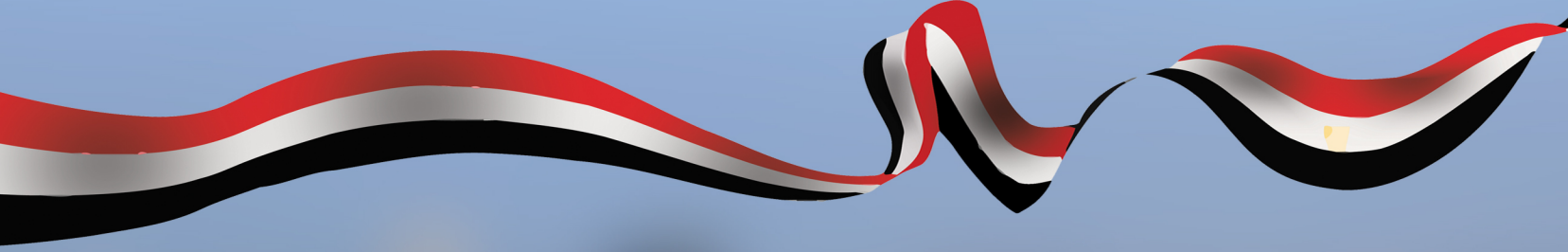




جمهورية مصر العربية
وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري



أسئلة وأجوبة عن
قانون الخدمة المدنية الصادر بقرار
السيد رئيس الجمهورية بالقانون
رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥



ad.gov.eg



MSADEGYPT1



أسئلة وأجوبة

حول قانون الخدمة المدنية الجديد الصادر بقرار
السيد رئيس الجمهورية بالقانون رقم 18 لسنة 2015

س1: هل صدر القانون ومتى يتم تطبيقه؟

صدر القانون بقرار السيد رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم 18 لسنة 2015 في 12 مارس 2015، وعُمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية أي اعتباراً من يوم 13 مارس 2015، وذلك إعمالاً لنص المادة الرابعة من مواد إصدار القانون.

س2: ما هو نطاق تطبيق قانون الخدمة المدنية؟

البيـن من استعراض نص المادة الأولى من مواد إصدار القانون أن أحكامه تطبق على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحـدات الإدارة المحلية ، والهيئات العامة وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك.

س3: هل سيتم تطبيق القانون على قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص؟

البيـن من استعراض نص المادة الأولى من مواد إصدار القانون أن أحكامه لا تطبق على الوظائف في قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص.





س4: ما هي المواد التي ستطبق في اليوم التالي لنشر القانون في الجريدة الرسمية؟

1. كافة المواد القابلة للتطبيق بذاتها دون الحاجة الى أي تدخل تشريعي آخر ومثال ذلك تنص المادة (43) من قانون الخدمة المدنية بأن "تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواقبته وتوزيع ساعاته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، على ألا تقل عدد ساعات العمل الأسبوعية عن خمس وثلاثين ساعة..." وباستعراض النص المتقدم يتضح أنه قابل للتطبيق بذاته دون الحاجة إلى أي تدخل تشريعي آخر، ومن ثم يتعين على كل سلطة مختصة (وزير أو محافظ أو رئيس مجلس إدارة هيئة عامة) إصدار قرار بتنظيم العمل بوحدته على ألا تقل عدد ساعات العمل عن خمس وثلاثين ساعة أسبوعياً.
2. كافة المواد القابلة للتطبيق في ضوء اللوائح والقرارات الصادرة في ظل نظام العاملين المدنيين بالدولة الملغى، ومثال ذلك، تنص المادة (32) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه على "أنه 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، و يكون أجر الموظف المنتدب بكامله على الجهة المنتدب إليها. وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالندب على ألا تزيد مدته على أربع سنوات"، وباستعراض النص السابق يتضح أنه غير قابل للتطبيق بذاته لارتباطه باللائحة التنفيذية للقانون، لذا يتعين تطبيق هذا النص في ضوء اللائحة القائمة حالياً - الصادرة في ظل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة (الملغى) - في نطاق الإحالة، وبما لا يتعارض مع أحكام قانون الخدمة المدنية الجديد، وذلك لحين إصدار اللائحة التنفيذية لهذا القانون.





