

نشر نص قانون الخدمة المدنية الذي أقره مجلس نواب السيسي



الثلاثاء 26 يوليو 2016 م 04:07

نص مشروع قانون الخدمة المدنية، بعد تعديله والذي أعدته لجنة القوى العاملة بمجلس نواب السيسي، بعد مناقشة مشروع القانون المقترن من حكومة الانقلاب برئاسة شريف إسماعيل.

المادة "1" بإضافة فقرة جديدة تحظر التمييز بين الموظفين بالجهاز الإداري للدولة، وذلك تأكيداً على مبادئ العدالة والمساواة التي كفلتها الدستور، مع الإبقاء على ترتيبها، وجاء نصه كالتالي: "يحظر التمييز بين الموظفين في تطبيق أحكام القانون المرافق بسبب الدين أو الجنس أو لأي سبب آخر".

واستحدثت اللجنة مادة جديدة، تقضي بإلغاء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم "47" لسنة 1978، وأصبح النص النهائي للمادة "2" يلغى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم "47" لسنة 1978، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.

ونصت المادة "4" بمشروع القانون على: "ينقل الموظفون المعينون الموجودون في الخدمة قبل العمل بأحكام هذا القانون إلى الوظائف المعادلة لوظائفهم الحالية على النحو الموضح بالجدول أرقام (1, 2, 3) المرفقة بالقانون، ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين لوظيفة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة" ويتفتر كل منهم بالأجر المقرر له قانوناً والذي كان يتلقاه إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته في الجداول المرفقة بالقانون، أما إذا قل الأجر المحتفظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يصرف له الأجر الوظيفي المقرر في الجداول المرفقة بالقانون وذلك كله مع عدم الالتمال بالقوانين والقرارات المنظمة للدين الأدنى والأقصى للدخول".

ونص المادة "5" على: "ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره"، وأضافت اللجنة فقرة أخرى جاء نصها "يضم هذا القانون بخاتم الدولة وينفذ كقانون من قوانينها"، وشمل الباب الأول : الأحكام العامة، لمشروع قانون الخدمة المدنية، على عدد من المواد التي أجرت عليها اللجنة تعديلات في الصياغة والمضمون، كالتالي:

مادة "1": الوظائف المدنية حق للمواطنين على أساس الكفاءة والجدارة، وهي تكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتケفف الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامتهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، المادة "2": يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرین كل منها:-1- السلطة المختصة: الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة بحسب الأحوال، 2- الوحدة: الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة، 3- الوظائف القيادية: وظائف المستويات الثلاثة التالية للسلطة المختصة، والتي يرأس شاغلوها وحدات تقسيمات تنظيمية بالوحدة من مستوى إدارة عامة أو إدارة مركزية أو قطاعات، وما يعادلها من تقسيمات، 4- وظائف الإدارة الإشرافية: وظائف المستوى التالي للوظائف القيادية، والتي يرأس شاغلوها إدارات بالوحدة، 5- الموظف: كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة، 6- الأجر الوظيفي: الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بهذا القانون مضموماً إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون، 7- الأجر المكمل: كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر

المادة "3": "ينشأ مجلس للخدمة المدنية بغرض تقديم المقترنات الخاصة بتطوير الخدمة المدنية وتحسين الخدمات العامة في البلاد، ويقوم على وجه الخصوص بالآتي: - إبداء الرأي فيما يطرح عليه من قضايا الخدمة المدنية سواء من رئيس مجلس الوزراء أو الوزير المختص أو رئيس الجهاز - تقديم المقترنات فيما يتعلق بالموازنة المختصة للخدمة المدنية - إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح المتعلقة بالخدمة المدنية - إبداء الرأي في طريقة ومعايير تقييم الجهات الحكومية وموظفي الخدمة المدنية - تقديم مقترنات تحسين أداء الخدمة المدنية - إبداء الرأي في البرامج التدريبية المقدمة لموظفي الخدمة المدنية - إبداء الرأي في القضايا المتعلقة بالأخلاقيات المهنية لموظفي الخدمة المدنية"

ويشكل مجلس الخدمة المدنية برئاسة رئيس الجهاز وعضوية كل من: 1- رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ب مجلس الدولة، 2- رئيس قطاع الخدمة المدنية بالجهاز، 3- رئيس قطاع الموازنة العامة للدولة بوزارة المالية، 4- عضو من المنظمات النقابية المنتخبة، يختاره مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، 5- أربعة خبراء في الإدارة والموارد البشرية والقانون يختارهم الوزير المختص لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة، ويكون للمجلس أمانة فنية يصدر بتشكيلها قرار من رئيس المجلس، ويضع المجلس لائحة داخلية تتضمن القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل به وأمانته الفنية وتعتمد توصيات المجلس من الوزير المختص.

