

## تقديم

تقوم سياسة الإصلاح الإداري على محاور عديدة ، منها تبسيط الإجراءات ، وتحقيق وحدة المعاملة بين جميع العاملين في الجهاز الإداري للدولة أمام القاعدة القانونية الواحدة ، تحقيقاً لمبدأ المساواة أمام القانون والذي نص عليه الدستور كأحد ركائز الحكم ، وكذلك السرعة في حل مشاكل العاملين مباشرة دون حاجة إلى الرجوع إلى الإدارات المركزية في هذا الشأن ، مما يخلق مناخاً من الطمأنينة ، يساعد العاملين على سرعة الإنجاز لمصالح الجماهير ، دون الاستغراق في البحث عن حلول لمشاكلهم الشخصية .

وهذه الأهداف تتحقق باستجلاء المبادئ التي تحكم شؤون الخدمة المدنية في التعيين والترقية والأجور والبدلات والعلاوات وانتهاء الخدمة وغيرها من المسائل التي تمس حياة الموظف الوظيفية من بدايتها حتى نهايتها ووضعها في إطار موضوعي لتكون أداة للتطبيق على جميع العاملين المخاطبين بالقاعدة القانونية الواحدة مما يؤدي إلى حل مشاكل العاملين وتفرغهم لأداء أعمالهم على الوجه الأكمل باعتبار أن تحقيق العدالة الناجزة وفقاً لمبادئ موحدة يخلق مناخاً من الطمأنينة لدى العامل يحفز على أداء عمله ويخلق مناخاً من الرضاء النفسي لدى العاملين ينعكس بالضرورة على المتعاملين معهم من طالبي الخدمة والمستثمرين .

ومن الجدير بالذكر أن المبادئ التي يحتويها هذا الدليل هي نتاج لإفتاء مستقر من الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة وإدارات الفتوى والأحكام القضائية المستقرة في مسائل العاملين ونتاج اجتهاد الإدارات المختلفة بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

ونأمل أن يكون هذا الجهد المطور أداة صالحة لوحدة التطبيق وسرعة الإنجاز ومحققاً لما يهدف إليه من إصلاح إداري تحت رعاية وتوجيهات السيد / الرئيس محمد حسنى مبارك .

والله الموفق ..

رئيس

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة



(( دكتور/ صفوت النحاس ))

**الفهرس الموضوعي**  
**للمبادئ المستقرة للخدمة المدنية**  
( )

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
١	البيانات والمرفقات الأساسية لإجراءات شغل الوظائف الخالية	١	<b>التعيين في الوظائف العامة</b>
٣	البيانات والمرفقات الأساسية لتجديد التعاقد مع العمالة المؤقتة	٢	
٤	في شأن قواعد تثبيت العمالة المؤقتة	٣	
٥	في شأن مدى جواز شغل الوظيفة بدون إعلان في الصحف اليومية	٤	
٥	في شأن الضوابط الحاكمة لقوائم الانتظار	٥	
٦	في شأن قواعد المفاضلة بين المتقدمين للوظائف	٦	
٧	في شأن مدى جواز وضع المكلف تحت الاختبار أو نقل المكلف إلى مجموعة أخرى بسبب عدم الصلاحية	٧	
٨	بشأن كيفية حساب مدة الخدمة السابقة للعاملين المعيّنين بمكافآت شاملة بعد تثبيتهم والقواعد الحاكمة لهذا التعيين	٨	
٩	في شأن كيفية معاملة المعيّنين بالتشغيل الحكومي وفقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠	٩	
١٠	في شأن مدى جواز التعيين بعد السن القانونية لتترك الخدمة والأثر المترتب على ذلك	١٠	
١٠	في شأن تحديد الإجراء الذي يتم اتخاذه بالنسبة للعاملين الذين لم يحضروا لاستكمال مسوغات التعيين وصرف النظر عن تعيينهم	١١	
١١	في شأن مدى جواز تثبيت العمالة المؤقتة بمشروعات المحافظات والذين يتقاضون رواتبهم من ميزانية المشروع وليس من موازنة المحافظة وذلك في ضوء القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠	١٢	
١٢	في شأن مراحل التعليم التي تقوم مقام شهادة محو الأمية عند التعيين في الوظائف العامة	١٣	
١٢	في شأن بعض استفسارات عن تطبيق القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩١ بشأن محو الأمية وتعليم الكبار	١٤	<b>تابع التعيين في الوظائف العامة</b>
١٣	في شأن مدى إمكانية سحب القرار الساحب للتعين بسبب فقد الجنسية المصرية تم ثبوتها بحكم قضائي	١٥	
١٣	في شأن مدى جواز سحب القرار الصادر بصرف النظر عن تعيين أحد العاملين لوجوده تحت تصرف القوات المسلحة في حالة عدم إخطاره للجهة الإدارية بالتجنيد أو طلب الاحتفاظ بالوظيفة	١٦	

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
١٣	في شأن مدى جواز سحب القرار الصادر باعتبار تعيين العامل كأن لم يكن عند ثبوت تجنيده	١٧	
١٤	في شأن مدى جواز احتفاظ العامل المؤقت بوظيفته أثناء مدة تجنيده	١٨	
١٤	في شأن تحديد تاريخ سريان التوصيات التي تنتهي إليها لجنة شئون العاملين وما إذا كانت من تاريخ اجتماع اللجنة أم اعتماد السلطة المختصة	١٩	
١٥	في شأن مدى جواز تعيين العامل المعين بموجب عقد مؤقت في وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة ثم عين بعقد مؤقت في جهة أخرى ولم يمض بها مدة ثلاث سنوات	٢٠	
١٥	في شأن كيفية تنفيذ حكم المحكمة الإدارية الصادر بإلغاء قرار التخطي في التعيين مع ما يترتب عليه من آثار	٢١	
١٦	في شأن قواعد وإجراءات تعيين المعاقين في الوظائف المخصصة لهم بوحدات الجهاز الإداري للدولة	٢٢	
١٧	إعادة التعيين وفقا لأحكام المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨	٢٣	إعادة التعيين
١٨	مدى إلزامية إعادة تعيين العامل الذي انتهت خدمته لأحد الأسباب الموجبة لإنهاء الخدمة	٢٤	
١٩	مدى جواز إعادة تعيين العامل وفقا لنص المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في حالة عدم قضاء فترة الاختبار	٢٥	
١٩	مدى جواز إعادة تعيين من صدر في شأنه حكم في جريمة من الجرائم القصدية	٢٦	
١٩	مدى خضوع العامل لفترة اختبار أخرى في حالة إعادة تعيينه على ذات الوظيفة أو وظيفة أخرى في ذات المجموعة	٢٧	
٢٠	مدى تحصن القرار الصادر بإعادة تعيين العامل بطريق الخطأ المادي على درجة مغايرة للدرجة التي كان يشغلها قبل انتهاء خدمته	٢٨	
٢٠	مدى جواز إعادة تعيين عامل مرشح لشغل الوظيفة وصرف النظر عن تعيينه لعدم استلامه العمل	٢٩	
٢١	الأثر المترتب على عدم تسلم العمل بالنسبة للمعين ضمن نسبة المعوقين رغم إخطاره	٣٠	
٢١	في شأن جواز إعادة تعيين المكلف قبل مرور ٦٠ يوما على انتهاء تكليفه	٣١	
٢٢	مدى جواز إعادة تعيين العامل الذي صدر ضده حكم من المحكمة التأديبية بالفصل من الخدمة بعد انقضاء أربع سنوات وتحديد التاريخ الذي يبدأ منه حساب مدة الستون يوما لإعادة التعيين	٣٢	
٢٣	في شأن مدى جواز إعادة تعيين من صدر قرار	٣٣	

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
	بإنهاء خدمته للانقطاع ثم بعد ذلك صدر قرار من السلطة المختصة بالموافقة على منحهم إجازة بدون مرتب عن فترة الانقطاع		
٢٣	أثر إعادة ترتيب الأقدمية وفقاً للمادة "١٨" من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على الترقية	٣٤	ترتيب الأقدمية
٢٤	في شأن أثر صدور القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ على ترتيب الأقدمية بالنسبة للعامل الذي تحولت إجازته من الجوازية إلى الوجوبية	٣٥	
٢٤	مدى جواز حساب الأقدمية الاعتبارية الواردة بالقرار الوزاري رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٠ بشأن قواعد النقل والتعيين في وظائف التدريس	٣٦	
٢٥	في شأن عدم جواز تنازل العامل عن ترتيب أقدميته في حاله نقله من وحدة إلى أخرى	٣٧	
٢٥	في شأن ترتيب الأقدمية للمعينين بالمادة "٢٥" مكرراً والحاصلين على المؤهل العالي في تاريخ واحد إلا أن أحدهم عين قبل الآخر	٣٨	المادة ٢٥ مكرراً المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠
٢٦	في شأن مدى تسوية حالات بعض العاملين بالمادة "٢٥" مكرراً أثناء مدة الإجازة بدون مرتب أو الإعارة أو الندب كل الوقت وغيرها	٣٩	
٢٦	في شأن مدى جواز إعمال حكم المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية في حالة عدم استلام العامل لوظيفته المعين عليها وفقاً لأحكام المادة ٢٥ مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨	٤٠	
٢٧	في شأن تطبيق الخيار الوارد بالفقرة السابعة المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ إلى المادة ٢٥ مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨	٤١	
٢٨	في شأن مدى انطباق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على حالة العامل الذي حصل على مؤهل عالي أثناء الخدمة بشركة قطاع عام ثم تم تعيينه بالحكومة بناء على ترشيح القوى العاملة ورفق إلى الدرجة الأولى	٤٢	
٢٨	في شأن مدى جواز تطبيق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على العامل المعين بدون مؤهل ثم حصل على مؤهل متوسط وعين به قبل صدور هذا القانون	٤٣	
٢٩	في شأن مدى جواز تطبيق القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على العامل الحاصل على مؤهل عال وعين بمؤهل متوسط في وظيفة مكتبية عن طريق مسابقة ثم أعيد تعيينه على وظيفة تخصصية	٤٤	
٢٩	في شأن مدى جواز تطبيق القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على حالة العاملين الذين تم تسوية حالتهم بالمؤهل العالي الحاصلين عليه أثناء الخدمة بالمادة	٤٥	تابع المادة ٢٥ مكرراً المعدلة بالقانون رقم

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
			٥ لسنة ٢٠٠٠
٣٠	٢٥ مكرراً ثم تم تعيينهم في جهة أخرى مع الاحتفاظ لهم بمرتباتهم السابقة من تاريخ استلام العمل في شأن مدى إعمال حكم المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على العامل الذي عين ابتداء بغير طريق المادة ٢٥ مكرراً .	٤٦	
٣٠	في شأن مدى أحقية العامل الحاصل على مؤهل عال قبل تسويته بالمؤهل فوق المتوسط في تطبيق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠	٤٧	
٣١	في شأن مدى جواز اعتبار مدة الخدمة السابقة التي قضيت بوظيفة أمين شرطة مدة عمل فني أو كتابي في حساب نصف المدة وفقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠	٤٨	
٣١	في شأن تاريخ استحقاق العلاوتين بالنسبة لشاغلي الوظائف من الدرجة الثانية والأولى الفنية أو المكتبية	٤٩	
٣١	في شأن مدى جواز إعمال حكم المادة ( ٢٥ ) مكرراً في حالة سبق إعمالها على العامل الذي ترك الجهة وتم تعيينه بالمؤهل العالي تعييناً جديداً واحتفظ بالعلوة التي منحت له وفقاً لحكم المادة ٢٥ مكرراً عند التعيين الجديد	٥٠	
٣٢	في شأن مدى استفادة العامل الحاصل على مؤهل فوق المتوسط من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ ومدى جواز منحه أقدمية اعتبارية قدرها سنتين كمدة خبرة مكتسبة علمياً وفقاً للماد ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨	٥١	
٣٣	في شأن كيفية حساب نصف المدة التي قضيت بالعمل الفني أو الكتابي في ضوء أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠	٥٢	
٣٣	في شأن مدى جواز منح العلاوتين المنصوص عليهما في الفقرة الخامسة من المادة ٢٥ مكرراً لغير الموجود في الخدمة بالجهاز الإداري في ١٩٩٢/٦/٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ ومدى جواز إفادته من المادة " ٢٥ مكرراً" بعد تعديلها بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠	٥٣	
٣٣	في شأن مدى إمكانية إفادة العامل المعين ابتداء بوظيفة عامل عادي ثم حصل على مؤهل عال خلال فترة إنهاء خدمته وعين به ثم انتهت خدمته ثم أعيد تعيينه بالجهة من أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠	٥٤	تابع المادة ٢٥ مكرراً المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠
٣٤	في شأن الإفادة عما إذا كان التعيين بالمادة ٢٥ مكرر يتطلب تقديم العامل استقالته من الوظيفة التي يشغلها أم يكفي بإخلاء طرفة فقط	٥٥	
٣٤	في شأن مدى استفادة العامل الحاصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة في جهة غير مخاطبة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد نقله إلى جهة تطبق أحكام هذا القانون في تطبيق المادة " ٢٥ مكرراً "	٥٦	
٣٥	في شأن مدى جواز إفادة العاملين بالهيئات	٥٧	