س5: ما هي المواد التي يتعدر تطبيقها في اليوم التالي لنشر القانون في الجريدة الرسمية؟ ولماذا؟

هي المواد الغير قابلة للتطبيق بذاتها قبل صدور اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الجديد وذلك لتعارض أحكام اللائحة التنفيذية القائمة مع أحكام القانون الجديد أو لقصور أحكام هذه اللائحة: ومثال ذلك تنص المادة (8) من هذا القانون على أنه "يجوز للوحدة أن تقوم بتدريب الشباب على الأنشطة والأعمال التخصصية بها بناءً على طلبهم دون التزامها بتعيينهم، وذلك على النحو الذي تنظمه اللائحة التنفيذية."، وباستعراض النص السابق يتضح أنه يُقرر حكم جديد لم يكن يتضمنه قانون نظام العاملين (الملغى) ومن ثم لائحته التنفيذية، لذا يظل تطبيق هذا النص معلق على صدور اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الجديد.

س6: متى ستصدر اللائحة التنفيذية للقانون؟ وكيفية تنفيذ هذا القانون قبل إصدار اللائحة؟

البيان من استعراض احكام المادة الثالثة من مواد اصدار القانون ان اللائحة التنفيذية لهذا القانون ستصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به، وإلى أن تصدر هذه اللائحة، سوف يستمر العمل باللوائح والقرارات القائمة حالياً، فيما لا يتعارض وأحكام هذا القانون.

س7: هل يحافظ القانون على حقوق العاملين العاملين المدنيين بالدولة الحاليين؟

البيان من استعراض نص المادة (68) من القانون ان المشرع حفظ حقوق العاملين المدنيين الحاليين من خلال نقلهم إلى الوظائف المعادلة لوظائفهم الحالية على النحو الموضح بالجداول أرقام (1،2،3) المرفقة بهذا القانون، على أن يحفظ كل منهم بالأجر الذي كان يتقاضاه، ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين لوظيفة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة.





س8: ما الهدف من اصدار قانون جديد للخدمة المدنية رغم وجود قانون العاملين المدنيين بالدولة؟

الهدف هو احداث نقلة كيفية وموضوعية في آليات عمل الجهاز الإداري المصري الأمر الذي من شأنه تعزيز العملية التنموية ورفع مستويات معيشة السواد الأعظم من المجتمع، خاصة مع تزايد المشكلات الناجمة عن بقاء الوضع الراهن - الذي لا يمكن الاستمرار فيه بأي حال من الأحوال - مثل سوء الخدمات المقدمة للمواطنين وعدم رضاء المواطن عن نوعية وأسلوب تقديم الخدمات، وتعدد الهيكل التنظيمي الراهن وتغول البيروقراطية خاصة مع الزيادة الكبيرة والمضطردة في حجم الجهاز الإداري للدولة، وتضارب الصلاحيات والمسئوليات مع غياب الشفافية والمساءلة مما أدى إلى انتشار مظاهر الفساد في عدد من الجهات الحكومية وخاصة في التعيينات. هذا فضلاً عن انتشار ظواهر التسبب وعدم الانضباط وغياب نظام موضوعي لتقييم أداء العاملين، ناهيك عن نظام أجور معقد وغير واضح وغير عادل ويرسخ للنفقات الشديدة في الدخول، ذلك كله في ظل كثرة التشريعات وتعديلاتها بل وتضاربها في أحياناً كثيرة، ولهذا أصبح من الضروري القيام بعملية اصلاح جذرية ومتكاملة تتسم بالاستمرارية والديمومة، وإيجاد جهاز إداري كفء وفعال يتسم بالشفافية والعدالة ويخضع للمساءلة، ويعني برضاء المواطن، ويحقق الأهداف التنموية للبلاد، عن طريق تعزيز الثقة بين المواطن والدولة، وإتاحة الخدمات العامة بعدالة وجودة عالية، مستنداً على مبادئ الحوكمة الرشيدة كأساس لنظام العمل.