كما تم تعديل نص مادة "4" بناءً على تعديل بعض التعريفات بمادة "2" (في إشارة إلى لفظ الوظائف القيادية ووظائف الإدراة الإشرافية)، حيث جاء نصها النهائي كالتالي: "تُشكل في كل وحدة، بقرار من السلطة المختصة، لجنة أو أكثر للموارد البشرية، تتكون من خمسة أعضاء، يكون من بينهم أحد القانونيين، وأحد المتخصصين في الموارد البشرية من داخل أو خارج الوحدة، وأحد أعضاء اللجنة النقابية إن وجدت، يختاره مجلس إدارة اللجنة النقابية"

وتختص اللجنة بالنظر في التعيين في الوظائف القيادية ووظائف الإدراة الإشرافية، ومنح العلاوات لشاغليها ونقلهم خارج الوحدة واعتماد تقارير تقويم أدائهم، واقتراح البرامج والدورات التدريبية اللازمة لتنمية الموارد البشرية، وتغيير مفاهيم وثقافة الوظيفة وتطوير أساليب العمل ورفع معدلات الأداء، وغير ذلك مما يحال إليها من السلطة المختصة، وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها، فإذا لم تعتمدها ولم تُبدِ اعتراضًا عليها خلال ثلاثة أيام من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة، أما إذا اعترضت على اقتراحات اللجنة لها أو ببعضها، فيتعين أن تُبدي كتابة الأسباب المبررة لذلك وتُعد ما اعترضت عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب وتحدد لها أجلًا للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تُبدي اللجنة رأيها اعتبر رأي السلطة المختصة نافذًا، أما إذا تمكنت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد، تُرسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويعتبر قرارها في هذه الحالة نهائياً"

وأبقيت لجنة القوى العاملة على نصوص المواد مشروع القانون من المادة الخامسة إلى المادة التاسعة، حيث جاء نصها كالتالي: المادة (5) تُعلن القرارات التي تُصدر في شأن الخدمة المدنية في نشرة رسمية تصدرها الوحدة ورقياً أو إلكترونياً، وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية وإجراءات النشر أو الإتاحة على نحو يكفل العلم بها لذوي الشأن"

المادة (6): يختص مجلس الدولة، دون غيره، بإبداء الرأي مسبباً في المسائل المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية، بناءً على طلب السلطة المختصة تنمية ثقافة الخدمة المدنية والموارد البشرية"

المادة (7) 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 وبالصالح 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 ضوابط وإجراءات إنشاء مراكز تنمية الموارد البشرية ونظام التدريب والتأهيل والإعداد وضوابط الالتحاق بها والشهادات التي تمنحها"

المادة (8) يجوز للوحدة أن تقوم بتدريب الشباب على الأنشطة والأعمال التخصصية بها بناءً على طلبهم دون التزامها بتعيينهم، وذلك على النحو الذي تنظمه اللائحة التنفيذية"

الباب الثاني: الوظائف والعلاقات الوظيفية:

المادة (9) تضع كل وحدة هيكلًا تنظيمياً لها، يعتمد من السلطة المختصة، بعد أخذ رأى الجهاز، يتضمن تقسيمها إلى تقسيمات فرعية تناسب مع أنشطتها وحجم مجالات العمل بها، وتوضع كل وحدة جدولًا للوظائف مرفقاً به بطاقات وصف كل وظيفة، تتضمن تحديد مستواها الوظيفي وطريقة شغلها والمجموعة الوظيفية التي تتنبع إليها والشروط اللازم توفرها فيمن يشغلها، والواجبات والمسؤوليات والمعهام المنوطة بها، ومؤشرات قياس أدائها، ويختص رئيس الجهاز باعتماد جدول وظائف كل وحدة وحجم الموارد البشرية اللازمة لها في ضوء احتياجاتها الفعلية.