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
٣٥	التي تطبق لائحة خاصة من المادة ٢٥ مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في شأن مدى جواز تكرار تطبيق المادة ( ٢٥ مكرراً ) على العامل الذي سبق تعيينه بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه أثناء الخدمة عملاً بهذه المادة وضمت له مدة العمل الفني أو الكتابي حتى تاريخ الحصول على المؤهل ثم عين بمسابقة بنفس الجهة في مجموعة أخرى	٥٨	
٣٦	في شأن حق العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة في الاستمرار في المجموعة الفنية أو المكتبية في ضوء الفقرة السابعة المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠	٥٩	
٣٧	في شأن الطوائف المضافة والأحكام المستحدثة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام المادة " ٢٥ مكرراً "	٦٠	
٣٨	في شأن مدى جواز سحب القرار الصادر بإعادة تعيين أحد العاملين طبقاً لحكم المادة " ٢٥ مكرراً " لعدم ثبوت اعتبار مؤهله مؤهلاً عالياً	٦١	
٣٩	في شأن تحديد تاريخ منح الفروق المالية للعامل الذين عين بالمادة " ٢٥ مكرراً " وتقدم بطلب العودة إلى المجموعة المكتبية أو الفنية في الفترة المحددة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ هل تكون من تاريخ العمل بالقانون أم من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لقرار العودة	٦٢	
٣٩	في شأن مدى استفادة المحال للمحاكمة التأديبية أو الجنائية أو مجلس تأديب من أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠	٦٣	تابع المادة ٢٥ مكرراً المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠
٣٩	في شأن مدى جواز الجمع بين المادة ٢٥ مكرراً والفقرة الأولى من المادة ( ٢٧ ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨	٦٤	
٤٠	في شأن مدى جواز تطبيق القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا عن طريق المسابقة أو القوى العاملة قبل صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة	٦٥	
٤٠	في شأن مدى جواز حساب أقدمية الخمس سنوات بالمجموعة الفنية أو المكتبية المقررة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ ضمن أقدمية العامل في الدرجة الثانية أو الأولى التخصصية وترقيته على أساس ذلك	٦٦	
٤١	في شأن مدى جواز العدول عن التسوية الصحيحة في حالة الإضرار بالعامل	٦٧	
٤٢	في شأن مدى إعمال الأولوية المقررة بالمادة (٤١) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية عند إعادة التعيين بالمادة ٢٥ مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨	٦٨	

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
٤٢	في شأن حالات وقواعد حساب مدة الخبرة العلمية	٦٩	الخبرة العلمية والعملية
٤٣	في شأن مدى جواز الجمع بين المادة ٢٥ ، ٢٧ ، فقرة ثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته	٧٠	
٤٣	في شأن مدى جواز إثبات فترة الامتياز للأطباء بالاستمارة ١٠٣ ع . ح	٧١	
٤٤	في شأن حساب مدة التمرين والاشتغال بالمحاماة	٧٢	
٤٤	في شأن مدى أحقية العامل المعاق بعد تعيينه في حساب مدة الخبرة العلمية العملية	٧٣	
٤٥	في شأن مدى اشتراط القيد في السجل العام للمحاسبين والمراجعين بوزارة المالية لحساب مدة الخبرة العملية للمحاسبين والمراجعين بالإضافة إلى القيد بنقابة التجاريين	٧٤	تابع الخبرة العلمية والعملية
٤٥	في شأن مدى أحقية العاملين في ضم مدة الخبرة العملية السابقة التي قضيت بأحد مشروعات المحافظات	٧٥	
٤٦	في شأن حساب المدة المشترطة لشغل الوظيفة عند التعيين من الخارج في غير أدنى الدرجات وكيفية حساب مدة الخبرة الزائدة	٧٦	
٤٧	في شأن مدى جواز ضم مدة خبرة عملية قضيت بالقطاع الخاص ( شركات القطاع الخاص )	٧٧	
٤٧	في شأن مدى جواز ضم مدد الخبرة العملية التي قضيت باليومية المؤقتة أو بالقطعة أو بالساعة أو بالأجر نظير العمل	٧٨	
٤٨	في شأن مدى أحقية العامل في منحة علاوة وحساب سنة خبرة علمية لحصوله على الماجستير قبل تاريخ التعيين واما إذا كانت تحسب له على أساس تاريخ تعيينه الفعلي أم الفرضي نتيجة ضم مدد ( الامتياز - التجنيد - الخبرة العملية )	٧٩	
٤٨	في شأن مدى جواز حساب مدة الخبرة العملية السابقة للمعيد والمدرس المساعد عند نقله إلى الكادر العام وشروط ترقيته	٨٠	
٤٩	في شأن مدى جواز حساب مدة خبرة عملية سابقة قضيت في مجموعة نوعية مغايرة للمجموعة المعين عليها العامل حالياً	٨١	
٤٩	في شأن بعض استفسارات حول إثبات مدة الخبرة العملية السابقة بالاستمارة الخاصة بذلك عند تقديم مسوغات التعيين	٨٢	
٥٠	في شأن كيفية حساب مدة خبرة عملية قضيت بشركة قطاع أعمال عام قبل وبعد وضع لوائح العاملين بهذه الشركة	٨٣	
٥١	في شأن حساب مدة الخبرة العملية الزائدة	٨٤	تابع الخبرة العلمية

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
٥٢	للعاملين المخاطبين بأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية	٨٥	والعملية
٥٢	في شأن مدى استفادة أعضاء الإدارات القانونية من حساب مدة الخبرة العلمية والعملية	٨٦	
٥٢	في شأن مدى جواز حساب المدة من تاريخ إنهاء الخدمة حتى تاريخ إعادة التعيين كمدة خبرة عملية	٨٧	
٥٣	في شأن تحديد مدلول زميل الخدمة العسكرية	٨٨	الخدمة العسكرية والخدمة العامة
٥٣	في شأن الأثر المترتب على عدم تحديد موقف العامل من التجنيد ومدى جواز إعادة تعيينه	٨٩	
٥٤	في شأن كيفية حساب مدة الخدمة العامة وفقا للقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية	٩٠	
٥٥	في شأن مدى جواز النظر في ضم مدة الخدمة العسكرية والوطنية للعامل أكثر من مرة	٩١	
٥٥	في شأن مدى جواز سحب قرار إنهاء خدمة لعدم تحديد الموقف من التجنيد	٩٢	
٥٦	في شأن حساب مدة الاستدعاء للقوات المسلحة بعد انتهاء الخدمة الإلزامية دون التقيد بقيد الزميل	٩٣	
٥٦	في شأن حساب مدة التجنيد لأعضاء الإدارات القانونية	٩٤	
٥٧	في شأن سقوط الحق في ضم مدة الخدمة السابقة ومدة الخدمة العسكرية ومدة الخدمة العامة بالتقادم الطويل	٩٥	
٥٧	في شأن كيفية تنفيذ حكم المحكمة الدستورية العليا الذي قضى بعدم دستورية نص الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ في شأن الخدمة العامة	٩٦	
٥٨	في شأن مدى جواز ضم مدة الخدمة العسكرية التي قضيت بالمؤهل الذي لم يعين العامل به أساسا	٩٧	
٥٨	بشأن مدى جواز الاحتفاظ بالوظيفة للمجنّد	٩٨	
٥٨	في شأن مدى جواز منح العامل مستحقته المالية خلال فترة استدعائه للقوات المسلحة عند عمله بعقد مؤقت	٩٩	
٥٩	في شأن مدى جواز حساب مدة الخدمة العسكرية لمن سوّيت حالته بالمؤهل المجنّد به	١٠٠	
٥٩	في شأن أثر الجزاءات التي توقع على العامل ومحورها على تقرير كفاية العامل	١٠١	قياس كفاية الأداء
٦٠	في شأن مدى إمكانية وضع تقارير كفاية عن	١٠٢	



رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ		
٦٠	سنوات خدمة غير فعلية بسبب سحب قرار تعيين ثم ألغى القرار الساحب بحكم قضائي في شأن مدى جواز وضع تقرير كفاية عن العامل المحبوس نفاذاً لحكم جنائي نهائي	١٠٣		
٦١	في شأن حق السلطة المختصة الكامل في الترقيات وفقاً للقواعد المقررة	١٠٤	الترقيات	
٦٢	في شأن مدى صحة الترقيات التي تمت بناء على ضم مدة خدمة سابقة ثبت خطؤها وتم سحبها	١٠٥		
٦٢	في شأن حالات سحب القرارات المعيبة والآثار المترتبة على ذلك	١٠٦		
٦٣	في شأن الأثر المترتب على تنفيذ حكم بإرجاع أقدمية العامل في درجة معينة على الترقيات السابقة على صدور الحكم والعلاوات التشجيعية	١٠٧		
٦٣	في شأن أثر تصحيح ترتيب الأقدمية الخاطيء على قرارات الترقية	١٠٨		
٦٤	في شأن الأثر المترتب على الترقية في وظيفة بمجموعة نوعية مغايرة	١٠٩		
٦٤	في شأن شروط الترقيات الأدبية من تقسيم أدنى إلى تقسيم أعلى داخل الدرجة الواحدة	١١٠		
٦٥	في شأن مدى جواز ترقية العاملين بالأقدمية أو بالاختيار أثناء مدة الإجازة الوجوبية	١١١		
٦٥	في شأن كيفية شغل الوظيفة الإشرافية من بين شاغلي الدرجة الوظيفية الواحدة	١١٢		تابع الترقيات
٦٦	في شأن مدى سريان أحكام اللوائح الخاصة للهيئات العامة عند الترقية بالرسوب الوظيفي	١١٣		
٦٦	في شأن ترقية العامل المعار أو المرخص له بإجازة خاصة بدون مرتب الذي تجاوز مدة إجازته أو إعارته أربع سنوات بالرغم من وجود عاملين يسبقونه في ترتيب الأقدمية وغير مستوفيه لشروط الترقية طبقاً لقواعد الرسوب الوظيفي	١١٤		
٦٧	في شأن مدى إمكانية ترقية أحد العاملين بالقرار رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ بعد زوال المانع بعودته من الإعارة	١١٥		
٦٧	في شأن مدى جواز الترقية بالرسوب وفقاً لقرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والأثر المترتب على تغيير المركز القانوني في تاريخ تال للتاريخ المحدد للترقية	١١٦		
٦٨	في شأن مدى جواز ترقية العامل أثناء تفرغه للعمل النقابي وفقاً لقرارات الرسوب الوظيفي ومدى استحقاقه للحوافز	١١٧		
٦٩	في شأن مدى إفادة العامل العائد من الإعارة أو الإجازة يوم ٢٠٠٠/٩/٢ من القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠	١١٨		
٦٩	في شأن أثر تنفيذ الحكم القضائي الصادر بإلغاء قرار فصل العامل واعتبار مدة خدمته متصلة	١١٩		

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
٦٩	على الترقيات في شأن كيفية تحديد تاريخ ترقية المرفقين لوظيفة كبير من درجة مدير عام ( ترقية عادية - ترقية بالرسوب )	١٢٠	
٧٠	في شأن الأحكام القانونية المنظمة لوظيفة كبير أخصائيين - فنيين - كتابين	١٢١	
٧٣	في شأن أثر الأجازة الوجوبية على الترقيات بالرسوب	١٢٢	
٧٤	في شأن مدى جواز التعيين بوظيفة كبير في حالة سحب قرار جزاء أو توصية من لجنة التوفيق أو حكم قضائي	١٢٣	
٧٤	في شأن مدى جواز ترقية العاملين الذين لم تتم ترقيتهم بقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بشأن الرسوب الوظيفي عند استكمالهم المدة على الدرجات الخالية وفقا للقواعد الواردة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨	١٢٤	
٧٥	في شأن أثر عدم التقدم بطلب كتابي قبل مضي ثلاثون يوماً من تاريخ صدور القرارات بشأن الترقية بالرسوب	١٢٥	تابع الترقيات
٧٥	في شأن مدى إمكانية ترقية أحد العاملين بقرارات الرسوب الوظيفي والمعين بوظيفة عمدة قرية	١٢٦	
٧٦	في شأن مدى أحقية العامل المحال للمحاكمة التأديبية أو الجنائية في التعيين أو الترقية وفقا لقرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على ضوء حكم المادة ٨٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والأثر المتربط على انتهاء مدة الإحالة بعد هذا التاريخ	١٢٧	
٧٦	في شأن مدى جواز حجز الدرجة للمحال للمحاكمة التأديبية أو الجنائية للترقية عليها رسوباً	١٢٨	
٧٧	في شأن تحديد المسمى الوظيفي للمعينين بوظيفة كبير بدرجة مدير عام من أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣	١٢٩	
٧٨	في شأن شروط ترقية أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية على ضوء أحكام قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ومرتبطة الكفاية التي يعتد بها	١٣٠	
٧٩	في شأن كيفية الاحتفاظ بالأجر عند إعادة التعيين طبقاً للمادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨	١٣١	الأجور
٧٩	في شأن مدى جواز الاحتفاظ للعاملين بالمشروعات المحلية للمحافظة بمرتباتهم طبقاً لحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ عند تعيينهم على وظائف دائمة	١٣٢	
٨٠	في شأن مدى أحقية العاملين المعينين بعقود مؤقتة في صرف منحة العشرة جنيهاً شهرياً المقررة بديلاً عن منحة مايو	١٣٣	