س9: لماذا تم تغيير مسمى القانون ليصبح "قانون الخدمة المدنية" بدلاً من "قانون العاملين المدنيين بالدولة"؟

لعكس فلسفة القانون الجديد وقوامها أن الخدمات المقدمة للشعب، وللمتعاملين مع الجهاز الحكومي، وتيسيرها لهم هي الهدف من وجود الجهاز الإداري للدولة، وأن تنظيم أوضاع العاملين المدنيين بالدولة هو وسيلة وليست غاية، فالغاية هي خدمة هذا الشعب.





س10: كيف تم إعداد قانون الخدمة المدنية الجديد؟

- تم في البداية تشكيل لجنة عليا للإصلاح الإداري لأعداد مشروع القانون، ضمت ممثلين عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ووزارة المالية، وعدد من اساتذة الإدارة بالجامعات المصرية، والمستشارين القانونيين، وممثلين للمجتمع المدني.
- قامت اللجنة بأعمالها على مدار عدة جلسات أسبوعية طوال الشهور الماضية - وما زالت مستمرة - في ضوء الدستور الحالي ، بعد حصر التشريعات المنظمة للجهاز الإداري للدولة على الصعيد الإقليمي والدولي، و دراسة أفضل الممارسات في هذا المجال، وكذا قوانين الخدمة المدنية لدى البلدان المختلفة، وتلقى المقترحات المقدمة من بعض الوزارات والأجهزة الرقابية والهيئات القضائية، و استطلاع رأي خبراء الخدمة المدنية، ووزراء التنمية الإدارية السابقين، ورؤساء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة السابقين.
- كما عقدت اللجنة العديد من اللقاءات مع وزارتي المالية والتضامن الاجتماعي بغية دراسة الأبعاد الخاصة بالأوضاع المالية والتأمينات والمعاشات .

س11: كيف يمكن للقانون الجديد أن يقضي على الوساطة في شغل الوظائف العامة؟

قام القانون بذلك من خلال النص على ان يكون شغل الوظائف العامة بمسابقة مركزية يُعلنها ويُنفذها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ويشرف عليها الوزير المختص بالخدمة المدنية.

س12: هناك تفاوت صارخ للأجور بين الهيئات الحكومية، هل وضع القانون الجديد حدًا لهذا؟

نعم، حيث أن أهم ما جاء في القانون الجديد هو تطوير جدول أجور العاملين بالدولة، حيث تضمن القانون وضع منظومة جديدة للأجر تتضمن عنصرين فقط، (وظيفي ومكمل)، ويمثل الأجر الوظيفي نحو75% من إجمالي الأجر، وأن تقرير الأجر المكمل سوف يكون بقرار مركزي يصدر من رئيس مجلس الوزراء يسرى على جميع الجهات المخاطبة بأحكام القانون وهو ما يؤدي بالطبع الى القضاء على التفاوت في الأجور بين هذه الجهات.





س13: بعد قيام ثورتين عظيمتين كان لعنصر الشباب دورًا بارزًا فيهما، كيف يمكن للقانون الجديد أن يفتح المجال أمام صعود القيادات الشابة؟

نص القانون الجديد على بناء صف ثاني من القيادات داخل الجهاز الإداري للدولة، وذلك باستحداث وظيفة من المستوى الرابع (تعادل مدير إدارة حالياً)، يكون شغلها بمسابقة لمدة ثلاث سنوات، وتخول شاغليها جانبًا من الإدارة الوسطى بأنشطة الإنتاج والخدمات أو تصريف شئون الجهات التي يعملون بها، أو إدارة فرق عمل، أو مجموعات من الموظفين لأداء مهمات متجانسة.

كما فتح القانون الجديد المجال لترقية الكفاءات بالاختيار وذلك دون التقيد بالأقدميات وبالنسب المقررة بجدول الأجر المرفق بالقانون.