كما شهدت المادة 10، إجراء عدد من الصياغات الطفيفة، طبقاً للألفاظ التي تم تغييرها بالمواد السابقة، حيث جاء نصها: "تقسم الوظائف الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى المجموعات الوظيفية الرئيسية الآتية: مجموعة الوظائف القيادية ووظائف الإدارية العليا، والإدارة التنفيذية، مجموعة الوظائف التخصصية، مجموعة الوظائف الفنية، مجموعة الوظائف ال الكتابية، وخدمة المعاونة، وتعتبر كل مجموعة وظيفية واحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والتدب والإعارة، وتكون كل مجموعة وظيفية من مجموعات نوعية، وتنظم اللائحة التنفيذية معايير إنشاء هذه المجموعات النوعية والنقل بين المجموعات المتماثلة".

وابقت اللجنة المادة "11" على أصلها كما ورد بمشروع قانون الحكومة، وجاء نصها : "المادة (11) يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة بمراعاة استيفاء شروط شغلها، وذلك بحسب الأحوال المبينة بهذا القانون، التعيين في الوظائف".

وفيما ينص المادة "12": "يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية، أو من يفوضه على أساس الكفاءة، والجدرة دون محاباة، أو وساطة من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية، وجريدة يوميتين واسعتين الانتشار، متضمنا البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين، وفي جميع الأحوال يشترط لشغل الوظائف أن تكون شاغرة وممولة ويكون التعين في تلك الوظائف بامتحان ينفذ الجهاز من خلال لجنة لاختيار، وبشرف 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 الأعلى في ذات المرتبة فالأقدم في التخرج فالأكبر سنًا".

وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد وكيفية الإعلان عن الوظائف الشاغرة على أن يكون الإعلان خلال شهر يناير ويونيو من كل سنة عند الحاجة، وألا تقل مدة الإعلان والتقديم عن شهر، كما تحدد اللائحة تشكيل لجنة الامتحان وإجراءات انعقاد الامتحان وكيفية وقواعد المفاضلة، على أن تعلن الترتيبة على الموقع الإلكتروني المشار إليه بالفقرة الأولى من هذه المادة.

وفيما تنص المادة "13": "تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التي تجزء للمصايبين في العمليات الحربية والمحاربين القدماء ومصابي العمليات الأمنية ذوى الإعاقة والأقزام متى سمحت حالتهم بالقيام بأعمالها، وذلك وفقاً للقواعد التي يحددها هذا القرار وذلك بما لا يقل عن 5%， كما يجوز أن يعين في هذه الوظائف أزواج الفئات المنصوص عليها في الفقرة السابقة أو أحد أولادهم أو أحد أخواتهم القائمين بإعمالهم وذلك في حالة عجزهم جزأً تماماً أو وفاتهم إذا توفرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف، وكذلك الأمر بالنسبة لأسر الشهداء والمفقودين في العمليات الحربية وأسر شهداء العمليات الأمنية".

المادة "14": "يُشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يأتي: 1. أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالمثل في تولى الوظائف المدنية، 2. أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة، 3. ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره، 4. ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، 5. أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلسطبي المختص، 6. أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة، 7. أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة، 8. ألا يقل سنه عن ثمانية عشر عاماً ميلادياً".

وأجرت اللجنة على المادة "15" بعض التعديلات الخاصة بصياغة بعض الألفاظ حيث جاء نصها: "يوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل، تقرر خلالها مدى صلاحيته للعمل، فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهيت خدمته دون حاجة لأى إجراء آخر ولا يجوز نقل أو ندب أو إعارة المعين خلال فترة الاختبار ولا تسري أحكام هذه المادة على شاغلى الوظائف القيادية ووظائف الإدراة الإشرافية وتحدد اللائحة التنفيذية أحوال وإجراءات عدم الصلاحية".

