر اللائحة التنفيذية للقانون؟

ج ستصدر اللائحة التنفيذية للقانون خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بالقانون.

هل سيرتب على تنفيذ القانون خفض أجور العاملين المدنيين الحاليين بالي الدولة ؟

٥

ج لن يحدث أي خفض للاجور، اذ سيحتفظ الموظف بالأجر الذي كان يتلقاه في تاريخ العمل بالقانون إذا كان أجره يزيد على الأجر الوظيفي المقرر لوظيفته وفقاً لقانون الخدمة المدنية، أما إذا قل أجره عن الأجر الوظيفي فسيصرف له الأجر الوظيفي وفقاً للقانون .

كيف سيتم تنفيذ هذا القانون قبل إصدار اللائحة التنفيذية ؟

٦

ج سيستمر العمل باللوائح والقرارات القائمة فيما لا يتعارض مع قانون الخدمة المدنية، وذلك لحين صدور اللائحة التنفيذية للقانون.

الأحكام العامة

الأسئلة
والأجوبة
المتعلقة

ما هو مجلس الخدمة المدنية؟

٧

ج هو مجلس أنشئ بموجب قانون الخدمة المدنية بغرض تقديم المقترنات الخاصة بتطوير الخدمة المدنية وتحسين الخدمات العامة في البلاد.

ما هو تشكيل مجلس الخدمة المدنية؟

٨

ج يُشكل مجلس الخدمة المدنية برئاسة رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وعضوية كل من:

١. رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى 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.
٥. أربعة خبراء في الإدارة والموارد البشرية والقانون يختارهم الوزير المختص لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ولمدة واحدة.

ما هي لجنة الموارد البشرية؟

٩

ج هي لجنة أنشأت بموجب قانون الخدمة المدنية للنظر في التعيين في الوظائف من المستوى الأول (ب) فما دونها، ومنح العلاوات لشاغليها ونقلهم خارج الوحدة واعتماد تقارير تقويم أدائهم، واقتراح البرامج والدورات التدريبية الالازمة لتنمية الموارد البشرية، وتحفيز مفاهيم الوظيفة وثقافتها وتطوير أساليب العمل ورفع معدلات الأداء، وغير ذلك مما يحال إليها من السلطة المختصة.

١٠

ما هو تشكيل لجنة الموارد البشرية؟

ج تُشكل 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 النقابية إن وُجدت، يختاره مجلس إدارة اللجنة النقابية.

١١

كيف يُعلن عن القرارات التي تصدر في شأن الخدمة المدنية طبقاً للقانون الجديد؟

ج يعلن عن هذه القرارات في نشرة رسمية تصدرها الوحدة ورقياً أو إلكترونياً.

١٢

هل يتعمّن الإعلان عن القرارات المشار إليها في السؤال السابق ورقياً وإلكترونياً؟

ج لا يلزم ذلك، إذ يكتفى بأن يُعلن عنها ورقياً أو إلكترونياً.

الوظائف والعلاقات الوظيفية

١٣ ما هي المجموعات الوظيفية الرئيسية؟

ج تقسم الوظائف الخاضعة 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.

١٤ هل يجوز النقل أو الندب أو الإعارة بين المجموعات الوظيفية الرئيسية؟

ج لا يجوز ذلك، حيث تعد كل مجموعة وظيفية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية و النقل و الندب و الإعارة.

هل يجوز النقل بين المجموعات النوعية داخل المجموعة الوظيفية الرئيسية؟

١٥

ج يجوز النقل بين المجموعات النوعية المتماثلة داخل ذات المجموعة الوظيفية الرئيسية.

١٦ ما هي طرق شغل الوظائف في القانون الجديد؟

ج يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة.

١٧

هل يجوز شغل الوظائف عن طريق التعاقد؟

ج

لا يجوز، وإن كان هناك نظام للتعاقد مع العمالة المؤقتة أو الموسمية للقيام ببعض المهام إلا أن هذا لا يجوز لهؤلاء العمالة شغل الوظائف الدائمة.

١٨

هل راعى القانون ذوى الاعاقة في التعين؟

ج

نعم، حيث ألزم كل وحدة بتخصيص نسبة ٥٪ من مجموع الوظائف بها لذوى الإعاقة.

