

نشر نص قانون الخدمة المدنية الذي أقره مجلس نواب السيسي



الثلاثاء 26 يوليو 2016 04:07 م

نص مشروع قانون الخدمة المدنية، بعد تعديله والذي أعدته لجنة القوى العاملة بمجلس نواب السيسي، بعد مناقشة مشروع القانون المقدم 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 كفلها الدستور، مع الإبقاء على ترتيبها، وجاء نصه كالآتي: "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" يلغي قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم "47" لسنة 1978، كما يلغي 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 التقديم بين المنقولين لوظيفة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة ويحتفظ كل منهم بالأجر المقرر له قانوناً والذي كان يتقاضاه إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته في الجدول المرفقة بالقانون، أما إذا قل الأجر المحتفظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يصرف له الأجر الوظيفي المقرر في الجدول المرفقة بالقانون وذلك كله مع عدم الإخلال بالقوانين والقرارات المنظمة للحد الأدنى والأقصى للدخول".

وتنص المادة "5" على: "ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره"، وأضافت اللجنة فقرة أخرى جاء نصها "يصم 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، كالآتي:

مادة "1": الوظائف المدنية حق للمواطنين على أساس الكفاءة والجدارة، وهي تكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب"، المادة "2": "يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين 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 الجدول المرفقة بهذا القانون مضموماً إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون، 7- الأجر المكمل: كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر

الوظيفي، 8- كامل الأجر: كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمّل، 9- السنة: السنة المالية للدولة، 10- الوزير المختص: الوزير المعني بالخدمة المدنية، 11- الجهاز: الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

المادة "3": "يُنشأ مجلس للخدمة المدنية بغرض تقديم المقترحات 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 المقترحات فيما يتعلق بالموازنة المخصصة للخدمة المدنية - إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح المتعلقة بالخدمة المدنية - إبداء الرأي في طريقة ومعايير تقييم الجهات الحكومية وموظفي الخدمة المدنية - تقديم مقترحات 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 بمجلس 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 ثلاث 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" بناء على تعديل بعض التعريفات بمادة "2" (في إشارة إلى لفظ الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية)، حيث جاء نصها النهائي كالآتي: " 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 وُجدت، يختاره مجلس إدارة اللجنة النقابية"

وتختص اللجنة بالنظر في التعيين في الوظائف القيادية ووظائف الإدارة 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 يُحال إليها من السلطة المختصة، وتُرسّل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها، فإذا لم تعتمدها ولم تُبدِ اعتراضاً عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة، أما إذا اعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها، فيتعين أن تُبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك وتُعيد ما اعترضت عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب وتُحدد لها أجلاً للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تُبدى اللجنة رأيها أُعتبر رأى السلطة المختصة نافذاً، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المُحدد، تُرسّل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويُعتبر قرارها في هذه الحالة نهائياً

وأبقت لجنة القوى العاملة على نصوص المواد مشروع القانون من المادة الخامسة إلى المادة التاسعة، حيث جاء نصها كالآتي: المادة (5) تُعلن القرارات التي تُصدر في شأن الخدمة المدنية في نشرة رسمية تُصدرها الوحدة ورقياً أو إلكترونياً، وتُحدد 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 وبالمصالح 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 تنظيميًا لها، يُعتمد من السلطة المختصة، بعد أخذ رأى الجهاز، يتضمن تقسيمها إلى تقسيمات فرعية تتناسب مع أنشطتها وحجم ومجالات العمل بها وتضع كل وحدة جدولاً للوظائف مرفقاً به بطاقات وصف كل وظيفة، تتضمن تحديد مستوياتها الوظيفية وطريقة شغلها والمجموعة الوظيفية التي تنتمي إليها والشروط اللازم توفرها فيمن يشغلها، والواجبات والمسؤوليات والمهام 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 الكتابية مجموعة الوظائف الحرفية والخدمة المعاونة وتعتبر كل مجموعة وظيفية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة وتتكون 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 بمرعاة 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، والجدارة دون محاباة، أو وساطة من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية، وجريدين يوميتين واسعتي الانتشار، متضمنا البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين، وفى جميع الأحوال يشترط لشغل الوظائف أن تكون شاغرة وممولة ويكون التعيين في تلك الوظائف بامتحان يُنفذ 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 الأعلى في ذات المرتبة فالأعلى مؤهلاً فالأقدم في التخرج فالأكبر سناً".