المادة 16: "يجوز في حالات الضرورة التعاقد مع ذوى الخبرات النادرة بموافقة رئيس مجلس الوزراء لمدة لا تجاوز ثلاثة سنوات بناء على عرض الوزير المختص ووفقاً للضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية، وذلك دون الإخلال بالحد الأقصى للدخول، ويوضع نظام للتعاقد مع العمالة المؤقتة أو الموسمية، علي أن يصدر بع قرارا من الوزير المختص بناء على اقتراح الجهاز".

المادة "17": "يكون شغل الوظائف القيادية وظائف الإدراة الإشرافية بالتعيين عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية صيفتين يوميتين واسعى الانتشار متضمنا البيانات المتعلقة بالوظيفة، ويكون التعيين من خلال لجنة الاختيار لمدة ثلاث سنوات، يجوز تجديدها لمدة واحدة، بناء على تقارير تقويم الأداء، وذلك دون الإخلال بباقي الشروط الازمة لشغل هذه الوظائف ويشترط لشغل هذه الوظائف التأكيد من توفر صفات النزاهة من الجهات المعنية، والمؤهل العلمي المناسب والخبرات العملية المطلوبة لشغل الوظيفة، واجتياز التدريب اللازم، ويحدد الجهاز مستوى البرنامج التدريبي 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، واستثناء من أحكام هذا القانون يجوز للوزراء اختيار مساعدين ومعاونين لهم لمدة محددة، وفقاً للنظام الذي يصدر به قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص واقتراح الجهاز على أن يتضمن هذا النظام على الأخص قواعد اختيار تقويم أداء هؤلاء والمعاملة المالية المقرر لهم".

وفيما يخص المادة "18": "تنشأ بكل وزارة وظيفة واحدة لوكيل دائم للوزارة بمعاونة الوزير في مباشرة اختصاصاته، واستثناء من أحكام المادة (17) من هذا القانون يختار الوزير الوكيل الدائم من خلال لجنة الاختيار وذلك لمدة أقصاها أربع سنوات، يجوز تجديدها بعد أقصى أربع سنوات أخرى، يكلف خلالها بضمان الاستقرار التنظيمي والمؤسسي 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".

المادة "20" تنتهي مدة شغل الوظائف القيادية وظائف الإدراة الإشرافية بانقضاء المدة المحددة في قرار شغلها ما لم يصدر قرار بتجديدها، وبانتهاء هذه المدة يشغل الموظف وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة التي كان يشغلها إذا كان من موظفي الدولة قبل شغله لإحدى هذه الوظائف ويجوز للموظف خلال الثلاثين يوماً التالية لانتهاء مدة شغله لإحدى الوظائف المشار إليها طلب إنهاء خدمته، وفي هذه الحالة تُسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في التأمين الاجتماعي مضافة 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 وتتحمل الخزانة العامة للدولة الزيادة في الحقوق التأمينية الناتجة عن تطبيق هذه المادة و يجب أن تتخذ إجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل وظائف الإدراة العليا والتنفيذية أو النقل منها طبقاً للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل".

المادة "21": "لا تسري أحكام المادتين السابقتين على الجهات والوظائف ذات الطبيعة الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية، ويكون التعيين في الوظائف القيادية وظائف الإدراة الإشرافية، في هذه الجهات والوظائف بقرار من رئيس الجمهورية، أو من يفوظه، وفقاً للقواعد والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية".

وأبقيت اللجنة على نص المادة "22" كما هو: "تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ شغلها، فإذا اتحد تاريخ شغل الوظيفة لأكثر من موظف اعتبرت الأقدمية وفقاً لما يأتي: إذا كان شغل الوظيفة لأول مرة اعتبرت الأقدمية بحسب الأسبقية في التعيين بما ورد في المادة (12) من هذا القانون وإذا كان شغل الوظيفة بطريق الترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة".