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
٨٠	في شأن مدى أحقية أحد العاملين في صرف أجره خلال فترة إبعاده للمعاش بناء على حكم المحكمة التأديبية الذي طعن فيه وتم إلغاؤه بحكم المحكمة الإدارية العليا	١٣٤	
٨١	في شأن تحديد مدلول الأجر الأساسي والأجر الكامل عند حصول العامل على إجازة خاصة بأجر ( إجازة وضع / إجازة حج / إجازة المخالط للمريض بمرض معد )	١٣٥	تابع الأجور
٨١	في شأن مفهوم الأجر المضاعف الذي يتقاضاه العامل عن أيام العطلة الرسمية والأعياد الرسمية	١٣٦	
٨٢	في شأن عناصر التعويض عن الفترات التي لم يؤد فيها العامل العمل بسبب يرجع إلى جهة الإدارة	١٣٧	
٨٢	في شأن استفسارات المنحة المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨ أحقية المحال للمحاكمة التأديبية والجنائية لهذه المنحة دخولها في الحساب عند صرف منحة الوفاة معاملتها معاملة الراتب الأساسي عند الحجز على المرتب	١٣٨	
٨٣	في شأن كيفية تحديد المستحقات المالية للعامل الذي تنتهي مدة خدمته عند سن الستين ثم يثبت أن له الحق في البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين	١٣٩	
٨٣	في شأن تحديد الأجر الذي يتخذ أساسا عند صرف مكافأة توازي أجر سنة لدى تطبيق المادة ٩٥ مكررا (١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨	١٤٠	
٨٤	في شأن مدى أحقية العامل الصادر لصالحه حكم بعودته للعمل في صرف الجهود غير العادية والحوافز وحصوله على الإجازات الاعتيادية خلال فترة انقطاعه السابقة على صدور الحكم	١٤١	
٨٥	في شأن مدى استحقاق عضو هيئة التدريس مرتب نائب رئيس جامعة عن اكتمال مدة العشر سنوات التي قضى جزء منها في جامعة أجنبية بعد استقالته	١٤٢	
٨٦	في شأن مدى أحقية العامل المعين بعقد مؤقت طبقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ في الأجر عن فترة حبسه احتياطيا على ذمة قضية	١٤٣	
٨٦	في شأن مدى أحقية العامل الذي حكم بإلغاء قرار إنهاء خدمته في أجره عن المدة من إنهاء خدمته وحتى صدور الحكم	١٤٤	
٨٦	في شأن المعاملة القانونية للعاملين بالهيئات الدولية عند تعيينهم بالجهاز الإداري للدولة بالنسبة للاحتفاظ بالمرتب وكيفية حساب العلاوات	١٤٥	تابع الأجور

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
٨٧	الخاصة في شأن مدى جواز تطبيق الفقرة الرابعة من الكتاب الدوري رقم ٣ لسنة ٢٠٠٠ الخاص بكيفية تطبيق القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ بالتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق لمن سحب قرار ضم مدة خدمتهم العامة	١٤٦	
٨٨	في شأن مدى استحقاق ضباط وأفراد الشرطة بوزارة الداخلية المنقولين إلى وظائف مدنية في الاحتفاظ بمرتباتهم والبدلات التي كانوا يتقاضونها بوظائفهم السابقة والواردة ضمن مفردات مرتباتهم ( بدل مدن ومباحث / بدل طبيعة عمل / بدل غذاء / جذب )	١٤٧	
٨٨	في شأن مدى أحقية شاغلي الوظائف العليا بالطرق المقررة قانوناً لشغلها في صرف بدل التمثيل المقرر للوظيفة	١٤٨	البدلات
٨٩	في شأن مدى أحقية مديرو العموم في بدل التمثيل	١٤٩	
٨٩	في شأن مدى أحقية العامل المكلف بحراسة استراحة المحافظة بمحافضة أخرى في بدل الإقامة والمقابل النقدي	١٥٠	
٩٠	في شأن أحقية العامل المنتدب لشغل وظيفة في مدينة أخرى غير التي بها مقر عمله في استحقاق بدل السفر	١٥١	
٩٠	في شأن تحديد نسبة بدل السفر عند الإيفاد لإحدى الدول أو الهيئات الأجنبية في حالة التمتع بضيافتها	١٥٢	
٩١	في شأن مدى أحقية المنتدب في صرف مصروفات انتقاله عن مدة ندبه	١٥٣	
٩١	في شأن مدى أحقية العامل في صرف بدل الانتقال أثناء تردده للعلاج	١٥٤	
٩٢	في شأن مدى استحقاق العامل أقساط المقابل النقدي عن استمارات السفر عن مدة سنة كاملة في حالة إنهاء الندب أو النقل قبل انتهاء السنة	١٥٥	
٩٢	في شأن مدى تحديد المقابل النقدي في حالة تعدد وسائل النقل	١٥٦	
٩٣	في شأن مدى أحقية العاملات في صرف المقابل النقدي للزوجة العاملة عن نفسها ولأولادها عند وجود زوجها بإجازة خاصة بدون مرتب أو في حالة عدم عمله بالحكومة أو القطاع العام	١٥٧	
٩٣	في شأن مدى استحقاق المقابل النقدي عن وجبة غذائية للعاملين بالصرف الصحي ومياه الشرب والنظافة عند قيامهم بإجازة	١٥٨	
٩٤	في شأن شروط وقواعد انتفاع العاملين المدنيين بالدولة بالمساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت الحكومية	١٥٩	

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
٩٥	في شأن شروط منح بدل التفرغ المقرر للتجاربيين وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦	١٦٠	
٩٥	في شأن مدى جواز الجمع بين بدل التفرغ للتجاربيين والأجر الإضافي أو الجهود غير العادية	١٦١	
٩٦	في شأن شروط منح بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٣٦ لسنة ٢٠٠٥	١٦٢	
٩٧	في شأن مدى جواز صرف بدل العدوى للأطباء من جهة عملهم الأصلية في حالة ندب الطبيب إلى جهة عمل أخرى	١٦٣	
٩٧	في شأن أحوال سقوط الحق بالتقادم القصير والطويل	١٦٤	
٩٨	في شأن جواز الجمع بين بدل التفرغ المقرر بمقتضى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية وبدل التمثيل أو أي بدل طبيعة عمل آخر وتاريخ العمل بحكم المحكمة الدستورية العليا المقرر لذلك	١٦٥	
٩٨	في شأن مدى أحقية أعضاء المجالس الشعبية المحلية والمجالس التنفيذية بالمحافظات في الحصول على بدل حضور الجلسات	١٦٦	
٩٩	في شأن مدى إمكانية صرف بدلات حضور الجلسات واللجان للأعضاء في حالة انعقاد اللجنة بذات الجهة	١٦٧	
٩٩	بشأن تحديد شروط منح بدل التفرغ المقرر للفنانين التشكيليين طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٦ لسنة ٢٠٠٣	١٦٨	
٩٩	في شأن الإفادة عما إذا كانت العلاوات الخاصة التي ضمت للمرتب تدخل في حساب بدل التفرغ المقرر لأعضاء الإدارات القانونية	١٦٩	
١٠٠	نطاق استحقاق بدلات ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب وجامعي القمامة بعد صدور القانون رقم ٩٩ لسنة ٩٩	١٧٠	
١٠٠	في شأن تحديد ميعاد استحقاق العلاوة الدورية في حالة تعيين العامل تعييناً جديداً إذا ما اتصل تعيينه بخدمة سابقة دون فاصل زمني	١٧١	العلاوات
١٠١	في شأن مدى أحقية العامل في الحصول على علاوة دورية في فترة منحة إجازة لحصوله على تقريرين سنويين متتاليين بمرتبة ضعيف	١٧٢	
١٠١	في شأن مدى جواز منح علاوة تشجيعية بناء على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز أحدهما بالمجموعة المكتتبية أو الفنية والآخر في المجموعة التخصصية	١٧٣	
١٠٢	في شأن شروط منح العلاوة التشجيعية بسبب	١٧٤	

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
١٠٢	حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز في شأن تحديد تاريخ استحقاق العلاوة التشجيعية للعامل الذي حصل على الماجستير أو الدكتوراه في جهة غير الجهة التي يعمل بها	١٧٥	ت الع علاوات
١٠٣	في شأن تحديد التاريخ الذي يعتد به لمنح العامل العلاوة التشجيعية لحصوله على شهادة الماجستير أو الدكتوراه في إحدى الجامعات الأجنبية وتم معادلتها	١٧٦	
١٠٤	في شأن مدى أحقية العامل في الحصول على العلاوة التشجيعية المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ المعدل بالقرار رقم ٨٢٧ لسنة ١٩٨٣ لحصوله أثناء الخدمة على الدبلوم العام في التربية	١٧٧	
١٠٤	في شأن منح العلاوة التشجيعية للعامل الذي حصل على دبلوم الدراسات العليا أثناء عمله بالعقد المؤقت	١٧٨	
١٠٥	في شأن عدم جواز إعادة حساب العلاوات الخاصة على المرتب الجديد بعد إعادة التعيين بالمادة (٢٥ مكرراً)	١٧٩	
١٠٥	في شأن مدى أحقية العامل المعين بمكافأة شاملة في الحصول على العلاوات الخاصة ومدى جواز ضمها إلى المكافأة الشاملة	١٨٠	
١٠٥	كيفية حساب العلاوة الخاصة لأعضاء هيئة التدريس الذين كانوا يشغلون وظائف بالجهاز الإداري والقطاع العام	١٨١	
١٠٦	في شأن مدى أحقية العامل المنقول من المخابرات العامة إلى الكادر العام في حساب علاوات المخابرات والعلاوات الخاصة وكذا أحقية العامل المنقول من الرقابة الإدارية في علاوة الرقابة والعلاوة الخاصة	١٨٢	
١٠٧	في شأن مدى جواز سحب قرار منح العلاوة التشجيعية التي منحت في درجة ثم تم سحبها كأثر من آثار سحب قرار الترقية	١٨٣	
١٠٧	في شأن الحد المسموح به لوصول أجر العامل بالعلاوات (الدورية / والترقية / والتشجيعية)	١٨٤	
١٠٨	في شأن كيفية منح العلاوات الخاصة للمعينين الجدد والمعاد تعيينهم	١٨٥	
١٠٩	في شأن حالات ضم العلاوة المقررة بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ إلى الراتب الأساسي لأصحاب المعاشات العسكرية المعينين بوظائف مدنية	١٨٦	
١٠٩	في شأن معاملة شاغلي وظائف من درجة مدير عام بالنسبة للزيادة المقررة بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ عند وصول مرتباتهم للربط الثابت	١٨٧	
١١٠	في شأن مدى أحقية أصحاب المعاشات العسكرية في الجمع بين العلاوة الاجتماعية الإضافية المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ والإعانة الواردة بالقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٨٢	١٨٨	
١١١	في شأن كيفية منح العامل فروق الجهود غير	١٨٩	الصوافز والمكافآت