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 الاختبار وإجراءات انعقاد الامتحان وكيفية وقواعد المفاضلة، على أن تُعلن النتيجة علي الموقع الإلكتروني المشار إليه بالفقرة الأولى من هذه المادة

وفيما تنص المادة "13": "تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التي تحجز للمصابين في العمليات الحربية والمحاربين القدماء ومصابي العمليات الأمنية وذوى 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 بإعالتهم وذلك في حالة عجزهم جزئاً تاماً أو وفاتهم إذا توفرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف، وكذلك الأمر بالنسبة لأسر الشهداء والمفقودين في العمليات الحربية وأسرة 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 المجلس الطبي 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 علي المادة "15" بعض التعديلات الخاصة بصياغة بعض الألفاظ حيث جاء نصها: "يُوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل، تنقصر خلالها مدى صلاحيته للعمل، فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهيت خدمته دون حاجة لأى إجراء آخر] ولا يجوز نقل أو ندب أو إغارة المعين خلال فترة الاختبار] ولا تسرى أحكام هذه المادة على شاغلى الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية] وتحدد اللائحة التنفيذية أحوال وإجراءات عدم الصلاحية".

المادة 16: "يجوز في حالات الضرورة التعاقد مع ذوى الخبرات من التخصصات النادرة بموافقة رئيس مجلس الوزراء لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات بناءً 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 علي اقتراح الجهاز".

المادة "17": "يكون شغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية بالتعيين عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية صحيفتين يوميتين واسعتي الانتشار متضمنا البيانات المتعلقة بالوظيفة، ويكون التعيين من خلال لجنة للاختيار لمدة ثلاث سنوات، يجوز تجديدها لمدة واحدة، بناء على تقارير تقويم الأداء، وذلك دون الإخلال بباقي الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف] ويشترط لشغل هذه الوظائف التأكد من توفر صفات النزاهة من الهيئات المعنية، والمؤهل العلمى المناسب والخبرات العملية المطلوبة لشغل الوظيفة، واجتياز التدريب اللازم، ويحدد الجهاز مستوى البرامج التدريبية المطلوبة 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، وفقا 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 بالمستوى الممتاز لمعاونة الوزير في مباشرة اختصاصاته، واستثناء من أحكام المادة (17) من هذا القانون يختار الوزير الوكيل الدائم من خلال لجنة للاختيار وذلك لمدة أقصاها أربع سنوات، يجوز تجديدها بحد أقصى أربع سنوات أخرى، يكلف خلالها بضمان الاستقرار التنظيمي والمؤسسى 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" تنتهى مدة شغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة 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 مضافاً إليها مدة خمس سنوات أو المدة الباقية لبلوغه السن المقررة قانوناً لترك الخدمة أيهما أقل، ويُعامل فيما يتعلق بالمعاش الذى يستحقه فى وظائفه السابقة معاملة من تنتهى خدمته ببلوغ هذه السن] وتحمل الخزنة العامة للدولة الزيادة في الحقوق التأمينية الناتجة عن تطبيق هذه المادة] ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل وظائف الإدارة 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 بتجديدها قرار من رئيس الجمهورية، ويكون التعيين في الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية، في هذه الجهات والوظائف بقرار من رئيس الجمهورية، أو من يفوضه، وفقاً للقواعد والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية".

وأبقت اللجنة علي نص المادة "22" كما هو: "تُعتبر الأقدمية فى 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 طبقاً لما ورد فى المادة (12) من هذا القانون] وإذا كان شغل الوظيفة بطريق الترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الوظيفة السابقة".