المادة "23": "يجوز للسلطة المختصة لمدة ثلاثة سنوات اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون، إعادة تعيين الموظفين المعينين قبل العمل بهذا القانون والحاصلين على مؤهلات أعلى أثنياء الخدمة في الوظائف الشاغرة في الوحدات التي يعملون بها في بداية مجموعة الوظائف التخصصية متى توافرت فيهم الشروط الازمة لشغل وظائفها وفقاً لجدول الترتيب والتوصيف المعمول بها مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف وذلك كله وفقاً للقواعد التي تبينها اللائحة التنفيذية، ويعين الموظف الذي يعين

وفقاً لأحكام الفقرة السابقة الأجر الوظيفي للمستوى المعين عليه أو أجره الوظيفي السابق مضافاً إليه علاوة الترقية أيهما أكبر".

فيما أبقيت اللجنة المادة "24" على نصها: "لا يجوز بأية حال من الأحوال أن يعمل موظف تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه من الدرجة الأولى في نفس الوحدة".

الباب الثالث: تقويم الأداء

تنص المادة "25" على: "تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل تقويم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها ونوعية 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 المعمول عليه في تقويم الموظفين بما يحقق أهداف الوحدة ونشاطها ونوعية الوظائف بها وتحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات التقويم بما يكفل الحيادية والدقة في القياس وصولاً للمنحنى الطبيعي للأداء، وكذا ميعاد وضع تقارير التقويم وكيفية اعتمادها والتظلم منها ومعادلة هذه المراتب بالمراتب المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون ويقدر تقويم أداء الموظف الذي لم يقم بالعمل فعلياً بالوحدة لمدة ستة أشهر على الأقل للتجزيد أو للاستدعاء للاحتياط أو للاستيقاء أو للمرض أو لجازة رعاية الطفل أو لعضوية أحد المجالس النقابية أو لعضوية مجلس النواب بمراتبة كفاءة حكماً، فإذا كان تقويم أدائه في العام السابق بمرتبة ممتاز يقدر بمراتبة ممتاز حكماً".

المادة "26" تنص على: "أعلن إدارة الموارد البشرية الموظف بصورة من تقرير تقويم أدائه بمجرد اعتماده من السلطة المختصة وله أن يتظلم منه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إعلانه ويكون تظلم الموظفين شاغلي الوظائف القيادية والوظائف الإشرافية الادارية من التقارير المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة ويكون تظلم باقي الموظفين إلى لجنة تظلمات، تنشأ لهذا الغرض، وتشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من شاغلي وظائف الإدارة العليا ويجب على إدارة الموارد البشرية إعلان الموظف بنتيجة تظلمه والاسباب التي بنى عليها، وعضو تختاره اللجنة النقابية بالوحدة إن وجدت. ويت في التظلم خلال سنتين يوماً من تاريخ تقديمه، ويجب على إدارة الموارد البشرية إعلان الموظف بت نتيجة تظلمه والأسباب التي بنى 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".

وفيما يخص المادة "27" تم إجراء تعديل على نص المادة بغرض التوسيع في مفهوم الحقوق التأمينية للموظف إذا ما أحيل إلى المعاش، ليصبح النص كالتالي: "يعرض أمر الموظف الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة الموارد البشرية، لنقله لوظيفة أخرى ملائمة في ذات مستوى وظيفته، لمدة لا تجاوز سنة، وإذا تبين بعد انقضاء المدة المشار إليها في الفقرة السابقة أنه غير صالح للعمل بها بطريقة مرضية، اقترح خصم 50 % من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر وإذا تبين بعدها أنه غير صالح للعمل، اقتربت اللجنة فصله من الخدمة، مع حفظ حقوقه التأمينية إن وجدت، وفي جميع الأحوال ترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة لاعتماده".

المادة 28: "تنتهي لعدم الصلاحية للوظيفة خدمة شاغلى الوظائف القيادية، يقدم عنهم تقريران متتاليان بمرتبة أقل من فوق المتوسط من اليوم التالي لتاريخ صدور آخر تقرير نهائى مع حفظ حقوقهم في المعاش".