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
١١١	العادية والحوافز والمكافآت التشجيعية السابق صرفها بعد إعادة تدرج مرتبه نتيجة تسوية لاحقة	١٩٠	<b>التشجيعية والجهود غير العادية</b>
١١٢	في شأن أحقية العامل المريض بمرض مزمن في صرف الحوافز المستحقة بنسبة ٢٥% المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨	١٩١	<b>تابع الحوافز والمكافآت التشجيعية والجهود غير العادية</b>
١١٣	في شأن مدى أحقية عضو مجلس الشعب في الحوافز والبدلات والمكافآت التي كان يتقاضاها من عمله قبل العضوية ومدى استمراريته في عضوية مجلس الإدارة بجهة عمله	١٩٢	
١١٣	في شأن مدى أحقية المكلفين بالقوات المسلحة في صرف الحوافز في ضوء القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعبئة العامة المعدل بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٢	١٩٣	
١١٣	في شأن بعض الاستفسارات الخاصة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ بشأن الحوافز وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٩٨	١٩٤	
١١٤	في شأن مدى أحقية الضباط وضباط الصف المنتدبين لتدريس مادة التربية العسكرية بالمدارس في صرف جميع أنواع المكافآت والحوافز الخاصة بالتدريس والامتحانات أسوة بالمتبع مع العاملين بالتربية والتعليم القائمين على التدريس والإشراف على المواد الأساسية	١٩٥	
١١٥	في شأن تحديد الجهة التي تتحمل صرف الحوافز الخاصة للعامل أثناء ندبة للعمل بالمجلس الشعبي المحلي بالمحافظة		
١١٦	المعاملة المالية للعامل الموفد للتدريب بالداخل	١٩٦	<b>التدريب</b>
١١٦	في شأن مدى جواز حساب مكافأة التدريب على أساس الوظيفة المنتدب إليها العامل	١٩٧	
١١٦	في شأن مدة سريان التدريب اللازم للترقيات الأدبية	١٩٨	
١١٧	في شأن حالات نقل عضو اللجنة النقابية وفقا للمادة ٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١	١٩٩	<b>النقل</b>
١١٧	في شأن نقل بعض حالات من المجموعة النوعية الحرفية	٢٠٠	
١١٨	لوظائف التمريض والصحة العامة إلى المجموعة الفنية لوظائف التمريض والصحة العامة	٢٠١	
١١٨	في شأن مدى إمكانية الاعتداد بموافقات لجان شئون العاملين عند نقل بعض العاملين من جهة إلى أخرى في سنوات سابقة	٢٠٢	<b>تابع النقل</b>
١١٨	في شأن مدى إمكانية النقل والإعارة من إحدى		

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ		
١١٩	شركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام إلى وحدات الجهاز الإداري للدولة في شأن تحديد الجهة المختصة بإصدار قرار التصرف في التحقيقات التي انتهت بمعرفة النيابة الإدارية ونقل العامل من مديرية إلى أخرى بذات المحافظة	٢٠٣		
١٢٠	في شأن مدى جواز نقل العامل من مجموعة الخدمات المعاونة إلى المجموعة الحرفية	٢٠٤		
١٢١	في شأن مدى أحقية الموظف في تجديد إجازته الخاصة بدون مرتب رغم عدم سداد متجمد النفقة الصادرة بموجب حكم صادر ضده	٢٠٥	الإجازات والبعثات	
١٢١	في شأن صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية	٢٠٦		
١٢٢	في شأن مدى أحقية العاملة في إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر بعد وفاة مولودها وأثر إجازة الوضع على الإجازة المرضية السابقة على واقعة الوضع	٢٠٧		
١٢٣	في شأن الحد الأدنى لمدة إجازة رعاية الطفل	٢٠٨		
١٢٣	في شأن مدى أحقية العامل في رصيد إجازته الاعتيادية خلال فترة الإجازة الدراسية الممنوحة له	٢٠٩		
١٢٤	في شأن مدى جواز تفرغ العامل نصف الوقت للدراسة على نفقته الخاصة	٢١٠		
١٢٤	في شأن كيفية حساب الإجازة الاعتيادية لمن وقع بلوغه سن الخمسين خلال السنة المالية	٢١١		
١٢٥	في شأن مدى سريان قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ٢٠٠٠ بإطلاق مدد الإعارات والإجازات الخاصة على الهيئات التي تضمنت لوائحها نصوص مخالفة لهذا القرار	٢١٢		
١٢٥	في شأن مدى جواز منح العاملة ساعة رخصة للطفل الرابع	٢١٣		
١٢٥	في شأن مدى جواز سفر العامل للخارج بدون إذن مسبق من السلطة المختصة أثناء الإجازة الاعتيادية الممنوحة له	٢١٤		
١٢٦	في شأن كيفية حساب أيام تردد العامل على المستشفيات للعلاج	٢١٥		
١٢٧	في شأن مدى إمكانية تطبيق المادة ٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على العامل للمرة الثانية خلال حياته الوظيفية	٢١٦		
١٢٧	في شأن مدى جواز إعادة ترتيب أقدمية العامل الشاغل للدرجة الأولى عند عودته من الإجازة الخاصة بدون مرتب التي تجاوز أربع سنوات	٢١٧		
١٢٨	في شأن شغل وظائف المعارين والحاصلين على إجازات خاصة بدون مرتب بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة	٢١٨		
١٢٨	في شأن مدى استحقاق العامل الصادر له حكم قضائي بإلغاء قرار إنهاء خدمته في الاحتفاظ برصيد الإجازات	٢١٩		



رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
١٢٩	الاعتيادية من تاريخ إنهاء الخدمة حتى تاريخ صدور الحكم في شأن مدى أحقية العاملة بعقد مؤقت في إجازة وضع بأجر	٢٢٠	
١٢٩	في شأن مدى جواز منح العامل الحاصل على تأشيرة هجرة إلى دولة أخرى إجازة لمرافقة الزوج	٢٢١	
١٢٩	في شأن تحديد تاريخ الإحالة إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية والأثر المترتب على ذلك وتحديد انتهاء هذا الأثر	٢٢٢	<b>الجزاءات التأديبية</b>
١٣٠	في شأن كيفية تنفيذ الجزاء الموقع على العامل بالخفض إلى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر	٢٢٣	
١٣١	في شأن تحديد الدرجة المالية بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعادلة لرتبة أمين شرطة ثان	٢٢٤	<b>المعادلات الدراسية</b>
١٣١	في شأن الدرجة المالية المعادلة لوظيفة رئيس محكمة ابتدائية من الفئة (ب) عند النقل إلى إحدى وظائف الكادر العام	٢٢٥	
١٣٢	في شأن تقييم شهادة المشاة و عما إذا كانت تعادل مؤهلا متوسطا من عدمه	٢٢٦	
١٣٢	في شأن تحديد الدرجة المالية بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعادلة لرتبة مقدم قوات مسلحة	٢٢٧	
١٣٣	في شأن معادلة شهادة البكالوريوس من كلية التربية النوعية	٢٢٨	
١٣٣	في شأن تقييم شهادة بكالوريوس السياحة والفنادق قسم الإرشاد السياحي التي يمنحها المعهد العالي للسياحة والفنادق جامعة السادس من أكتوبر	٢٢٩	
١٣٣	في شأن تحديد التاريخ الذي يعتد به للحصول على مؤهل من الدرجة الجامعية الأولى والمؤهلات الأعلى منها	٢٣٠	<b>تابع المعادلات الدراسية</b>
١٣٤	في شأن مدى إمكانية اعتبار العاملين الحاصلين على الشهادات العسكرية والمعاملين بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ والمطبق بشأنهم نص المادة السادسة من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ من الحاصلين على مؤهلات متوسطة من عدمه	٢٣١	
١٣٤	في شأن الأثر المترتب على عدم إنذار العامل المنقطع عن عمله وفقا لحكم المادة ٩٨ القانون لسنة ١٩٧٨ على إنهاء خدمته	٢٣٢	<b>انتهاء الخدمة</b>
١٣٥	في شأن كيفية تحديد سن الإحالة إلى المعاش بالنسبة لعلماء الأزهر ومن في حكمهم	٢٣٣	
١٣٦	في شأن تحديد سن انتهاء الخدمة بالنسبة للموظفين والعمال والاستثناءات الواردة عليه	٢٣٤	
١٣٦	في شأن مدى جواز إنهاء خدمة العامل في حالة الانقطاع التالي على عدم الموافقة على تجديد إجازته	٢٣٥	
١٣٧	في شأن مدى جواز سحب قرار إنهاء الخدمة إذا ما انتفت نية الاستقالة	٢٣٦	

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
١٣٨	في شأن مدى جواز تأثير الفصل من العمودية وفقاً لقانون العمد والمشايخ على إنهاء العلاقة الوظيفية للعامل	٢٣٧	
١٣٨	في شأن استفادة أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ من أحكام الاستقالة التيسيرية المنصوص عليها في المادة ٩٥ مكرراً و ٩٥ مكرراً (١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨	٢٣٨	
١٣٩	في شأن الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة الانقطاع عن العمل	٢٣٩	
١٣٩	في شأن تحديد الوثيقة التي يعتد بها عند انتهاء الخدمة بسبب الإحالة إلى المعاش	٢٤٠	
١٤٠	في شأن مدى أحقية العامل الذي حكم ببقائه في الخدمة حتى سن الخامسة والستين في صرف الفرق بين ما تقاضاه عند سن الستين من مقابل نقدي لرصيد الإجازات وما يستحقه ببلوغه سن الخامسة والستين	٢٤١	تابع انتهاء الخدمة
١٤٠	في شأن مدى صحة القرار الصادر بإنهاء خدمة أحد العاملين	٢٤٢	
	للاتقطاع خلال فترة حبسه على ذمة أحد القضايا وصدر الحكم ببراءته		
١٤٠	في شأن مدى جواز استمرار العامل في العمل بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة وكيفية معاملته خلال هذه المدة	٢٤٣	
١٤١	في شأن مدى جواز سحب قرار إنهاء الخدمة الصحيح والأثر المترتب على عدم السحب	٢٤٤	
١٤٢	في شأن مدى جواز إنهاء خدمة العامل المحتفظ له بوظيفته بسبب هروبه من الخدمة العسكرية	٢٤٥	
١٤٢	في شأن كيفية حساب المدة من تاريخ وضع العامل نفسه تحت تصرف جهة الإدارة وحتى تاريخ تسلمه العمل	٢٤٦	
١٤٣	في شأن المقصود بالدراسات التي تعقدتها كلية الدفاع الوطني لأكاديمية ناصر العسكرية والتي تحل محل التدريب اللازم لشغل الوظائف القيادية	٢٤٧	شغل الوظائف القيادية طبقاً للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١
١٤٣	في شأن مدى جواز أن يتضمن تشكيل اللجان الدائمة للقيادات أحد المعيّنين بعقد / مؤقت أو مكافأة أو خبير وطني أو عاملين من درجات أقل من درجة المرشح لشغل الوظيفة القيادية	٢٤٨	
١٤٤	في شأن تحديد السلطة المختصة بالنقل من وظيفة قيادية إلى وظيفة قيادية أخرى في ضوء القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية	٢٤٩	
١٤٤	في شأن مدى جواز شغل وظيفة قيادية طبقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في ضوء ما أفاد به بعض الرؤساء من مأخذ تتعلق بكفاءة العامل الإدارية	٢٥٠	
١٤٥	في شأن مدى جواز تجديد تعيين شاغل الوظيفة القيادية المحال للمحاكمة التأديبية أو الجنائية	٢٥١	

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
١٤٥	في شأن كيفية التعيين من قائمة الترشيح لشغل الوظائف القيادية طبقا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ وعما إذا كان يلزم أخذ موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على ذلك	٢٥٢	
١٤٦	في شأن ضرورة مراعاة المواعيد القانونية للتجديد لشغل الوظائف المدنية القيادية	٢٥٣	
١٤٦	في شأن الاعتداد بالتدريب لشغل وظيفة قيادية عند شغل وظيفة أخرى من ذات المستوى	٢٥٤	
١٤٧	مدى اشتراط موافقة جهة العمل لتقدم العامل لشغل وظيفة قيادية ، ومدى موافقتها على التدريب إذا تم ترشيحه	٢٥٥	
١٤٧	في شأن حالات استحداث وظيفة غير قيادية في حالة انتهاء مدة شغل وظيفية قيادية .	٢٥٦	
١٤٧	في شأن مناهج الاستفادة بالميزة التأمينية المنصوص عليها في القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ .	٢٥٧	
١٤٨	في شأن مدى خضوع شاغلي الوظائف القيادية لنظام بيان كفاية الأداء .	٢٥٨	
١٤٨	في شأن مدى جواز تقدم العاملين المؤقتين بالوحدة للوظائف القيادية المعلن عنها داخليا طبقا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١	٢٥٩	
١٤٩	في شأن مدى جواز إبداء الرأي في الموضوعات المعروضة على القضاء	٢٦٠	موضوعات متنوعة
١٤٩	في شأن مدى قانونية التنازل عن صرف المزايا المقررة للوظيفة	٢٦١	
١٥٠	في شأن مدى جواز تنفيذ حكم محكمة القضاء الإداري في الشق العاجل	٢٦٢	
١٥٠	في شأن مدى جواز استخراج أو تجديد رخص قيادة من الدرجة الأولى والثانية المهنية للعاملين القائمين على إصلاح المركبات وليست مهنتهم القيادة	٢٦٣	
١٥١	في شأن تحديد حالات التصريح للعامل بقيادة سيارة أجرة مملوكة له أو لغيره في غير أوقات العمل الرسمية	٢٦٤	
١٥١	في شأن مدى جواز السماح للعاملة الوصية على أولادها القصر بعمل المدير المسئول عن تجارة أولادها للحفاظ عليها من الضياع	٢٦٥	
١٥٢	في شأن مدى جواز التصريح بفتح مكتب هندسي في غير أوقات العمل الرسمية	٢٦٦	
١٥٢	في شأن معاملة الحاصلين على بكالوريوس الكفاية الإنتاجية مع إتمامهم للدراسات التكميلية	٢٦٧	
١٥٣	في شأن سلطة الاحتفاظ بالمرتب السابق وفقا لنص المادة ٢٦ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨	٢٦٨	
١٥٤	في شأن تحديد مفهوم الأجر بالنسبة للمريض بمرض مزمن	٢٦٩	
١٥٤	في شأن الاحتفاظ لضباط القوات المسلحة	٢٧٠	

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
	بمرتباتهم وبدلاتهم الثابتة والتعويضات الإضافية عند تعيينهم بوظائف مدنية والحكم في حالة نقلهم		

## مبدأ رقم (١)

### البيانات والمرفقات الأساسية لإجراءات شغل الوظائف الخالية

#### أولاً : الأحكام القانونية التي تنظم شغل الوظائف الخالية :

- ١ - المادة (١٥) وما بعدها من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .
- ٢ - المادتان ( ١٠ مكرراً ) و (١١) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المعدلتان بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧ .
- ٣ - المادة الخامسة / الفقرة الثانية من قانون إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .
- ٤ - التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والتأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية .

#### ثانياً : ممن ولن توجه المكاتب :

- توجه المكاتب الخاصة بشغل الوظائف الخالية من السلطة المختصة بالجهة إلى -  
رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - حرصاً على سرعة البت .

#### ثالثاً : أعداد ومسميات الوظائف على مستوى الوحدة :

- (١) نموذج الاستمارة رقم (٥) السابق اعتمادها من السلطة المختصة في موازنة العام المالي ، والمتضمنة أعداد ومسميات الوظائف الممولة والمشغولة وأعداد ومسميات الوظائف الشاغرة على مستوى الوحدة .
- (٢) توضيح الفارق بين الوارد باستمارة (٥) والواقع الفعلي وأسبابه إن وجدت .

#### رابعاً : أعداد ومسميات الوظائف المطلوب شغلها ( بطريق التعيين / التكليف ) :

(١)

م	مسمى الوظيفة	الدرجة	الجموعه النوعية	العدد	أعداد الوظائف الخالية على مستوى الوحدة		مقر ممارسة الوظيفة
					أعداد الوظائف المحتفظ بها على سبيل التذكار	أعداد الوظائف التي خلت أثناء السنة	
١	الوظائف التخصصية						
٢	الوظائف المكتبية						

							الوظائف الفنية	١	٢
							الوظائف الحرفية	١	٢
							وظائف الخدمات المعاونة	١	٢

(٢) هذا علماً بأن هذه الوظائف بأعدادها ومسمياتها وارده باستمارة رقم (٥) ومعتمدة بجدول ترتيب الوظائف .

(٣) هذا علماً بأن هذه الوظائف المطلوب شغلها لمواجهة احتياجات العمل الحقيقية على ضوء المقررات الوظيفية .

#### **خامساً : المبررات الموضوعية للإعلان عن شغل الوظائف :**

( وجود الوظيفة خالية لا يعد مبرراً وحيداً للإعلان عن شغلها ) :

(١)

(٢)

(٣)

### **إرشادات عامة للوحدة الإدارية**

- ١ - يجب أن تكون البيانات والمرفقات كاملة ومعتمدة من السلطة المختصة ، أو من تفوضه .
- ٢ - بعد انتهاء دراسة الجهاز للاقتراح الوارد من السلطة المختصة وفقاً للبيانات والمرفقات الأساسية يكون للسلطة المختصة البدء في اتخاذ إجراءات التعيين أو التكليف وفقاً للقواعد القانونية .
- ٣ - في حالة الموافقة على الإعلان عن شغل عدد من الوظائف ، فإنه يكون للوحدة الإدارية نشر إعلان بصحيفتين يوميتين - للتقدم لشغل هذه الوظائف بطريق النقل من بين العاملين بالجهات الإدارية وحدهم ودون غيرهم ، وتيسيراً على الوحدات الإدارية فإنه يمكن لها من البداية أن تطلب وفق تقديرها أن يكون الإعلان عن شغل الوظيفة بطريق النقل أو التعيين من خارج الجهات الإدارية ، على أن تكون الأولوية عند الاختيار من يتقدم من داخل الجهات الإدارية .
- ٤ - ضرورة مراعاة عدم تضمين الإعلان أية شروط إضافية أخرى تزيد عن مطالب التأهيل الأساسية الواردة ببطاقات الوصف المعتمدة ، لعدم تعرضه للبطلان .
- ٥ - يجب أخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالخلوات في الوظائف التي ترتبت على شغل الوظائف المعلن عنها من بين العاملين بالجهات الإدارية ، وبحيث تتحدد أعداد درجات الوظائف التي خلت بتلك الوحدات لاتخاذ ما يلزم بشأنها في ضوء القواعد العامة المقررة .
- ٦ - يجب على الجهة الإدارية ، بعد صدور قرار التعيين إرسال إقرارات استلام العمل للوظائف التي ووفق على الإعلان عنها أو اتخاذ إجراءات التكليف بشأنها وتم شغلها بالفعل مع بيان الجهة التي كان يعمل بها من شغل الوظيفة ودرجته الوظيفية إن كان من العاملين بالجهات الإدارية المختلفة وشغل الوظيفة بطريق النقل ، وذلك لضبط

استمارة الموازنة في الجهتين ومخاطبة وزارة المالية لاتخاذ اللازم نحو إعادة تمويل الوظائف الشاغرة المحتفظ بها على سبيل التذكار والتي شغلت بالإعلان السابق ، ووفق ما تقضى به أحكام التأشير العامة للموازنة العامة للدولة ، وتأشيرات الهيئات الاقتصادية .

- ❖ للوحدة الإدارية أن تحدد رقم الفاكس الذي يمكن مخاطبتها عليه .
- ❖ سيتم الرد في حدود ٣٠ يوماً من تاريخ ورود الطلب مستوفياً للبيانات والمعلومات الأساسية السابقة كاملة .
- ❖ عدم ورود البيانات السابقة كاملة يحول بين الجهاز وبين البت في الاقتراح .

## مبدأ رقم (٢)

### البيانات والمرفقات الأساسية لتجديد التعاقد مع العمالة المؤقتة

#### أولاً : الأحكام القانونية التي تنظم تجديد التعاقد مع العمالة المؤقتة :

- (١) المادة (١٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .
- (٢) قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف العمالة المؤقتة
- (٣) التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية .

#### ثانياً : ممن ولن توجه المكاتبات :

توجه المكاتبات الخاصة بتجديد التعاقد مع العمالة المؤقتة من السلطة المختصة بالجهة إلى - رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - حرصاً على سرعة البت .

#### ثالثاً : البيانات الأساسية اللازمة لتجديد التعاقد مع العمالة المؤقتة :

(١)

م	الاسم	تاريخ الميلاد	الوظيفة	المؤهل وسنة التخرج	المكافأة الشاملة شهرياً	تاريخ بدء أول تعاقد	تاريخ نهاية التعاقد المقترح تجديده	مدة التجديد المقترحة
١	حملة المؤهلات العليا							
٢								
٣								
٤								
٥	حملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة والأقل من المتوسطة							
١								
٢								
٣								
٤								
٥	بدون مؤهل							
١								
٢								
٣								
٤								
٥								

(٢) مدة التجديد المقترحة ( ثلاثة أشهر / ستة أشهر / سنة كاملة \* اعتباراً من .....

- (٣) قيمة الاعتماد المالي المدرج ببند (٢) مكافآت شاملة / نوع (٣) أجور موسمية بموازنة ٢٠٠٦/٢٠٠٧ هي : ..... جنيهاً .
- (٤) جملة التكاليف المالية للتعاقدات القائمة فعلاً هي : ..... جنيهاً .
- (٥) جملة التكاليف المالية لتجديد التعاقد على أساس المكافأة المقترحة هي ..... جنيهاً .
- (٦) ما يفيد سماح البند بالصراف حتى نهاية المدة المقترحة ، على العمالة المؤقتة فعلاً بالجهة والعمالة المؤقتة المطلوب تجديد التعاقد معها .

### مبدأ رقم (٣)

#### في شأن قواعد تثبيت العمالة المؤقتة

- إن سياسة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة قائمة على الاستجابة لجميع طلبات الجهات لتثبيت العمالة المؤقتة ، وتنفيذاً للفقرة الثانية المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ إلى المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
- فقد أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدراسي رقم ٦ لسنة ٢٠٠٠ بشأن تعيين العاملين المعيّنين بمكافآت شاملة على درجات دائمة ، وقد ورد النص على أن الطلب المقدم من الجهة الإدارية للحصول على موافقة الجهاز ، يجب أن يتضمن بياناً من إدارة شؤون العاملين المختصة معتمداً من السلطة المختصة ومتضمناً الآتي :
- (١) ما يفيد أن المطلوب تعيينه معينا بمكافأة شاملة بالوحدة خصماً على اعتمادات بند (٢) مكافآت شاملة نوع (٣) أجور موسمين فقط ، ويخرج عن ذلك الذين تم إلحاقهم بالوحدة خصماً على اعتمادات الموازنة الأخرى أياً كان نوعها .
- (٢) ما يفيد أن تعيين العامل بمكافأة شاملة بصفة مؤقتة أو إن تجديد تعيينه قد تم وفقاً لأحكام التأثيرات العامة للموازنة العامة للدولة والتأثيرات العامة للهيئات الاقتصادية في هذا الشأن ، ووفقاً للإجراءات التي نص عليها قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة .
- (٣) ما يفيد أنه قد مضى على تعيين العامل المعين بمكافأة شاملة بصفة مؤقتة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات متصلة في ذات الوحدة التي يتم تعيينه فيها .
- (٤) اقتراح بدرجة بداية التعيين المطلوب التعيين عليها بالنسبة لكل عامل ، ويجرى تحديد الدرجة المالية للعمالة المؤهلة طبقاً لتقييم المؤهل الدراسي الحاصل عليه العامل ... أما بالنسبة للعمالة غير المؤهلة، فيتم تحديد الدرجة المالية وفقاً لدرجة بدء التعيين للوظيفة التي يشغلها العامل الواردة بجدول الترتيب المعتمد للوحدة ( السادسة بأي من المجموعة الحرفية أو الخدمات المعاونة بحسب الأحوال أو الدرجة الخامسة الحرفية وفقاً للوظيفة التي يشغلها العامل إذا ما توافرت خبرة عملية متصلة خمس سنوات على الأقل في ذات الوحدة ) بشرط تقديم شهادة محو الأمية أو ما يقوم مقامها بالنسبة للمقترح تثبتهم من العمالة الحرفية أو الخدمات المعاونة إذا لم يكن مؤهلاً .
- (٥) اقتراح بتصويب اعتمادات بند (٢) مكافآت شاملة نوع (٣) أجور موسمين وذلك بتخفيضها مقابل تكاليف العمالة التي يتم تعيينها على درجات دائمة بموازنتها .
- (٦) المعين بصفة مؤقتة على أساس مؤهل معين ، وعند النظر في تثبيته وفقاً لحكم الفقرة الثانية من المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وثبت حصوله قبل التثبيت



على مؤهل أعلى ، يتم تثبيته على الوظيفة التي تتناسب مع هذا المؤهل ، وتحسب أقدميته من تاريخ التثبيت وينظر في حساب مدة الخبرة العملية إذا كانت متفقة مع واجبات ومسئوليات عمل الوظيفة التي تم التثبيت عليها ، ويرجع في ذلك إلى لجنة شؤون العاملين ، وبمراعاة قيد الزميل .  
وفي جميع الأحوال ، يتم التعيين دون إعلان أو امتحان ، وفي حدود موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، وبالأسماء والأعداد والدرجات المحددة في هذه الموافقة .