المادة "23": "يجوز للسلطة المختصة لمدة ثلاث سنوات اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون، إعادة تعيين الموظفين المعينين قبل العمل بهذا القانون والحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة فى الوظائف الشاغرة فى الوحدات التى يعملون بها فى بداية مجموعة الوظائف التخصصية متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل وظائفها وفقاً لجداول الترتيب والتوصيف المعمول بها مع استثناءهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف وذلك كله وفقاً للقواعد التى تبينها اللائحة التنفيذية، ويمنح الموظف الذى يعين

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

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

الباب الثالث: تقييم الأداء

تنص المادة "25" علي: "تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل تقييم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها ونوعية وظائفها [] ويكون تقييم أداء الموظف عن سنة مالية على مرتين على الأقل قبل وضع التقرير النهائي، ويقتصر تقييم الأداء على القائمين بالعمل فعلاً بالوحدة مدة ستة أشهر على الأقل [] ويكون الأداء العادي هو الأساس المعول عليه في تقييم أداء الموظفين بما يحقق أهداف الوحدة ونشاطها ونوعية الوظائف بها [] وتحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات التقييم بما يكفل الحيادية والدقة في القياس وصولاً للمنحنى الطبيعي للأداء، وكذا ميعاد وضع تقارير التقييم وكيفية اعتمادها والتظلم منها ومعادلة هذه المراتب بالمراتب المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون ويقدر تقييم أداء الموظف الذي لم يقم بالعمل فعلياً بالوحدة لمدة ستة أشهر على الأقل للتجديد أو للاستدعاء للاحتياط أو للاستبقاء أو للمرض أو لإجازة رعاية الطفل أو لعضوية أحد المجالس النقابية أو لعضوية مجلس النواب بمرتبة كفاء حكماً، فإذا كان تقييم أدائه في العام السابق بمرتبة ممتاز يقدر بمرتبة ممتاز حكماً []

المادة "26" تنص علي: "تعلن إدارة الموارد البشرية الموظف بصورة من تقرير تقييم 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 الإدارية من التقارير المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة [] ويكون تظلم باقي الموظفين إلى لجنة تظلمات، تنشأ لهذا الغرض، وتُشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من شاغلي وظائف الإدارة العليا ويجب على إدارة الموارد البشرية إعلان الموظف بنتيجة تظلمه والأسباب التي بنى عليها، وعضو تختاره اللجنة النقابية بالوحدة إن وجدت، ويثبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه، ويجب علي إدارة الموارد البشرية إعلان الموظف بنتيجة تظلمه والأسباب التي بنى عليها ويكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائياً، وذلك مع عدم الإخلال بحقه في التقاضي، ولا يُعتبر تقرير تقييم الأداء نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه، وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية إعلان الموظف بتقرير تقييم الأداء ونتيجة التظلم منه".

وفيما يخص المادة "27" تم إجراء تعديل على نص المادة بغرض التوسع في مفهوم الحقوق التأمينية للموظف إذا ما أُحيل إلي المعاش، ليصبح النص كالتالي: "يُعرض أمر الموظف الذي يُقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف علي لجنة الموارد البشرية، لنقله لوظيفة أخرى ملائمة في ذات مستوي وظيفته، لمدة لا تتجاوز سنة، وإذا تبين بعد انقضاء المدة المشار إليها في الفقرة السابقة أنه غير صالح للعمل بها بطريقة مرضية، اقترحت خصم 50 % من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر [] وإذا تبين بعدها أنه غير صالح للعمل، اقترحت اللجنة فصله من الخدمة، مع حفظ حقوقه التأمينية إن وجدت، وفي جميع الأحوال ترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة للاعتماد []

المادة 28: "تنتهي لعدم الصلاحية للوظيفة خدمة شاغلي الوظائف القيادية، يُقدم عنهم تقريران متتاليان بمرتبة أقل من فوق المتوسط من اليوم التالي لتاريخ صدور آخر تقرير نهائي مع حفظ حقهم في المعاش []