١٩

ماذا عن مصابى العمليات الحربية ومصابى الثورة والمحاربين القدماء ومصابى العمليات الأمنية؟

ج

نص القانون على أن تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التي تحجز لهؤلاء متى سمحت حالتهم بذلك.

٢٠

ماذا لو لم تسمح حالة المشار إليهم في السؤال السابق بالعمل؟

ج

نص القانون على أنه يجوز أن يعين في هذه الوظائف أزواج الفئات المنصوص عليها في الفقرة السابقة أو أحد أولادهم أو أحد والديهم أو أحد إخوتهم القائمين بإعالتهم، 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.

٢١

ما هي مدة فترة الاختبار بالنسبة للموظف المعين لأول مرة؟

ج

مدتها ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل.

هل يجوز نقل أو ندب أو إعارة الموظف أثناء فترة الاختبار؟

٢٢

ج لا يجوز ذلك.

هل تسرى فترة الاختبار على شاغلى الوظائف القيادية والادارة الادارية؟

٢٣

ج لا.

ما هي شروط التعاقد مع الخبراء من ذوي التخصصات النادرة؟

٢٤

ج 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 ثلاثة سنوات.
- ٥- أن يكون التعاقد بموافقة رئيس مجلس الوزراء، بناءً على عرض الوزير المختص بالخدمة المدنية.

كيف يتم التعيين في الوظائف القيادية والادارة الادارية؟

٢٥

ج يتم ذلك عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدين واسعتي الانتشار.

ما هي مدة التعيين في الوظائف القيادية والادارة الادارية؟

٢٦

ج مدة أقصاها ثلاثة سنوات ويجوز تجديدها بحد أقصى ثلاثة سنوات أخرى.

ماذا يحدث بعد انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية أو الادارة الإشرافية دون تجديد ؟

٢٧

ج في هذه الحالة يشغل الموظف وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة التي كان يشغلها إذا كان من موظفي الدولة قبل شغل الوظيفة القيادية أو الادارة الإشرافية.

ماذا فعل القانون لتحقيق الاستقرار المؤسسي للجهاز الاداري؟

٢٨

ج أنشأ بكل وزارة وظيفة واحدة لوكيل دائم للوزارة بالمستوى الممتاز يختاره الوزير من خلال لجنة للاختيار ، ويُكلف بضمان الاستقرار التنظيمي والمؤسسي للوزارة و الهيئات و الاجهزة التابعة لها .

ما هي مدة شغل وظيفة الوكيل الدائم للوزارة ؟

٢٩

ج مدة أقصاها أربع سنوات، ويجوز تجديدها بحد أقصى أربع سنوات أخرى .

هل يجوز للموظف أن يعمل تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه من الدرجة الأولى في ذات الوحدة ؟

٣٠

ج لا يجوز، وسوف تحدد اللائحة التنفيذية الإجراءات الواجب اتخاذها عند توافر هذه الحالة.

هل ما زال القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام سارياً ؟

٣١

ج لقد ألغي هذا القانون ضمنياً بالنسبة للمخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية وما زال سارياً بالنسبة لباقي المخاطبين به مثل العاملين بالقطاع العام.

تقدير الأداء

الأسئلة
والجوبة
المتعلقة

هل سيتم تقويم أداء الموظف عن السنة المالية على مرة واحدة أم أكثر؟

٣٢

ج سيتم التقويم على مرتين سنويًا قبل وضع التقرير النهائي .

كيف يتم تقويم أداء الموظف الذي لم يقم بالعمل فعلياً بالوحدة لمدة ستة أشهر بسبب التجنيد أو الاستدعاء للاحتماط أو الاستبقاء أو المرض أو لجازة رعاية طفل أو لعضوية أحد المجالس النقابية أو لعضوية مجلس النواب؟

٣٣

ج يتم تقويم أداء هؤلاء بمرتبة كفاءة حكماً إذا كان تقويم أدائه في العام السابق بمرتبة ممتاز .