س14: هل وضع القانون الجديد حدًا لانتشار الفساد ومنع تضارب المصالح؟

بالفعل يستهدف القانون ذلك من خلال النص على الآتي:

1. أن يكون شغل الوظائف العامة بمسابقة مركزية يعلنها وينفذها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ويشرف عليها الوزير المختص.
2. وضع نظام جديد للأجور يتكون من عنصرين هما (الأجر الوظيفي والأجر المكمل)، ويمثل الأجر الوظيفي 75% من إجمالي الأجر، ويكون تقرير الأجر المكمل بقرار مركزي يصدره رئيس مجلس الوزراء يسري على كافة الجهات المخاطبة بأحكام القانون.
3. إصدار مدونة سلوك لكل جهة من الجهات يتعين على العاملين بها الالتزام بأحكامها.
4. وضع نظام جديد لتقويم أداء الموظف.
5. تدعيم سلطات وصلاحيات القيادات الإدارية لمقاومة الانحراف ومحاسبة المرؤوسين.





س15: انتقد البعض القانون من حيث أنه يقنن الرشوة ما صحة ذلك؟

جاءت هذه الانتقادات استناداً إلي ما نشر هنا أو هناك دون الرجوع إلى القانون , وعموماً فقد أشار البعض إلى أن القانون يقنن الرشوة عن طريق السماح للموظف بالحصول على هدايا بقيمة 300 جنيه، ونود التأكيد بأن القانون لا يتضمن نصاً بهذا المعنى من قريب أو بعيد.

س16: انتقد البعض القانون من حيث أنه يضع حد أقصى للإجازات بدون مرتب هل ذلك صحيح؟

أشار البعض إلى أن القانون وضع حد أقصى للإجازات بدون مرتب للعمل بالخارج قدرها أربع سنوات، وهو أمر غير صحيح على الإطلاق، إذ لم يتضمن القانون أي حدود للإجازات على الإطلاق.

س17: انتقد البعض القانون من حيث أنه ترك الجرائم والعقوبات التأديبية لائحة التنفيذية، ما صحة ذلك؟

غير صحيح، فالقانون تضمن جميع العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف ولم يتركها للائحة، أما المخالفات فلا يتسنى حصرها كما هو مستقر عليه فقها وقضاءً، وذلك على خلاف ما هو متبع بالنسبة للجرائم الجنائية.

س18: هل تضمن القانون أسباب انتهاء الخدمة؟

نعم، فالبين من استعراض احكام المادة 66 من القانون ان حالات انتهاء الخدمة تنحصر في الآتي:

- بلوغ سن الستين بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي.
- عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطبي المختص.
- الاستقالة.
- الفصل من الخدمة.
- فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى.





- الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول.
- الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثون يوماً غير متصل في السنة.
- الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية.
- الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار.
- الوفاة.

س19: دار جدل كبير حول القانون الجديد على اعتبار أنه ينتقص من اختصاصات النيابة الإدارية، ما حقيقة الأمر؟

القانون الجديد لم ينتقص من اختصاصات النيابة الإدارية، بل أعطاها ذات اختصاصاتها الحالية فيما يتعلق بالتحقيق مع شاغلي الوظائف العليا وأيضاً المخالفات المالية، كما أعطى القانون للنيابة الإدارية التحقيق في المخالفات الأخرى التي تُحال إليها ويكون لها بالنسبة إلى هذه المخالفات السلطات المقررة للسلطة المختصة في توقيع الجزاءات، وهي السلطات المقررة للسلطة المختصة في توقيع الجزاءات.

س20: ما هو حكم القانون بالنسبة لوظيفة كبير؟

البين من استعراض أحكام المادة (69) من القانون شاغلي وظيفة كبير يحتفظون بوظائفهم بصفة شخصية لحين انتهاء مدة شغلهم لها، أو بلوغ سن التقاعد أيهما أقرب.

س21: ما هو حكم القانون بالنسبة للمتعاقدين؟

البين من استعراض أحكام المادة (70) من قانون الخدمة المدنية يبين أنه سيتم تعيين كل في أدنى الدرجات على بند الأجور الثابتة بالباب الأول أجور كل من أمضى ببند أجور موسمين ستة أشهر على الأقل من تاريخ نقله على الباب الأول، بشرط تعاقده قبل 2012/5/1.