#### مبدأ رقم (٤)

##### في شأن

#### مدى جواز شغل الوظيفة بدون إعلان في الصحف اليومية

هذا الموضوع تحكمه نص المادة (١٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه (تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها التي يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة في صحيفتين يوميتين على الأقل ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها وتحدد السلطة المختصة الوظائف التي يكون شغلها بامتحان وتلك التي تشغل بدون امتحان .  
كما أوضحت المذكرة الإيضاحية لذات القانون أن اشتراط الإعلان عن الوظائف الخالية في صحيفتين يوميتين على الأقل لضمان علم الكافة وبما يحقق المساواة أمام المواطنين في تولى الوظائف العامة وتكافؤ الفرص بينهم طبقاً لأحكام الدستور .  
وفي ضوء ما تقدم فإنه في حالة الإعلان عن شغل الوظائف في صحيفة لا يتوافر فيها صفة اليومية فإن ذلك يعد مخالفة للمادة (١٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تهدر مبدأ من المبادئ الدستورية وهو مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين في المساواة في تولى الوظائف العامة .

#### مبدأ رقم (٥)

##### في شأن الضوابط الحاكمة لقوائم الانتظار

- هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
- الإعلان عن شغل الوظائف بالتعيين بغير طريق الامتحان لا يتولد عنه بأي حال من الأحوال ما يسمى بقائمة انتظار ولا تعد قائمة الانتظار إلا في حالة الإعلان عن شغل الوظائف بامتحان .
  - في حالة الإعلان عن شغل الوظائف بامتحان وصدور قرارات بتعيين كامل العدد المعلن عنه فإنه لا مجال لإعداد قائمة انتظار .
  - تعد قائمة الانتظار فقط في حالة عدم اكتمال شغل الوظائف المعلن عنها وتكون صالحة في حدود العدد الباقي فقط ، وتسقط باكتمال هذا العدد أو بمرور السنة المالية المعلن خلالها ، ويشترط لصحة قائمة الانتظار أن يرتب الناجحون في القائمة على أساس الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي في نتائج الامتحان وعند التساوي في الترتيب يقدم الأعلى مؤهلاً وعند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجاً فإن تساويها يقدم الأكبر سناً .

أي استخدام لقائمة انتظار في غير الحالات المحددة لها فاقدة لشروط صحتها لا ينتج أثراً قانونياً ويرتب المسؤولية التأديبية .  
وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ونص في المادة (٢١) من هذه اللائحة على أنه :  
" لا تعد قائمة انتظار للمرشحين للتعيين إلا في حالة الإعلان عن شغل الوظائف بامتحان وعدم تعيين كامل العدد المعلن عنه .  
وتكون هذه القائمة صالحة في حدود العدد الباقي فقط وتسقط باكتمال تعيين هذا العدد أو بانتهاء سنة من تاريخ إعلان النتيجة .  
القائمة تنتج أثرها بالنسبة للمقيدين بها ، فإذا ما تم التعيين من خلال الأعداد الواردة بالقائمة وصرف النظر عن التعيين لأي سبب من الأسباب أو انتهت خدمة المعين فإنه لا يجوز استكمال العدد المطلوب من هذه القائمة لسقوطها باكتمال المعين .

### مبدأ رقم (٦)

### في شأن قواعد المفاضلة بين المتقدمين للوظائف

-

#### (١) شغل الوظائف بدون امتحان :

إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقاً للمؤهل الأعلى ويقصد بالمؤهل الأعلى الماجستير والدكتوراه فقط ولا يدخل في هذا المفهوم دبلومات الدراسات العليا حيث حدد قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الدرجات العلمية بالنص الصريح درجة الماجستير ودرجة الدكتوراه فقط ، ولا يعتبر الدبلوم درجة علمية أعلى في هذا المفهوم باعتباره وسيله للاستمرار في دراسة الماجستير والدكتوراه ولو أراد المشرع اعتباره درجة علمية أعلى من الليسانس أو البكالوريوس لنص على ذلك صراحة .

وعند التساوي في المؤهل الأعلى تكون الأولوية للأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية بحيث يفضل الحاصل على مرتبة ممتاز على الحاصل على مرتبة جيد جداً والحاصل على مرتبة جيد جداً على الحاصل على جيد .  
فإذا ما تساوى المرشحون في مرتبة النجاح بأن تساوا في مرتبة جيد فإنه في هذه الحالة يفضل في داخل هذه المرتبة الحاصل على أعلى نسبة مئوية لمجموع الدرجات داخل هذه المرتبة وإلا ترتب على القول على غير ذلك والعودة إلى معيار الأقدم تخرجاً أهدار لمعيار مرتبه النجاح كلية بالنسبة لجميع الحاصلين على مرتبة واحدة وتعطيل هذا المعيار والعودة إلى معيار الأكبر سناً .  
وعند التساوي على النحو السابق يفضل الأقدم تخرجاً فالأكبر سناً .

#### (ب) شغل الوظائف بامتحان :

وفي هذه الحالة يكون التعيين بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان وعند التساوي في هذا الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً وعند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجاً فإن تساوا تقدم الأكبر سناً وعلى النحو السابق تفصيله في الفقرة السابقة .

- ويكون للمجند ولمن أتم خدمته الإلزامية وفقاً للماد (٤١) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية أولوية في التعيين على زملائه المرشحين معه في ذات مرتبة النجاح ، وفي حالة التعيين في الوظيفة بامتحان مسابقة تكون له الأولوية في التعيين على زملائه الناجحين معه في ذات الامتحان المتساوين معه في درجات أو مرتبة النجاح ويشترط للتمتع بهذه الأولوية تقديم المجند شهادة تفيد أن درجة أخلاقه لا تقل عن جيد أو تقاريره السرية ( مرضية ) .
- وتلتزم الجهات الإدارية بإعلان قرار التعيين في لوحة الإعلانات الداخلية بالوحدة لمدة أسبوع من تاريخ صدوره .
- ويعتبر هذا الإعلان موجهاً للكافة ويقع تتبع ذلك على المتقدم لشغل الوظيفة وعلى المتقدم لشغل الوظيفة أن يتسلم العمل خلال شهر من آخر يوم للإعلان أو خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بخطاب موصى عليه على عنوانه الوارد في طلب شغل الوظيفة - إن رأت الإدارة ذلك - أيهما أكبر .
- ويترتب على عدم تسلم العمل خلال المدة السابقة اعتبار قرار التعيين كأن لم يكن .

#### مبدأ رقم (٧)

#### في شأن مدى جواز وضع المكلف تحت الاختبار

#### أو نقل المكلف إلى مجموعة أخرى بسبب عدم الصلاحية

■

هذا الموضوع يحكمه القانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٧٤ في شأن تكليف الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان وهيئات التمريض والفنيين الصحيين والفئات الطبية المساعدة والتي تنص المادة (٦) منه أن على المكلف أن يقوم بأعمال وظيفته ما بقى التكليف ، وفي جميع الأحوال يصدر قرار إلغاء التكليف أو إنهاء الخدمة أثنائه من وزير الصحة .

ومتى كان ذلك فإن النظام الخاص بالتكليف ابتداء أو إلغائه أو إنهاء التكليف نظمه القانون المذكور باعتباره قانوناً خاصاً يحكم هذه المسألة ، وعليه فإن نظام التكليف لا يعرف وضع المكلف تحت الاختبار وفقاً لحكم المادة (٢٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما لا يعرف نقل المكلف إلى مجموعة نوعية أخرى غير المكلف للعمل عليها وإنما أجاز نقل التكليف إلى جهة أخرى بقرار من وزير الصحة .

ويرجع في شأن عدم صلاحيته إلى وزير الصحة لاستخدام سلطته المحددة بالمادة (٦) من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ والذي له سلطة إنهاء التكليف .

## مبدأ رقم (٨)

### بشأن كيفية حساب مدة الخدمة السابقة للعاملين

#### المعينين بمكافآت شاملة بعد تشبيتهم

#### والقواعد الحاكمة لهذا التعيين

### أولاً : كيفية حساب مدة الخبرة العملية :

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢/٢٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمضافة بالقانون ٥ لسنة ٢٠٠٠ والمتضمنة أنه يجوز استثناء من حكم المادة (١٧) تعيين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقاً لأحكام التأشير العامة للموازنة العامة والهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل في الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التي يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

كما تنص المادة ٢٧ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن تحسب مدة الخبرة العملية التي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وعلى ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر .

ويجوز التطبيق على قصر سريان ذلك على العاملين المؤقتين بمكافأة شاملة على بند ٢ مكافآت شاملة نوع (٣) أجور موسمين فقط ، ويخرج عن ذلك من تم إلحاقهم بالوحدة خصماً على اعتمادات الموازنة الأخرى أيا كان نوعها ، وأن يقضى العامل بهذه الصفة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات متصلة في ذات الوحدة التي يتم تعيينه فيها، أن المعين بصفة مؤقتة على أساس مؤهل معين وعند النظر في تشبيته وفقاً لحكم الفقرة الثانية من المادة ٢٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وكان قد ثبت حصوله قبل التثبيت على مؤهل أعلى ، فإنه يتم تشبيته على الوظيفة التي تتناسب مع المؤهل الأعلى وأن التعيين يتم بدون إعلان أو امتحان بناء على طلب السلطة المختصة وبموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

وقد صدرت فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة تحت ملف رقم ١٥٣٩/٤/٨٦ بجلستها المنعقدة في ٢٠٠٥/٩/١٤ والتي تضمنت أحقية العامل المؤقت والذي تم تشبيته على درجة دائمة وفقاً للمادة ٢/٢٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في ضم مدة خدمته التي قضاها بموجب عقد مؤقت إلى مدة خدمته بعد تعيينه على وظيفة دائمة كاملة بما فيها الثلاث سنوات ، وذلك بمراعاة الضوابط الواردة بالمادة ٢٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

### ثانياً : أحكام فترة الاختيار عند التشبيت :

تنص المادة (٢٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على وجوب وضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل لثبوت صلاحيته لشغل الوظيفة المعين عليها .

فإذا ثبت أن العامل المعين قد التحق قبل تعيينه بعقد مؤقت على وظيفة تتماثل في واجباتها ومسئولياتها مع الوظيفة المعين عليها وكان خلال هذه المدة يقوم بأعمال هي بعينها ذات أعمال الوظيفة الجديدة وعلى نفس مستواها ومسئوليتها وقضى المدة اللازمة لإثبات

الصلاحيات ولم تنه الجهة الإدارية عقده بسبب عدم الصلاحية فإنه لا يتصور إخضاعه مرة أخرى لفترة اختبار عند تعيينه على وظيفة دائمة لثبوت صلاحيته عن أعمال ثبتت صلاحيته لها بدليل صدور قرار السلطة المختصة بتعيينه فيها .

وعليه فإن العامل المؤقت الذي قضى في وظيفة مماثلة للوظيفة التي عين بها على درجة دائمة في الواجبات والمسئوليات واجتاز المدة اللازمة لإثبات الصلاحية ولم تنه الجهة الإدارية تعاقد بسبب عدم الصلاحية لا يجب وضعه تحت الاختبار عند تعيينه على وظيفة دائمة مماثلة في الواجبات والمسئوليات للوظيفة المتعاقد عليها بصفة مؤقتة .

أما العامل المعين على وظيفة مؤقتة عند تعيينه على وظيفة دائمة غير مماثلة في الواجبات والمسئوليات للوظيفة المعين عليها، فيخضع لفترة الاختبار المنصوص عليها في المادة (٢٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

### **ثالثاً : إجراءات التثبيت :**

فإذا ما استخدمت السلطة المختصة حقها الثابت قانوناً في إجراء التعيين يجب أن يكون ذلك على وظائف مموله وشاغرة ومحتفظ بها على سبيل التذكير .

ويجوز للسلطة المختصة في حالة عدم وجود هذه الوظائف أن تطلب قبل اتخاذ أي إجراء من إجراءات التعيين تمويل وظائف ملائمة لتعيينهم عن طريق التمويل الذاتي بإلغاء وظائف أخرى مقابل إنشاء وظائف جديدة للتعين عليها .

ولا يجوز اتخاذ أي إجراء من إجراءات التعيين إلا بعد إخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالأعداد المطلوب تعيينهم على درجات دائمة والحصول على موافقته ، ويتم التعيين في حدود هذه الموافقة .

وعند التزاحم بين المؤقتين يتم التفضيل لمن قضى مدة أطول بالعقد المؤقت وفي حالة التساوي في المدد يتم تطبيق أحكام المادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

### **رابعاً : مبادئ عامة في التثبيت :**

من المعلوم أن التثبيت على وظيفة بالنسبة للمعينين بمكافأة شاملة مسألة جوازيه للجهة الإدارية وأنه تطبيقاً لأحكام القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعي وتحقيقاً لمبدأ العدالة والمساواة وأعمال مبدأ تكافؤ فرص العمل عند التعيين في الوظائف العامة وضمن حصول العامل على المعاش عند خروجه على السن المقررة لإنهاء الخدمة ، فإنه يكون من الملائم عدم تثبيت العامل لعدم كفاية المدة المتبقية لاستحقاقه المعاش .