ما هي مدة التظلم من تقرير تقويم الأداء؟

٣٤

ج خمسة عشر يوماً من تاريخ الإعلان بالتقرير .

ما هي مدة البت في التظلم؟

٣٥

ج ستون يوماً من تاريخ تقديمها .

هل يتعين على الوحدة إعلان الموظف بأسباب نتيجة تظلمه؟

٣٦

ج نعم .

ما حكم الموظف الذي يحصل على تقريرين سنويين متتاليين بمرتبة ضعيف؟

٣٧

ج يُعرض أمر الموظف على لجنة الموارد البشرية، لنقله لوظيفة أخرى ملائمة في ذات مستوى وظيفته لمدة سنة، فإذا تبين للجنة بعدها أنه غير صالح للعمل بطريقة مرضية اقترحت خصم ٥٠٪ من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر، وإذا تبين بعدها أنه غير صالح للعمل، اقترحت اللجنة إنهاء خدمته لعدم الصلاحية للوظيفة مع حفظ حقوقه التأمينية .

ما حكم شاغل الوظيفة القيادية الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بمرتبة أقل من فوق المتوسط؟

٣٨

ج في هذه الحالة تنتهي خدمته بالوظيفة القيادية لعدم الصلاحية من اليوم التالي لتاريخ صدور آخر تقرير نهائي مع حفظ حقه في المعاش .

الترقية والنقل والندب والحلول والإعارة

الترقية

ما هو نظام الترقىات في القانون الجديد؟

٣٩

ج تكون الترقية في الوظائف التخصصية بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول المرفق بالقانون، وتكون الترقية في باقي الوظائف التخصصية بالأقدمية.

كيف يمكن للقانون الجديد أن يفتح المجال أمام صعود القيادات الشابة؟

٤٠

ج من خلال الترقية بالاختيار لاصحاب الكفاءات.

ما هي شروط الترقية بالأقدمية؟

٤١

ج الحصول على تقرير تقويم أداء بمرتبة كفاءة في السنتين السابقتين مباشرة على الترقية.

ما هي شروط الترقية بالاختيار؟

٤٢

ج الحصول على تقرير تقويم أداء بمرتبة ممتاز في السنتين السابقتين مباشرة على الترقية، وإذا كان عدد الذين تتوافر فيهم هذه الشروط أقل من العدد المخصص للترقية بالاختيار تكون الترقية في الجزء الباقي من الحاصلين على مرتبة كفاءة على الأقل عن ذات السنتين السابقتين المشار إليهما.

٤٣ ما هي معايير الترقية بالاختيار؟

يفضل عند الترقية بالاختيار الأعلى في مجموع درجات تقويم أداء الستين السابقةتين مباشرة على الترقية، وعند التساوي يفضل الأعلى في مجموع درجات تقويم أداء السنة السابقة عليهما، فالحاصل على درجة علمية أعلى متى كانت متصلة بطبيعة العمل طبقاً لما تقرره السلطة المختصة بناءً على اقتراح لجنة الموارد البشرية، وعند التساوي في مجموع درجات التقويم يفضل الأعلى في التقدير العام لهذه الدرجة، فالأقدم في المستوى الوظيفي المرقى منه.

٤٤ هل يجوز ترقية الموظف الموقوع عليه جزاء؟

لا يجوز ترقية الموظف قبل محو الجزاء الموقوع عليه، باستثناء جزائي الإنذار والخصم من الأجر مدة لا تزيد على ١٠ أيام.

٤٥ هل هناك مانع آخر للترقية؟

نعم، لا يجوز ترقية الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف، كما لا يجوز ترقية المعار أو الحاصل على أجازة خاصة بدون أجر إلا بعد عودته إلى العمل باستثناء أجازة رعاية الطفل والأجازة المرضية.

٤٦ ما هي الآثار المالية المترتبة على الترقية؟

يمنح الموظف المرقى الأجر الوظيفي للوظيفة المرقى إليها أو أجره السابق مضافاً إليه علاوة ترقية بنسبة ٥٪ من الأجر الوظيفي أيهما أكبر.