كما أبقيت لجنة القوي العامل علي المواد "29" و"30" و"32" علي أصلها، كالأتي: المادة (29) مع مراعاة استيفاء الموظف لشروط شغل الوظيفة المرقى إليها، تكون الترقية بموجب قرار يصدر من السلطة المختصة من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في المستوى والمجموعة الوظيفية التي تنتهي إليها وتكون الترقية للوظائف التخصصية من المستوى الأول (ب) بالاختيار على أساس بيانات الواردة في الجدول رقم (1) ورد في ملف الخدمة من عناصر الامتياز، وتكون الترقية للوظائف التخصصية الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (1) المرفق، وتكون الترقية لباقي الوظائف بالأقدمية ويُشترط للترقية أن يحصل الموظف على تقرير تقويم أداء بمرتبة كفاءة في السنين السابقتين مباشرة على الترقية، أما الترقية بالاختيار في الوظائف التخصصية للترقية بالاختيار تكون تقويم أداء بمرتبة ممتاز، فإذا كان عدد من تتوفر فيهم شروط الترقية بالاختيار من الحاصلين على مرتبة ممتاز من ذات المدة السابقة، فإذا كان عدد من تتوفر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية في الجزء الباقي إلى سنة تالية وتحدد اللائحة التنفيذية ضوابط ومعايير الترقية".

المادة (30) : يفضل عند الترقية بالاختيار الأعلى في مجموع درجات تقويم أداء الستيني السابقتين 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 يفضل الأعلى في التقدير العام لهذه الدرجة، فالأقدم في المستوى الوظيفي المرقى منه

المادة (31) : يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ويستحق الموظف اعتباراً من هذا التاريخ الأجر الوظيفي المقرر للوظيفة المعرقى إليها أو أجره السابق مضاعفاً إليها علاوة ترقية بنسبة 2.5% من هذا الأجر الوظيفي أيهما أكبر

المادة 32: "يجوز بقرار من السلطة المختصة نقل الموظف من وحدة إلى أخرى على ألا يضار العامل بسبب نقله على غير إرادته إلا إذا كان النقل بناء على طلبه". ويكون نقل شاغلى الوظائف القيادية إلى خارج الوحدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء ولا يجوز نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تقل في مستوى وظيفته الأصلية، وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالنقل.

وفيما يخص المادة 33 : "يجوز بقرار من السلطة المختصة، ندب الموظف للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من ذات المستوى الوظيفي لوظيفته أو من المستوى الذي يعلوه 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 بناء 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، واستثناء مما تقدم يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب الموظف بناء على طلبه إلى المؤسسات والجمعيات الأهلية وتحمّل الوحدة بكمال الأجر أو بعضه، وللمدة التي تحددها السلطة المختصة

المادة (34) عند غياب شاغل وظيفة من وظائف الإدارة العليا أو التنفيذية عن العمل، يحل محله في مباشرة واجبات ومسؤوليات وظيفته من يليه مباشرة في ترتيب الأقدمية ما لم تحدد السلطة المختصة من يحل محله على أن يكون من ذات مستواه أو من المستوى الأدنى مباشرة

المادة (35) يجوز بقرار من السلطة المختصة إعارة الموظف للعمل بالداخل أو الخارج بعد موافقة كتابية منه، ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها ويترتّب على إعارة شاغل وظيفة من وظائف الإدارة العليا أو التنفيذية انتهاء مدة شغله لها ويكون أجر الموظف المuar بكامله على الجهة المُستعير، وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة خدمته، ولا يجوز ترقية المعاير إلا بعد عودته من الإعارة واستكمال المدة ال宾ية اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى مباشرةً ولا تدخل مدة الإعارة ضمن العدة ال宾ية اللازمة للترقية وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة اشتراك الموظف في نظام التأمين الاجتماعي واستحقاق العلاوة، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالإعارة

المادة (36) يحدد الأجر الوظيفي للوظائف وفقاً للجدول أدناه (1، 2، 3) المرفقة بهذا القانون ويستحق الموظف أجره من تاريخ تسلمه العمل، ما لم يكن مستبقي بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ التعيين

المادة "37" رفعت اللجنة نسبة العلاوة الدورية من 5% إلى 7%، وجاء نصها: "يُستدق الموظف علاوة دورية سنوية في الأول من يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ شغل الوظيفة أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، بنسبة 7% على الأقل من الأجر الوظيفي".