### **مبدأ رقم (٩)**

### **بشأن كيفية معاملة المعينين بالتشغيل الحكومي**

#### **وفقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠**

الحاصلون على مؤهلات أعلى ، وتقدموا للإعلان بمؤهلات أقل وعينوا على أساسها دون إظهار المؤهلات الأعلى ، مما ترتب عليه تفويت فرصة العمل التي كانت مقررة في الأصل لغيره من حملة المؤهلات الأقل فقط ، قاصدين التحايل على شروط الإعلان القائم على الاحتياجات الفعلية المقدره بمعرفة كل جهة على حدة ، ومخالفين بذلك الإقرار المقدم منهم كتابة عند التعيين المتضمن أن المؤهل المثبت بطلب التعيين هو أعلى مؤهل دراسي حصل عليه في تاريخ تقديم الطلب ، فإنهم يكونوا بذلك قد أدخلوا الغش على الإدارة ويرد عليهم قصدهم ، وذلك بعدم الاستجابة لطلبهم التسوية بالمؤهل الأعلى الذي لم يتقدموا به .

أما من تقدم وقت الإعلان بمؤهل معين ، ثم حصل بعد تقدمه بالإعلان أو بعد تعيينه أو بعد استلام العمل على مؤهل أعلى في تاريخ لاحق على تقديم طلبه ، فإن مسلكه في هذا الشأن

يتفق وحكم القانون ويتطابق مع الإقرار الموقع منه ، الأمر الذي يجوز معه تسوية حالته بالمؤهل الأعلى وفقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ .

#### **مبدأ رقم (١٠)**

### **في شأن مدى جواز التعيين بعد السن القانونية لترك الخدمة والأثر المترتب على ذلك**

■

إن سن انتهاء الخدمة طبقاً لحكم المادة (٩٥) هو سن الستين وبالتالي فإنه يتمتع إجراء التعيين بعد هذه السن ، إلا أنه إذا ما صدر قرار بالتعيين بالمخالفة لذلك فإن وجود العامل في الخدمة يكون من قبيل الوجود الفعلي ( موظف فعلي ) ويكون ما صرف له من أجر يعتبر بمثابة تعويض عن أجر مقابل عمل ويعامل من كافة الوجوه على هذا الأساس ولا تعتبر المدة التي قضاها في الخدمة مدة عمل مما يستتبع أحقيته في استرداد ما خصم منه كأقساط تأمينية باعتبارها جزء من التعويض الذي يستحقه .

#### **مبدأ رقم (١١)**

### **تحديد الإجراء الذي يتم اتخاذه بالنسبة للعاملين الذين لم يحضروا لاستكمال مسوغات التعيين وصرف النظر عن تعيينهم**

■

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث تتخذ إجراءات التعيين للمرشح بالعرض على لجنة شئون العاملين ويصدر قرار التعيين ، ويخطر العامل فور صدور قرار التعيين لاستلام العمل فإذا لم يتقدم خلال شهر لاستلام العمل اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن ، ما لم يقدم عذراً تقبله السلطة المختصة خلال (٩٠) يوماً من تاريخ صدور قرار التعيين وعليه تتخذ إجراءات التعيين وصدور القرار أولاً والأخطار ثم يتم تطبيق أحكام المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية .

العامل الذي صدر قرار بتعيينه ولم يتسلم العمل في المدة المحددة قانوناً تكون درجته الوظيفية المخصصة له محتقظاً بها على سبيل التذكير وليست خالية ، كما أن أعمال حق السلطة المختصة في قبول العذر وسحب قرار صرف النظر عن التعيين الذي صدر أو الذي كان ينبغي أن يصدر قانوناً يرتبط بوجود درجة خالية بالجهة الإدارية لمن يراد قبول عذره وتعيينه . ونظراً لأنه بصدور التأشير العامة للموازنة العامة للدولة لم تعد الجهات تحتفظ في موازنتها إلا بدرجات الوظائف المشغولة فقط أما درجات الوظائف الشاغرة أو التي تخلو خلال العام فلا تحتفظ بها الجهة الإدارية كدرجة خالية وإنما على سبيل التذكير ، وهذه الدرجة لا يجوز إعادة تمويلها إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

وبالتالي فإن أعمال حق السلطة المختصة في قبول العذر يقتضى أولاً وقبل اتخاذ أي إجراء من إجراءات سحب صرف النظر موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على إعادة تمويل الدرجة .

هذا علماً بأن الجهاز لا يوافق على إعادة تمويل أية درجة محتقظ بها على سبيل التذكير لتمويل درجة لمن يراد سحب صرف النظر عن تعيينه إلا إذا كان العامل المطلوب سحب قرار صرف النظر له قد تقدم بطلب لقبول عذره خلال ٩٠ يوماً من تاريخ صدور قرار التعيين دون

أن يخل ذلك بحقه في التقدم كتعيين جديد في الوظائف الشاغرة التي يوافق الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على الإعلان عنها وفقاً للقواعد المقررة بالقانون .

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ٩٧٨ ونصت المادة (٢٤) من اللائحة على أنه :

" يعلن القرار الصادر بالتعيين بلوحة الإعلانات لمدة عشرة أيام وفقاً للضوابط والإجراءات المنصوص عليها في المادة (٩) من اللائحة " .

وعلى مدير شؤون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسؤولية التأديبية إخطار المرشح للتعيين فور صدور قرار التعيين للتقدم لاستلام العمل بخطاب مسجل على محل إقامته الثابت بطلب تعيينه ، فإذا لم يتقدم لاستلام العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار ما لم يقدم عذراً تقبله السلطة المختصة خلال (٩٠) يوماً من تاريخ صدور قرار التعيين .

### مبدأ رقم (١٢)

#### في شأن مدى جواز تثبيت العمالة المؤقتة

**بمشروعات المحافظات والذين يتقاضون رواتبهم من ميزانية المشروع**

**وليس من موازنة المحافظة وذلك في ضوء القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠**

—

نصت المادة الثانية بند (١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أن المقصود بالوحدة في تطبيق أحكام هذا القانون :

- (أ) كل وزارة أو مصلحة أو جهاز له موازنة خاصة .
- (ب) كل وحدة من وحدات الحكم المحلي .
- (ج) الهيئات العامة .

كما نصت الفقرة الثانية من المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ كما يجوز استثناء من حكم المادة (١٧) تعيين العاملين المعيّنين بمكافأة شاملة على اعتمادات الأجور وفقاً لأحكام التأشير العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل في الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التي يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وإذ أن تلك المشروعات تعتبر في حكم المشروعات الخاصة التي يحكمها قانون العمل الفردي الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ خاصة وأن كافة التعاقدات التي تمت بين العاملين وإدارة المشروع أساسها عقد عمل فردي ويتقاضون مرتباتهم من ميزانية المشروع وليس على موازنة المحافظة .

وحيث أن الشروط الواردة بتثبيت العمالة المؤقتة المذاعة بكتاب دوري الجهاز رقم (٦) لسنة ٢٠٠٠ منها أن يكون معينا بمكافأة شاملة بالوحدة خصما على اعتمادات بند (٢) مكافآت شاملة نوع (٣) أجور موسمي فقط .

فمن ثم لا يجوز تثبيت تلك العمالة على درجات دائمة وفقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ لعدم استيفاء هذا الشرط .



## مبدأ رقم (١٣)

### في شأن مراحل التعليم

#### التي تقوم مقام شهادة محو الأمية عند التعيين في الوظائف العامة

هذا الموضوع يحكمه نصوص المواد الثانية ، والثالثة ، والثالثة عشر من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩١ في شأن محو الأمية وتعليم الكبار .

وقد حددت المادة الثانية المقصود بمحو الأمية في حكم هذا القانون بأنه تعليم المواطنين الأميين للوصول بهم إلى مستوى نهاية الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسي ، كما ألزمت المادة الثالثة بمحو أمية كل مواطن يتراوح عمره ما بين الرابعة عشرة والخامسة والثلاثين غير المقيد بأية مدرسة ولم يصل في تعليمه إلى مستوى نهاية الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسي . وقد اشترطت المادة الثالثة عشر للتعين في الوظائف العامة بالجهاز الإداري للدولة الحصول على شهادة محو الأمية ، ويسرى حكم هذه المادة بعد أربع سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون ( اعتباراً من ١٩٩٥/٩/٢١ ) .

وعليه فإن المتقدم لشغل إحدى الوظائف بالجهاز الإداري للدولة اعتباراً من ١٩٩٥/٩/٢١ يلتزم بتقديم شهادة محو الأمية أو ما يقوم مقامها وهي شهادة إتمام الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسي باعتبار أن أحدهما يغني عن الآخر ، مع ملاحظة أن تكون شهادة محو الأمية وفقاً للنموذج والضوابط التي وضعتها في هذا الشأن الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار ، ولا يعتد في هذا الشأن بغير هذا النموذج .

## مبدأ رقم (١٤)

### في شأن بعض استفسارات عن تطبيق

#### القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩١ بشأن محو الأمية وتعليم الكبار

١ - بالنسبة للتعين في الوظائف العامة : يعتبر تقدم المواطن بشهادة محو الأمية أو ما يقوم مقامها شرط صلاحية للتعين ، حتى ولو تجاوز سنة الخامسة والثلاثين عاماً ، باعتبار أن الالتزام بمحو الأمية بالنسبة للتعين قائم في كل الأحوال .

٢ - بالنسبة لترتيب الآثار للمعنيين فعلاً : إن العامل الملزم بمحو أميته ( من سن ١٤ وحتى سن ٣٥ سنة ) ولم يتقدم بعد مرور أربع سنوات من ١٩٩١/٩/٢١ حتى ١٩٩٥/٩/٢١ بشهادة تقيده محو أميته على النموذج المعد لذلك وفقاً للكتاب الدراسي رقم ٨ لسنة ١٩٩٨ أو ما يقوم مقامها ، يترتب بقوة القانون الآثار المحددة بالمادة (١٣) وهي : ( عدم استحقاق الترقية أو العلاوة الدورية أو العلاوة التشجيعية ) .

ومقتضى زوال الأثر استحقاق العامل بعد تقدمه بالشهادة لما حرم منه من ترقيات أو علاوات ، باعتبار أن النص جاء بمعنى " زوال الأثر " تشجيعاً للعاملين للسعي لمحو أميتهم وهي الحكمة التي صدر من أجلها قانون محو الأمية وتعليم الكبار .

٣ - العامل الموجود بالخدمة وزادت سنة عن ٣٥ سنة في ١٩٩١/٩/٢١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩١ : غير مطالب بتقديم شهادة محو أمية أو ما يقوم مقامها ، ولا تترتب الآثار الواردة بالمادة (١٣) من القانون على هذه الحالة ، وذلك باعتبار أنه خارج عن نطاق الإلزام بتقديم هذه الشهادة .



- ٤ - العامل الموجود بالخدمة في ١٩٩١/٩/٢١ وسنة أقل من ٣٥ سنة : فإنه واقع في نطاق الإلزام بتقديم شهادة محو الأمية فإذا لم يتقدم بها حتى تاريخ ١٩٩٥/٩/٢١ تترتب بشأنه الآثار المنصوص عليها في المادة (١٣) .
- ٥ - العامل الذي عين بعد ١٩٩١/٩/٢١ دون أن يقدم شهادة محو الأمية : باعتبارها أحد مسوغات التعيين يعتبر قرار تعيينه مخالفا للقانون ، إلا أن المخالفة لا ترقى إلى درجة الجسامة التي تعدمه ، ويتحصن بمضي المدة ، غير أن العامل يظل ملزماً بتقديم الشهادة ، وإذا لم يقدمها تترتب في شأنه الآثار المحددة بالمادة (١٣) .

#### مبدأ رقم ( ١٥ )

### في شأن مدى إمكانية سحب القرار الساحب للتعين بسبب فقد الجنسية المصرية تم ثبوتها بحكم قضائي

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٠) والمادة (٩٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث اشترطنا لشغل الوظيفة العامة تمتع العامل بالجنسية المصرية ، وفقد هذه الجنسية يؤدي إلى انتهاء الخدمة .

وعليه فإن ثبوت فقد المعين لشروط الجنسية يستوجب سحب قرار تعيينه وصدور حكم من المحكمة المختصة بثبوت الجنسية المصرية للأب يكسب الابن ذات الجنسية ويكون موجبا لسحب القرار الساحب للتعين ، وتعتبر مدة الخدمة من تاريخ تعيينه مدة خدمة صحيحة يتدرج خلالها بالعلاوات ، إلا أنه لا يتقاضى أجر عن المدة التي استبعد فيها من الخدمة باعتبار أن الأجر مقابل العمل ، ولا يستحق تعويضا باعتبار أن السبب كان يرجع إليه .