النقل

٤٧ ما هي ضوابط النقل ؟

- ج**
١. ألا يقل مستوى الوظيفة المنقول إليها الموظف عن مستوى وظيفته الأصلية .
 ٢. ألا يفوت النقل على الموظف دوره في الترقية ما لم يكن النقل بناءً على طلبه .

٤٨ هل يجوز نقل شاغلي الوظائف القيادية إلى خارج الوحدة ؟

- ج**
- نعم، يجوز ذلك بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

٤٩ هل يجوز نقل شاغلي الوظائف القيادية داخل الوحدة ؟

- ج**
- نعم، يجوز ذلك بقرار من السلطة المختصة .

الندب

٥٠ ما هي ضوابط الندب ؟

- ج**
١. أن يكون الندب لوظيفة في ذات المستوى الوظيفي أو المستوى الذي يعلوه مباشرة .
 ٢. لا يجوز الندب خارج الوحدة إلا بناءً على طلب الموظف .
 ٣. ألا تزيد مدة الندب على أربع سنوات .

٥١ هل يجوز ندب الموظف الى خارج الجهاز الإداري للدولة؟

ج الأصل لا يجوز، واستثناءً من ذلك يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب الموظف بعد موافقته إلى الجمعيات والمؤسسات الأهلية ذات النفع العام ، وفي هذه الحالة تتحمل الوحدة بكامل الأجر أو بعضه.

الحلول

٥٢ من يحل محل شاغل الوظيفة القيادية او الإشرافية عند غيابه؟

ج يحل محله من يليه مباشرةً في ترتيب الأقدمية ما لم تحدد السلطة المختصة من يحل محله على أن يكون من ذات مستوى الوظيفي أو من المستوى الأدنى مباشرةً .

الإعارة

٥٣ من يتحمل أجر الموظف المعار؟

ج تتحمله بالكامل الجهة المستعيرة .

٥٤ هل هناك حد أقصى لدة الإعارة؟

ج لا يوجد.

٥٥ هل يجوز ترقية الموظف المعارض؟

ج لا يجوز.

هل تدخل مدة الإعارة ضمن مدة الخدمة وضمن مدة الاشتراك في التأمين الاجتماعي؟

٥٦

ج نعم .

هل تدخل مدة الإعارة ضمن المدة البيينية الازمة للترقية؟

٥٧

ج لا تدخل.

هل تؤثر الإعارة على استحقاق العلاوة الدورية؟

٥٨

ج لا .

هل يجوز إعارة شاغلي الوظائف القيادية أو الإشرافية؟

٥٩

ج نعم، ويترتب على ذلك انتهاء مدة شغله للوظيفة .

الأجور والعلاوات

٦٠ ما هو الفرق بين الأجر الوظيفي والأجر المكمل وكامل الأجر؟

ج

- **الأجر الوظيفي:** الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بقانون الخدمة المدنية مضموماً إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون.
- **الأجر المكمل:** كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي.
- **كامل الأجر:** كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمل.

٦١ ما هي العلاوات المستحقة للموظف طبقاً لقانون الخدمة المدنية؟

ج

١. علاوة دورية سنوية في الأول من يوليو بنسبة ٧٪ من الأجر الوظيفي.
٢. علاوة تشجيعية بنسبة ٥٪ من الأجر الوظيفي، ويجوز منحها طبقاً للشروط المقررة في القانون .
٣. علاوة ترقية بنسبة ٥٪ من الأجر الوظيفي على النحو المقرر قانوناً.

٦٢ هل اتاح القانون إمكانية زيادة نسبة العلاوة الدورية مستقبلاً؟

ج

نعم، حيث نصت المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية على أن يعاد النظر في النسبة المقررة للعلاوة بصفة دورية منتظمة .

**ما هو مقدار حافز التميز العلمي المستحق لمن يحصل على مؤهل أعلى
أثناء الخدمة؟**

٦٣

ج يكون حافز التميز العلمي بنسبة ٧٪ من الأجر الوظيفي أو وفقاً للفئات المالية التالية إيهما أكبر.