س22: ما هو الجديد في موضوع الأجور في القانون الجديد؟

- تطوير جدول أجور العاملين المدنيين بالدولة حيث أن منظومة الأجور الجديدة تتضمن عنصرين فقط للأجور (وظيفي ومكمل) ويشمل الوظيفي نحو 75% من إجمالي الأجر.
- منح الموظف علاوة دورية سنوية في الأول من يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ شغل الوظيفة أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، بنسبة 5% من الأجر الوظيفي.
- تقرير الأجر المكمل يكون بقرار مركزي يصدر من رئيس مجلس الوزراء يسرى على جميع الجهات المخاطبة بأحكام القانون .

س23: هل أغفل القانون تشجيع العاملين للحصول على مؤهلات أعلى؟ وما هي المميزات المالية لدرجة الماجستير والدكتوراه وما يعادلها؟

- البيان من استعراض أحكام المادة (38) من القانون أن المشرع شجع الموظف على الحصول على مؤهل أعلى أثناء الخدمة من خلال منحه علاوة أو علاوتي تميز علمي بحسب الأحوال.
- وتكون نسبة كل علاوة 2,5 % من الأجر الوظيفي.

س24: ما هو نظام الترقيات في القانون الجديد؟

- البيان من استعراض أحكام القانون أن المشرع عمد الى تخفيض المدد البينية اللازمة للترقية لتكون كل ثلاث سنوات، كما شجع المشرع الكفاءات من خلال زيادة نسب الترقية بالاختيار.
- ويصدر 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.





س25: ما هو الجديد في قانون الخدمة المدنية في مجال الموارد البشرية الحديثة؟

البين من استعراض أحكام المادة (4) من القانون أن المشرع قدر بأن 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 من غير وظائف الإدارة العليا والإدارة التنفيذية 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. وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها، فإذا لم تعتمدها ولم تُبد اعتراضاً عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة، أما إذا اعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها، فيتعين أن تُبدي 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 تُبدي اللجنة رأياً أُعتبر رأي السلطة المختصة نافذاً، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المُحدد، تُرسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويُعتبر قرارها في هذه الحالة نهائياً . وتُحدد اللائحة التنفيذية كيفية اختيار أعضاء اللجنة وممارسة أعمالها.

س26: ما هو الوكيل الدائم في القانون الجديد؟

نص المشرع في المادة (10) من قانون الخدمة المدنية على أن ينشأ بكل وزارة ووظيفة واحدة لوكيل دائم للوزارة بالمستوى الأول لمعاونة الوزير في مباشرة اختصاصاته. يختاره الوزير لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد لمدة واحدة، يُكلف 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 وتقويم أداء الوكيل الدائم.





س27: كيف يُفعل القانون الاستقرار المؤسسي بالجهاز الإداري للدولة؟

يعمل القانون على ذلك من خلال انشاء وظيفة واحدة بكل وزارة لوكيل دائم لمعاونة الوزير وذلك على النحو المشار اليه بالسؤال السابق.

س28: كيف تعلن القرارات التي تُصدر في شأن الخدمة المدنية؟

نص المشرع في المادة (5) من القانون علي أن تُعلن القرارات التي تُصدر في شأن الخدمة المدنية في نشرة رسمية تُصدرها الوحدة ورقياً أو إلكترونياً. وتُحدد اللائحة التنفيذية كيفية إجراءات النشر أو الإتاحة على نحو يكفل العلم بها لذوي الشأن.

س29: هل هناك جديد في أعداد أيام الإجازات الاعتيادية؟

نص المشرع في المادة (46) من القانون علي أن يستحق الموظف إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتي:

- (1) 15 يوماً في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.
- (2) 21 يوماً لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة.
- (3) 30 يوماً لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة.
- (4) 45 يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين.