وبقت المادة 38 على نصها: "يجوز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة 2.5% من أجره الوظيفي"، وذلك طبقاً للشروط الآتية: (1)أن تكون كفاية الموظف قد حددت بمرتبة كفاء على الأقل عن العامين الأخيرين (2)ألا يمنع الموظف هذه العلاوة أكثر من مرة كل ثلاثة أعوام (3)ألا يزيد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على 10% من عدد الموظفين في وظائف كل

مستوى من كل مجموعة نوعية على حده، فإذا كان عدد الموظفين في تلك الوظائف أقل من عشرة لـعنة العلاوة الواحد منهم

المادة "39": يمنح الموظف هذا الحافز إذا حصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منها سنة دراسية على الأقل، كما يمنح الموظف علاوة تميز أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ويكون حافز التميز العلمي العشار إليها بنسبة 7 من الأجر الوظيفي، أو الفئات المالية التالية أيهما أكبر : 25 جنيهًا شهريًا لمن يحصل على مؤهل متوسط أو فوق المتوسط 50 جنيهًا شهريًا لمن يحصل على مؤهل عالٍ 75 جنيهًا شهريًا لمن يحصل على دبلومه لمدة سنتين دراسيتين على الأقل 100 جنيهًا شهريًا لمن يحصل على درجة الماجستير 200 جنيهًا شهريًا لمن يحصل على درجة الدكتوراه وتحدد اللائحة التنفيذية شروط وضوابط منح حافز التميز على لا يجوز منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمي

وتقيد المواد 42 حتى 44 كما جاء في مشروع الحكومة، وفيما يخص المادة "45": تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواعيقه وتوزيع ساعاته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، على ألا تقل عدد ساعات العمل الأسبوعية عن خمس وثلاثين ساعة ولا تزيد على اثنين وأربعين ساعة، وتخفض عدد ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة للموظف ذي الإعاقة، والموظفة التي تتعرض طفلها وحتى بلوغ العامين، والحالات الأخرى التي تبينها اللائحة التنفيذية، ولا يجوز للموظف أن يتقطع عن عمله إلا لإجازة يُرخص له بها في حدود الإجازات المقررة في هذا القانون ووفقاً للضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية، وإلا حرم من أجره دون إخلال بمسئوليته التأديبية.

فيما أبقيت اللجنة على المواد من "46" حتى "50" كما جاءت بمشروع الحكومة، وفيما يخص المادة "51": تكون حالات الترخيص بإجازة خاصة بأجر كامل على الوجه الآتي : 1. يستحق الموظف إجازة لمدة ثلاثة أيام يوماً ولمرة واحدة طوال مدة عمله بالخدمة المدنية لأداء فريضة الحج 2. تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر بعد أقصى ثلاثة مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية، علي ان تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع، ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع، بناء على طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي المتخصص، 3 يستحق الموظف المخالط لمريض بعرض مُعد إجازة للمرة التي يحددها المجلس الطبي المختص، وذلك مع مراعاة أحكام قانون المختص 4. يستحق الموظف الذي يُصاب إصابة عمل إجازة لمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي العشار إليه 5. يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس إجازة عن أيام الامتحان الفعلية

فيما أبقيت اللجنة على المواد من 52 حتى 58 علي أصلها، وفيما يتعلق بالمادة "59" تمعت إضافة حكم يقضي بعدم الإخلال باختصاصات الجهاز المركزي للمحاسبات

المادة (60) الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف هي: 1- الإنذار 2- الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تجاوز سنتين يوماً في السنة 3- الوقوف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل 4- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين 5- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة 6- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية 7- الإحالة إلى المعاش 8- الفصل من الخدمة، والجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي وظائف الإدارة العليا والإدارة التنفيذية هي: 1- التنبيه 2- اللوم 3- الإحالة إلى المعاش 4- الفصل من المعاش وللسلطة المختصة بعد توقيع جزاء تأديبي على أحد شاغلي وظائف الإدارة العليا والإدارة التنفيذية تقدير مدى استمراره في شغل تلك الوظيفة من عدمه وتحتفظ كل وحدة في حساب خاص برصيد جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين طبقاً للشروط والأوضاع التي تحددها السلطة المختصة