كما أقرت لجنة القوى العامل علي المواد "29" و"30" و"32" علي أصلها، كالتالي: 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 تنتمي إليها [] وتكون الترقية للوظائف التخصصية من المستوى الأول (ب) بالاختيار على أساس بيانات تقييم الأداء وما 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 [] ويشترط للترقية أن يحصل الموظف علي تقرير تقييم أداء بمرتبة كفاء في السنتين السابقتين مباشرة علي الترقية، أما الترقية بالاختيار في الوظائف التخصصية فيجب الحصول علي تقرير تقييم أداء بمرتبة ممتاز، فإذا كان عدد من تتوفر فيهم شروط الترقية بالاختيار من الحاصلين علي مرتبة ممتاز أقل من العدد المخصص للترقية بالاختيار تكون الترقية في الجزء الباقي من الحاصلين علي مرتبة كفاء على الأقل عن 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 بالاقتدار الأعلى في مجموع درجات تقويم أداء السنتين 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 المرقى إليها أو أجره السابق مضافاً إليه 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 يضر العامل بسبب نقله على غير إرادته إلا إذا كان النقل بناء على طلبه". ويكون نقل شاغلي الوظائف القيادية إلى خارج الوحدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء ولا يجوز نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تقل في مستواها عن 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 مباشرة 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 مدته 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 وتحمل الوحدة بكامل الأجر أو بعضه، وللجنة 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 تُحدد السلطة المختصة من يحل محله على أن يكون من ذات مستواه أو من المستوى الأدنى مباشرة

المادة (35) يجوز بقرار من السلطة المختصة إعاره الموظف للعمل بالداخل أو الخارج بعد موافقة كتابية منه، ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها ويترب على إعاره شاغل وظيفة من وظائف الإدارة العليا أو التنفيذية انتهاء مدة شغله لها ويكون أجر الموظف المعار بكامله على الجهة المُستعيرة، وتدخل مدة الإعاره ضمن مدة خدمته، ولا يجوز ترقية المُعار إلا بعد عودته من الإعاره واستكمال المدة البيئية اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى مباشرة ولا تدخل مدة الإعاره ضمن المدة البيئية اللازمة للترقية وتدخل مدة الإعاره 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) يُحدد الأجر الوظيفي للوظائف وفقاً للجداول أرقام (1، 2، 3) المرفقة بهذا القانون ويستحق الموظف أجره من تاريخ تسلمه العمل، ما لم يكن مستقبلي بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ التعيين

المادة "37" رفعت اللجنة نسبة العلاوة الدورية من 5% الي 7%، وجاء نصها: "يُستحق 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 علي نصها: "يجوز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة 2.5% من أجره الوظيفي"، وذلك طبقاً للشروط الآتية: (1) أن تكون كفاية الموظف قد حُددت بمرتبة كفاء على الأقل عن العاميين الأخيرين (2) ألا يمنح الموظف هذه العلاوة أكثر من مرة كل ثلاثة أعوام (3) ألا يزيد عدد الموظفين الذين يُمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على 10% من عدد الموظفين في وظائف كل

مستوى من كل مجموعة نوعية على حده، فإذا كان عدد الموظفين فى تلك الوظائف أقل من عشرة تُمنح العداوة لواحد منهم

المادة "39": يمنح الموظف هذا الحافز إذا حصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلوماسين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل، كما يمنح الموظف عداوة تميز أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ويكون حافز التميز العلمى المشار إليها بنسبة 7 من الأجر الوظيفى، أو الفئات المالية التالية أيهما أكبر : • 25 جنيها شهريا لمن يحصل على مؤهل متوسط أو فوق المتوسط • 50 جنيها شهريا لمن يحصل على مؤهل عال • 75 جنيها شهريا لمن يحصل عللا دبلومه لمدة سنتين دراسيتين على الأقل • 100 جنيها شهريا لمن يحصل على درجة الماجستير • 200 جنيها شهريا لمن يحصل على درجة الدكتوراه وتحدد اللائحة التنفيذية شروط وضوابط منح حافز التميز على الا يجوز منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمى

وبقيت المواد 42 حتي 44 كما جاء في مشروع الحكومة، وفيما يخص المادة "45": تُحدد السلطة المختصة أيام العمل فى الأسبوع ومواقبته 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 ترضع طفلها وحتى بلوغ العاملين، والحالات الأخرى التي تبينها اللائحة التنفيذية، ولا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يُرخص له بها فى حدود الإجازات المقررة فى هذا القانون ووفقاً للضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية، وإلا حُرِم من أجره دون إخلال بمسئوليته التأديبية".