- ٢٥ جنيها شهرياً لمن يحصل على مؤهل متوسط أو فوق المتوسط.
- ٥٠ جنيها شهرياً لمن يحصل على مؤهل عال.
- ٧٥ جنيها شهرياً لمن يحصل على دبلومه مدتها سنتان دراسيتان على الأقل.
- ١٠٠ جنيه شهرياً لمن يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو دبلوماتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منها سنة دراسية على الأقل.
- ٢٠٠ جنيه شهرياً لمن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها.

من هو المختص باصدار قرار بنظام الاجر المكمل؟

٦٤

ج رئيس مجلس الوزراء، بناءً على عرض الوزير المعنى بالخدمة المدنية، وموافقة وزير المالية، ودراسة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

**هل نص القانون على إثابة الموظف الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً
أو بحوثاً أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل، أو رفع كفاءة
الأداء أو توفير في النفقات؟**

٦٥

ج نعم، وذلك من خلال المكافآت التشجيعية .

**هل نص القانون على وضع نظام للرعاية الاجتماعية والثقافية
والرياضية للموظفين بالوحدة؟**

٦٦

ج نعم .

الأجزاء

٦٧ ما هو الحد الأدنى والحد الأقصى لعدد ساعات العمل الأسبوعية؟

جـ الحد الأدنى لعدد ساعات العمل الأسبوعية هو ٣٥ ساعة و الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية هو ٤٢ ساعة .

٦٨ هل راعى القانون بعض الحالات الخاصة بالنسبة لعدد ساعات العمل اليومية؟

جـ نعم، إذ نص على تخفيض عدد ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة لكل من :

١. ذوى الإعاقة .
٢. الموظفة التي ترضع طفلها حتى بلوغه عامين .
٣. الحالات الأخرى التي ستبينها اللائحة التنفيذية .

٦٩ هل تدخل أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية في حساب الأجزاء الاعتيادية السنوية المستحقة للموظف؟

جـ لا.

٧٠ هل تدخل العطلات الأسبوعية في حساب الأجزاء الاعتيادية السنوية؟

جـ نعم، إذا كانت متصلة أو متداخلة معها .

هل راعى القانون ذوى الإعاقة فيما يتعلق بالأجازات الاعتيادية؟

٧١

ج

نعم، اذ نص على استحقاقهم أجازات اعْتِيَادِيَّة سنوية مدة ٤٥ يوماً وذلك أثُمَّ ما كان عدد سنوات الخدمة .

ما الذي يتعين على الموظف أن يفعله للحصول على أجازته الاعتيادية السنوية؟

٧٢

ج

يتتعين عليه أن يتقدم بطلب للحصول على كامل أجازاته الاعتيادية المقررة عن السنة .

ماذا يحدث إذا لم يتقدم الموظف بالطلب المشار إليه في السؤال السابق؟

٧٣

ج

يسقط حقه في الحصول على الأجازة الإعتيادية المقررة عن هذه السنة وفي إقتضاء مقابل عنها .

هل يجوز للوحدة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أن ترفض طلب الموظف بالحصول على أجازاته الاعتيادية؟

٧٤

ج

نعم، ولكن بشرط أن يكون الرفض في حدود ثلث الأجازات المستحقة للموظف على الأكثر .

ما مصير الأجازات التي رفضت الوحدة حصول الموظف عليها؟

٧٥

ج

يتم ترحيلها الى العام التالي ثم الذى يليه ثم الذى يليه كحد أقصى .

ما الذي يحدث بعد ترحيل الأجازات المشار إليها في السؤال السابق لمدة ثلاثة سنوات؟

٧٦

ج

يصرف للموظف مقابل نقدى عن هذه الأجازات يحسب على أساس أجراه الوظيفي في العام المستحقة عنه هذه الأجازات .

ما هي الأجازات الخاصة بأجر كامل التي يستحقها الموظف ؟

٧٧

ج على النحو الآتي :

١. أجازات ٣٠ يوماً لأداء فريضة الحج تمنح مرة واحدة طوال مدة الخدمة .
٢. أجازات وضع لمدة ٤ أشهر بحد أقصى ٣ مرات طوال مدة الخدمة .
٣. أجازات لخالطة مريض بمرض معدى للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص .
٤. أجازات للمصاب إصابة عمل .
٥. أجازات عن أيام الامتحان الفعلية بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس .

ما هي الأجازات الخاصة بدون أجر التي تمنح للموظف ؟

٧٨

ج هي على النحو الآتي :

١. أجازة لمرافقته الزوج أو الزوجة .
٢. أجازة للأسباب التي يبديها الموظف وتقدرها السلطة المختصة .
٣. أجازة رعاية طفل لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة وبحد أقصى ٦ أعوام طوال مدة الخدمة .

هل يجوز ترقية الموظف أثناء الإجازتين المشار إليها في البنددين ١، ٢ من السؤال السابق ؟

٧٩

ج لا .

هل تحسب مدة الأجازتين المشار إليها في السؤال السابق ضمن المدد البينية اللازمة للترقية ؟

٨٠

ج لا، حيث نص قانون الخدمة المدنية علي إنه لايجوز ترقية الموظف الحاصل على الأجازتين المشار إليهما إلا بعد عودته من الأجازة واستكمال المدة بينية الازمة لشغل الوظيفة الأعلى.

هل تتحمل الموظفة الحاصلة على أجازة رعاية طفل باشتراكات التأمين المستحقة عليها خلال الأجازة؟

٨١

ج لا، إذ تتحمل الوحدة اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الموظفة.

هل يستحق المجندي أو المستبقي أو المستدعي للاحتياط أية أجازة من جهة عمله طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة؟

٨٢

ج لا.

هل يجوز للسلطة المختصة بأن ترخص للموظف بأن يؤدي عملاً للغير خلال مدة الأجازة؟

٨٣

ج نعم، حيث نص قانون الخدمة المدنية على أنه يحظر على الموظف أن يؤدي عملاً للغير بأجر أو بدون أجر خلال مدة الأجازة بغير ترخيص من السلطة المختصة.

ماذا يحدث إذا أدى الموظف عملاً للغير بأجر أو بدون أجر خلال مدة الأجازة بدون ترخيص من السلطة المختصة؟

٨٤

ج يحرم من أجره عن مدة الأجازة، وللوحدة أن تسترد ما أدته من أجر عن هذه المدة وذلك دون الإخلال بالمسؤولية التأديبية.

السلوك الوظيفي و التأديب

هل يجوز للموظف ممارسة أي عمل حزبي أو سياسى داخل مكان العمل أو بمناسبة تأديته للعمل أو القيام بجمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو نشر الدعاية أو الترويج لها ؟

٨٥

جـ لا، حيث يحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة تلك الأعمال .

ماذا يحدث إذا قام الموظف بأي من الأعمال المشار إليها في السؤال السابق ؟

٨٦

جـ يسأل تأديبياً.

ما هي الضمانات التي قررها القانون للموظف فيما يتعلق بالتأديب ؟

٨٧

جـ تتمثل في الآتي:

١. عدم جواز توقيع أي جزء على الموظف دون التحقيق معه على النحو المبين بالقانون.
٢. وجوب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزء مسبباً .
٣. عدم جواز إحالة الموظف إلى المعاش أو فصله من الخدمة إلا بحكم من المحكمة التأديبية المختصة .

هل يجوز للسلطة المختصة أو رئيس هيئة النيابة الادارية - حسب الأحوال - وقف الموظف عن العمل احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك ؟

٨٨

جـ نعم، بشرط ألا تزيد مدة الوقف عن ٣ أشهر ، ويجوز مد هذه المدة بقرار من المحكمة التأديبية المختصة.

ما إذا يترتب على حبس الموظف احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي؟

ج يوقف عن عمله بقوة القانون، ويحرم من نصف أجره في حالة الحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي، ويحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنفيذاً لحكم جنائي نهائي.

٨٩

هل يجوز ترقية الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف؟

ج لا، علي أن يؤخذ في الاعتبار مانص عليه قانون الخدمة المدنية من أنه لا يجوز في جميع الأحوال تأخير الترقية لمدة تزيد عن سنتين.