ويستحق الموظف من ذوي الإعاقة إجازة اعتيادية سنوية مدتها خمسة وأربعين يوماً دون التقيد بعدد سنوات الخدمة. وللسلطة المختصة أن تقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز 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 تقتضيها مصلحة العمل.





س30: هل سيكون هناك مُقابل نقدي للإجازات في ظل قانون الخدمة المدنية الجديد؟

نعم، حيث نص المشرع في المادة (47) من القانون على انه إذا تقدم الموظف بطلب للحصول علي أجازته الاعتيادية ورفضته السلطة المختصة استحق مقابل نقدي عنها يصرف بعد مرور ثلاث سنوات على انتهاء العام المستحق عنه الإجازة على أساس أجره الوظيفي في هذا العام.

س31: ما هو موقف للإجازات المرحلة في ظل القانون الملغي رقم 47 لسنة 1978؟

يحتفظ الموظف برصيد إجازاته الذي تكون في ظل القانون السابق (الملغي).

س32: ما هو حُكم من حصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة في القانون؟

- البين من استعراض احكام المادة (23) من القانون انه يجوز للموظفين الحاصلين على مؤهلات أعلى قبل الخدمة أو أثناءها، التقدم للوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها، أو غيرها من الوحدات، متى كانت تلك المؤهلات متطلبه لشغلها، وبشرط استيفائهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف.
- كما يمنح الموظف الحاصل على مؤهل اعلي اثناء الخدمة علاوة تميز علمي قدرها 2.5% من الاجر الوظيفي.





س33: ما هي المجموعات الوظيفية للجهاز الإداري للدولة؟

البين من استعراض أحكام المادة (11) من القانون أنه تقسم الوظائف الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى المجموعات الوظيفية الرئيسية الآتية:

1. مجموعة الوظائف التخصصية.
2. مجموعة الوظائف الفنية.
3. مجموعة الوظائف الكتابية.
4. 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.

س34: هل يجوز النقل من مجموعة نوعية الي اخري في ظل قانون الخدمة المدنية بدون فقد أقدمية المجموعة الحالية؟

نعم يجوز النقل من مجموعة نوعية الي اخري في ظل قانون الخدمة المدنية بدون فقد اقدمية، وذلك وفقا لأحكام اللائحة التنفيذية.

س35: كيف يُحارب القانون الجديد الفساد في التعيين ويُحقق الحيادية؟

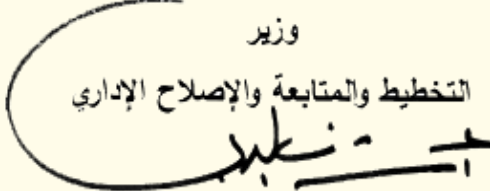
سبق الإجابة عليه.





س36: هل ألغي القانون رقم 5 لسنة 1991 بشأن شغل الوظائف القيادية وكيف يتم تنظيم شغل الوظائف القيادية في ظل قانون الخدمة المدنية الجديد؟

لقد ألغي قانون الخدمة المدنية الجديد القانون رقم 5 لسنة 1991 في شأن الوظائف المدنية القيادية بالنسبة للجهاز الإداري للدولة، ويكون شغل الوظائف القيادية وفقاً لقانون الخدمة المدنية بالتعيين عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة، ويكون التعيين من خلال لجنة للاختيار لمدة أقصاها ثلاث سنوات، يجوز تجديدها لمدة واحدة، بناء على تقارير تقييم الأداء، وذلك دون الإخلال بباقي الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف. ويشترط لشغل هذه الوظائف التأكد من توفر صفات النزاهة من الجهات المعنية، واجتياز التدريب اللازم، ويحدد الجهاز مستوى البرامج التدريبية المطلوبة والجهات المعتمدة لتقديم هذه البرامج. وتُحدد اللائحة التنفيذية إجراءات وقواعد اختيار شاغلي هذه الوظائف وتشكيل لجنة الاختيار والإعداد والتأهيل اللازمين لشغلها وإجراءات تقييم نتائج أعمال شاغليها.

وزير
التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري

(د. أشرف العري)