فيما أبقى اللجنة علي المواد من "46" حتي "50" كما جاءت بمشروع الحكومة، وفيما يخص المادة "51": تكون حالات الترخيص بإجازة خاصة بأجر كامل على الوجه الآتى : 1. يستحق الموظف إجازة لمدة ثلاثين يوماً ولمرة واحدة طوال مدة عمله بالخدمة المدنية لأداء فريضة الحج 2. تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر بعد أقصى ثلاث 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 الطبى المتخصص، 3 يستحق الموظف المخالط لمرضى بمرض مُعد إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبى المختص 4. يستحق الموظف الذى يُصاب إصابة عمل إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبى المختص، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه 5. يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس إجازة عن أيام الامتحان الفعلية

فيما أبقى اللجنة علي المواد من 52 حتي 58 علي أصلها، وفيما يتعلق بالمادة "59" تمت إضافة حكم يقضي بعدم الإخلال باختصاصات الجهاز المركزى للمحاسبات

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

المادة (61) يكون الاختصاص بالتصرف فى التحقيق على النحو الآتى: 1- للرؤساء المباشرين الذين تُحددهم السلطة المختصة، كل فى حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر بما لا يتجاوز عشرين يوماً فى السنة وبما لا يزيد على ثلاثة أيام فى المرة الواحدة 2- لشاغلى وظائف الإدارة العليا والتنفيذية كل فى حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر بما لا يتجاوز أربعين يوماً فى السنة وبما لا يزيد على خمسة عشر يوماً فى المرة الواحدة 3- للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى البنود من 1 إلى 5 من الفقرة الأولى من المادة (60) من هذا القانون والبندين 1، 2 من الفقرة الثانية من ذات المادة 4- للمحكمة التأديبية المختصة توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى هذا القانون، وتكون الجهة المنتدب أو المعار 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 للمدة التي تحددها

ويترتب على وقف الموظف عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف، ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف كل أجره حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه وعلى المحكمة التأديبية أن تُصدر 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 جُوزى بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره، فإن جُوزى بجزاء أشد تقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه، فإن جُوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجره

المادة (63) كل موظف يُحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يُوقف عن عمله، بقوة القانون مدة حبسه، ويحرم من نصف أجره إذا كان الحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي، ويُحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنفيذاً لحكم جنائي نهائي، وإذا لم يكن من شأن الحكم الجنائي إنهاء خدمة الموظف يُعرض أمره عند عودته إلى عمله على السلطة المختصة لتقرير 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 المُحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف، وفي هذه الحالة تحجز وظيفة للموظف وإذا بُرئ الموظف المُحال أو قضي بحكم نهائي بمعاقبته بالإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تزيد على عشرة أيام، وجب ترقيته اعتباراً من التاريخ الذي كانت ستتم فيه الترقية لو لم يحل إلي المحاكمة، ويُمنح 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، حتي يتسع نطاق الموظفين المستفيدين من مقابل رصيد الإجازات الاعتيادية".

المادة (71) يحتفظ شاغلو وظيفة كبير بوظائفهم بصفة شخصية لحين انتهاء مدة شغلهم لها، أو بلوغ سن التقاعد أيهما أقرب

المادة (72) يُعين في أدنى الدرجات على بند الأجور الثابتة بالباب الأول أجور كل من أمضى بيند أجور موسمين ستة أشهر على الأقل من تاريخ نقله على الباب الأول، بشرط تعاقدته 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 العادية 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 مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي إلى فئات مالية مقطوعة في 30/6/2015.

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