المادة (61) يكون الاختصاص بالتصريف في التحقيق على النحو الآتي: 1- للرؤساء المعاشرين الذين تحددهم السلطة المختصة، كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر بما لا يجاوز عشرين يوماً في السنة وبما لا يزيد على ثلاثة أيام في المرة الواحدة 2- لشاغلي وظائف الإدارة العليا والتنفيذية كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر بما لا يجاوز أربعين يوماً في السنة وبما لا يزيد على خمسة عشر يوماً في المرة الواحدة 3- للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في البنود من 1 إلى 5 من الفقرة الأولى من المادة (60) من هذا القانون والبندين 1، 2 من الفقرة الثانية من ذات المادة 4- للحكومة التأديبية المختصة توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في هذا القانون، وتكون الجهة المنتدب أو المعاشر إليها الموظف هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً لأحكام هذا القانون عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة

المادة (62) لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية حسب 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 التأديبية المختصة لمدة التي تحددها

وبترتب على وقف الموظف عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف، ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقدير صرف أو عدم صرفباقي من أجره فإذا لم يعرض الأمر عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف كل أجره حتى تقرر المحكمة ما يتبع 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 بريء الموظف أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره، فإن جوزى بجزاء أشد تقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفة، فإن جوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر

المادة (63) كل موظف يُحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يُوقف عن عمله، بقوة القانون مدة جبسه، ويحرم من نصف أجره إذا كان الجبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائى، ويُحرم من كامل أجره إذا كان الجبس تنفيذاً لحكم جنائي نهائى، وإذا لم يكن من شأن الحكم الجنائي إنهاء خدمة الموظف يُعرض أمره عند عودته إلى عمله على السلطة المختصة لتقدير ما يتبع في شأن مسؤوليته التأديبية

وفيما يخص المادة "64" رجحت اللجنة النص الوارد بمشروع النائب محمد عبد الفتاح، ليكون نصها كالتالي: "لا يجوز ترقية الموظف الف الحال إلى المحكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف، وفي هذه الحالة تحجز وظيفة للموظف وإذا بُرئ الموظف الف الحال أو قضي بحكم نهائى بمعاقبته بالإذنار أو الخصم من الأجر لمدة لا تزيد على عشرة أيام، وجب ترقيته اعتباراً من التاريخ الذي كانت ستم فيه الترقية لو لم يحل إلى المحكمة، ويعفى من أجر الوظيفة المرقى إليها من هذا التاريخ، وفي جميع الأحوال لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين".

وفيما يخص المادة "70" تم تعديل المادة بحذف عبارة "الموجود بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون، حتى يتسع نطاق الموظفين المستفيدون من مقابل رصيد الإجازات العentiادية".

المادة (71) يحتفظ شاغلو وظيفة كبير بوظائفهم بصفة شخصية لحين انتهاء مدة شغلهم لها، أو بلوغ سن التقاعد أيهما أقرب
المادة (72) يعين في أدنى الدرجات على بند الأجور الثابتة بالباب الأول أجور كل من أمضى بند أجور موسمين ستة أشهر على الأقل من تاريخ نقله على الباب الأول، بشرط تعاقده قبل 30/6/2014.

المادة (73) يستمر العمل بالأحكام والقواعد الخاصة بتحديد المخصصات المالية للموظفين بالوظائف والجهات الصادر بتنظيم مخصصاتهم قوانين ولوائح خاصة طبقاً لجدول الأجور المقرر بها ويستمر صرف باقي الحوافز والمكافآت والجهود غير العادلة والأعمال الإضافية، والبدلات وكل المزايا النقدية والعينية وغيرها بخلاف المزايا التأمينية التي يحصل عليها الموظف، بذات القواعد والشروط المقررة قبل العمل بأحكام هذا القانون بعد تحويلها من نسب مؤوية مرتبطة بالأجر الأساسي إلى فئات مالية مقطوعة في 30/6/2015

واستحدثت اللجنة مادة جديدة برقم "75" تقضي بإصدار نظام لتقليل والرد على الشكاوى المتعلقة بتطبيق القانون ونصها كالتالي:
يصدر بنظام الشكاوى المتعلقة بالمخاطبين بأحكام هذا القانون، وقواعد وواجبات تعامل موظفي الوحدة مع الجمهور، قرار من رئيس
الجهاز".