٩٠

ما إذا يحدث إذا استحق الموظف الترقية في إحدى الحالات الواردة في السؤال السابق؟

ج تحجز له وظيفة، فإذا بُرئ أو قُضي بمعاقبته بالإذنار أو الخصم من الأجر مدة لا تزيد على ١٠ أيام، وجبت ترقيته من التاريخ الذي كانت ستم فيه الترقية لو لم يحل إلى المحاكمة ، أما إذا عُوقب بجزاء أشد من ذلك فلا يجوز ترقيته قبل محو الجزاء المُوقع عليه على النحو المقرر قانوناً.

٩١

هل نص القانون على محو الجزاءات التأديبية؟

٩٢

ج نعم ، إذ نص على محو الجزاءات بعد انقضاء فترات محددة بعد تاريخ توقيع الجزاء، وذلك على النحو الآتي:

١. سنة في حالة الإنذار والتبيه والخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام.
٢. سنتان في حالة اللوم والخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام وحتى خمسة عشر يوماً.
٣. ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة عشر يوماً وحتى ثلاثة أيام.
٤. أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءي الفصل والإحالة إلى المعاش.

انتهاء الخدمة

٩٣

هل راعى القانون أسرة الموظف عند وفاته؟

نعم، أذ نص على صرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين عند وفاة الموظف لمواجهة نفقات الجنازة، وذلك للأرمل أو لأرشد الأولاد أو من يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات.

٩٤

هل يجوز للموظف الذى جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته إلى المعاش المبكر؟

نعم، بشرط ألا يكون قد اتخدت ضده إجراءات تأديبية، وتتسوى حقوقه التأمينية على النحو الآتي :

١ . إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين، وجماوزت مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عاماً ومضى على شغله الوظيفة أكثر من سنة، فيعتبر مُرقى إلى الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق على تاريخ إحالته للمعاش، وتتسوى حقوقه التأمينية بعد ترقيته على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافاً إليها خمس سنوات.

٢ . إذا كان قد جاوز سن الخامسة والخمسين، وجماوزت مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية عشرين عاماً، فتسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مضافاً إليها المدة الباقيه لبلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل.

أحكام عامة وانتقالية

ما مصير رصيد الأجزاء الاعتيادية التي تكون للموظف قبل العمل بقانون الخدمة المدنية أي قبل ٢٠١٧/٧/١؟

٩٥

يصرف له عند انتهاء خدمته مقابل نقدى من هذا الرصيد محسوباً على أساس الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات الخاصة التي كان يتلقاها الموظف حتى تاريخ العمل بقانون الخدمة المدنية.

ما مصير شاغل وظيفة كبيرة بعد العمل بقانون الخدمة المدنية؟

٩٦

يحتفظون بهذه الوظيفة بصفة شخصية لحين انتهاء مدة شغفهم لها أو بلوغ سن التقاعد أيهما أقرب.

ما مصير العاملين المؤقتين والتعاقديين قبل ٢٠١٦/٦/٣٠ بعد العمل بقانون الخدمة المدنية؟

٩٧

يتم تثبيتهم بوظائف دائمة على بند (الأجور الثابتة) بالباب الأول (أجور)، وذلك على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية.

ما مصير الموظفين الصادر بتنظيم مخصصاتهم قوانين ولوائح خاصة؟

٩٨

يتم العمل بقواعد وأحكام هذه القوانين ولوائح الخاصة طبقاً لجدول الأجور المقررة بها.

٩٩

ما مصير الحوافز والكافأت والجهود الغير عادلة والأعمال الاضافية والبدلات وكافة المزايا النقدية والعينية وغيرها والمزايا التأمينية، والتي كانت تصرف للموظف قبل العمل بقانون الخدمة المدنية؟

ج يتم صرفها بذات القواعد والشروط، وذلك بعد تحويلها إلى فئات مالية مقطوعة في ٢٠١٥/٦/٣٠.

١٠٠

هل يجوز - بعد العمل بقانون الخدمة المدنية - تسوية حالة الموظفين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة؟

ج يجوز ذلك استثناءً لمدة ثلاثة سنوات من تاريخ العمل بالقانون، وبشرط أن يكون الموظف من المعينين قبل العمل بقانون الخدمة المدنية، وذلك كله طبقاً للقواعد والشروط التي تبينها اللائحة التنفيذية.