#### مبدأ رقم ( ١٦ )

### في شأن مدى جواز سحب القرار الصادر بصرف النظر عن تعيين أحد العاملين لوجوده تحت تصرف القوات المسلحة في حالة عدم إخطاره للجهة الإدارية بالتجنيد أو طلب الاحتفاظ بالوظيفة

قرار صرف النظر عن التعيين الصادر خلال الفترة التي كان يقضى فيها العامل عقوبة الحبس تنفيذاً للحكم الصادر ضده ووجوده تحت تصرف القوات المسلحة لتخلفه عن التجنيد وصدور حكم بحبسه نتيجة هذا التخلف ولم تخطر الجهة الإدارية بذلك .

فإن القرار بصرف النظر عن تعيينه يكون قد صدر صحيحاً والقرار الصحيح لا يسحب ويمكن للعامل أن يتقدم لشغل إحدى الوظائف وفقاً للقواعد العامة للتعين المبتدأ .

#### مبدأ رقم ( ١٧ )

### في شأن مدى جواز سحب القرار الصادر باعتبار تعيين العامل كأن لم يكن عند ثبوت تجنيده

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٣) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية التي تنص على إنه " يجب على الجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم

المحلى والهيئات العامة ووحدات القطاع العام أيا كان عدد العاملين فيها وكذلك الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة وأصحاب الأعمال الذين لا يقل عدد العاملين فيها عن عشرة أن يحتفظ لمن يجند من العاملين بوظيفته أو بعمله \_ أو بعمل مماثل إلى أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية والوطنية .

كما يكون عليها إخطار الوحدات العسكرية بما يفيد حفظ وظيفة المجند في مدة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ إخطارها بتجنيد العامل .

ويعاد الموظف أو العامل إلى الوظيفة المحتفظ له بها إذا طلب ذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسريحه من الخدمة العسكرية والوطنية ويجب إعادته للعمل خلال ستين يوما من تاريخ تقديم الطلب ويعتبر تقديم الطلب هو تاريخ عودته للعمل ، وإذا لم يقدم الموظف أو العامل طلبه في الميعاد أو لم يتسلم عمله خلال ثلاثين يوما من تاريخ أمر العودة للعمل جاز رفض طلب إعادته ما لم يكن التأخير لعذر مقبول .

ومؤدى ذلك أنه لا يجوز سحب القرار الصادر بالتعيين واعتباره كأن لم يكن طالما ثبت أن العامل مجند ويتعين على الجهة الإدارية الاحتفاظ للمعين بالوظيفة خلال فترة تجنيده تنفيذاً لأحكام المادة ٤٣ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية بشأن إعادته إلى الوظيفة المحتفظ بها إذا طلب ذلك خلال المدة المحددة قانوناً وعلى النحو السابق .

#### مبدأ رقم (١٨)

##### في شأن

#### مدى جواز احتفاظ العامل المؤقت بوظيفته أثناء مدة تجنيده

—

تنفيذاً للمادة ٤٣ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فإن العامل المعين بصفة مؤقتة إذا ما جند يحتفظ له بوظيفته المؤقتة حتى انتهاء مدة العقد أو مدة التجنيد أيهما أقرب بحيث إذا انتهت مدة تجنيده أثناء مدة العقد يعود لاستلام عمله بالوظيفة المؤقتة وبذات الصفة أما إذا انتهت مدة العقد قبل انتهاء التجنيد فلا يجوز الاحتفاظ له بعد انتهاء عقده بوظيفته كما لا يجوز التجنيد للعقد .

#### مبدأ رقم (١٩)

##### في شأن تحديد تاريخ سريان التوصيات التي تنتهي إليها لجنة شئون العاملين

#### وما إذا كانت من تاريخ اجتماع اللجنة أم اعتماد السلطة المختصة

—

هذا الموضوع يحكمه نصوص المواد أرقام " ٤ ، ١٦ ، ٢٤ ، ٣٨ ، ٥٢ " من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، حيث يبين منها اختصاص لجنة شئون العاملين في المسائل التي تعرض عليها مجرد توصيات تعرض على السلطة المختصة بالأسلوب والإجراءات المحددة بالمادة (٤) من القانون المذكور فيما عدا اعتماد تقارير الكفاية حتى شاغلي الدرجة الأولى ، فإن ما يصدر عنها من اعتماد في هذا الشأن يعتبر قراراً نهائياً باعتباره لا يحتاج إلى اعتماد من السلطة المختصة .

وعلى ذلك فإن تاريخ اعتماد السلطة المختصة لمحضر لجنة شئون العاملين هو التاريخ المعول عليه عند النظر في التعيينات أو الترقيات وغيرها من الموضوعات التي تختص لجنة شئون العاملين بالنظر فيها وما ترى السلطة المختصة عرضه عليها من موضوعات - ما لم تحدد السلطة المختصة بذات المحضر تاريخ آخر يعتد به - وبذلك فإن القرارات التنفيذية الصادرة بناء على اعتماد السلطة المختصة لما ورد بمحضر لجنة شئون العاملين من

موضوعات ترجع أثرها إلى تاريخ موافقة السلطة المختصة على محضر لجنة شئون العاملين وذلك كله بشرط أن تكون موافقة السلطة المختصة معبرة عن إرادتها في الاعتماد وإحداث الأثر القانوني وليس مجرد التأشير بالنظر أو الإحاطة أو العلم .

#### **مبدأ رقم ( ٢٠ )**

##### **في شأن**

**مدى جواز تعيين العامل المعين بموجب عقد مؤقت في وحدة من وحدات**

**الجهاز الإداري للدولة ثم عين بعقد مؤقت في جهة أخرى ولم يمض بها مدة ثلاث سنوات**

■

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢٣ فقرة ثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والتي تضمنت أنه :  
كما يجوز استثناء من حكم المادة ١٧ تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقا لأحكام التأشير العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل في الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التي يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كما تضمن الكتاب الدراسي رقم ٦ لسنة ٢٠٠٠ أنه لا يجوز اتخاذ أي إجراء من إجراءات التعيين إلا بعد إخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالأعداد المطلوب تعيينهم على درجات دائمة والحصول على موافقته ويتم التعيين في حدود هذه الموافقة ويجب أن يتضمن الطلب للحصول على موافقة الجهاز بيانات من إدارة شئون العاملين المختصة معتمدا من السلطة المختصة وتحت مسؤوليتها ما يفيد أنه قد مضى على تعيين العامل المعين بمكافأة شاملة بصفة مؤقتة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات متصلة في ذات الوحدة التي يتم تعيينه فيها .

ووفقا لما تقدم لا يجوز النظر في تعيين العامل المعين بعقد مؤقت على درجة دائمة بموازنة الجهة الإدارية لعدم قضائه مدة تقل عن ثلاث سنوات في ذات الوحدة التي تم تعيينه فيها .

ولا يجوز في هذه الحالة تجميع مدد العمل المؤقت في جهات مختلفة لاختلاف موازنات هذه الوحدات .

#### **مبدأ رقم ( ٢١ )**

##### **في شأن كيفية تنفيذ حكم المحكمة الإدارية**

**الصادر بإلغاء قرار التخطي في التعيين مع ما يترتب عليه من آثار**

■

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذي ينص على أنه " يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة .  
ونص المادة (١٧) من ذات القانون التي تنص على أن تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها .

ونص المادة (١٨) من ذات القانون التي تنص على أن يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحانات بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان وعن التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فإن تساوا تقدم الأكبر سناً. " وعلى ذلك وعملاً بمبدأ حجبية الأحكام القضائية فإن الحكم القضائي واجب النفاذ وفقاً لمنطوقه مكملاً بأسبابه .

فإنه ومن حيث صدر حكم المحكمة الإدارية بإلغاء قرار السلطة المختصة فيما تضمنه من تخطي المدعى في التعيين وما يترتب على ذلك من آثار فإن مقتضى تنفيذ هذا الحكم هو اعتبار العامل معيناً بهذه الوظيفة من تاريخ صدور القرار المطعون عليه والمتضمن تخطيه في التعيين .

## مبدأ رقم ( ٢٢ )

### في شأن قواعد وإجراءات تعيين المعاقين

### في الوظائف المخصصة لهم بوحدات الجهاز الإداري للدولة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١٠) من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم (٤٤) لسنة ١٩٨٢ والتي تنص على ( يخصص للمعاقين الحاصلين على شهادات التأهيل بنسبة ٥% من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام - كما تلتزم هذه الوحدات باستيفاء النسبة المشار إليها باستخدام المعاقين بدائرة عمل كل وحدة والمسجلين بمكاتب القوى العاملة المختصة على أن يتم استكمال النسبة المقررة بالقانون خلال سنتين من تاريخ صدور هذا التعديل ... ) .

وقد جاء التأشير رقم (٣) من التأشير العامة للموازنة العامة ٢٠٠٦/٢٠٠٧ متضمناً النظام المقترح من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة حيث جاء النص على أنه ( يتعين على كل وحدة قبل اتخاذ إجراءات التعيين التقدم إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مسميات الوظائف ودرجاتها المالية والمجموعة النوعية التي تحتاج إلى شغلها لتعيين المعاقين في حدود نسبة الـ ٥% المحددة لتشغيل المعاقين ومجموعة العاملين بالوحدة والعدد الذي سبق تعيينه من المعاقين .

وعلى أن يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بإبداء الرأي في ضوء البيانات الواردة من الوحدة وعلى مسؤوليتها الكاملة وفي حالة الموافقة سيتم إخطار الوحدة لاتخاذ إجراءات التعيين للعدد المخصص لها من المعاقين ثم تقوم الوحدة بإصدار القرارات اللازمة وإخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بذلك .

وهذا التأشير ألغى فكرة تجميع الأعداد المحجوزة لتشغيل المعاقين على مستوى الدولة والتعيين في وقت موحد وأعطى للجهات الإدارية سلطة التعيين مباشرة للمعاقين .

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١١ لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وذلك باستبدال نص الفقرة الثانية من المادة (١٣) من اللائحة المشار إليها ليصبح نصها كالآتي :

" ويتعين على كل وحدة قبل اتخاذ إجراءات التعيين التقدم إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مسميات الوظائف المزمع التعيين عليها ودرجاتها المالية والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها وذلك لتحديد نسبة الوظائف التي يتم تعيين المعوقين عليها في حدود نسبة الـ ٥% المشار إليها وعدد العاملين بالوحدة والعدد الذي سبق تعيينه من المعوقين ويقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بإبداء الرأي في ضوء البيانات الواردة إليه عن الوحدة وفي حالة الموافقة تخطر الوحدة لاتخاذ إجراءات تعيين العدد المخصص لها من المعوقين وإصدار

القرارات اللازمة ويتعين على الوحدة أخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالقرارات التي تصدرها في هذا الشأن .

وفي ضوء ما تقدم أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدراسي رقم ٣ ، ٩ لسنة ٢٠٠٦ في شأن قواعد تعيين المعاقين والمتضمن النظام القانوني الواجب التطبيق لشغل وظائف المعاقين على ضوء التعديلات المشار إليها والقائمة على المبادئ الآتية :

١ . تقوم كل وحدة عند كل تعيين جديد بحجز نسبة ٥% من الوظائف المعلن عنها لاستيفاء نسبة المعاقين .

٢ . التقدم للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مسميات الوظائف ودرجاتها المالية والمجموعة النوعية التي تحتاج إلى شغلها لتعيين المعاقين في حدود النسبة المحددة لتشغيل المعاقين ومجموعة العاملين بالوحدة والعدد الذي سبق تعيينه .

٣ . يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالنظر في ضوء البيانات الواردة من الوحدة وعلى مسؤوليتها الكاملة بالموافقة وإخطار الوحدة لاتخاذ إجراءات التعيين .

وبعد ورود البيانات وموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على التعيين تكون إجراءات التعيين بالنسبة للوظائف المحجوزة للمعاقين ولم تشغل حتى الآن على النحو التالي :

- الإعلان عن شغل الوظائف المحجوزة للمعاقين إعلانا داخليا بكل وحدة .
- ترتيب المعاقين المتقدمين لشغل الوظائف في كشوف مستقلة وذلك بإعداد كشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات الدراسية العليا وكشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة وكشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات الأقل من المتوسطة ومن غير حملة المؤهلات وتتم المفاضلة بينهم وفقا للترتيب الوارد بكل كشف على حدة على أساس أقدمية التخرج وعند التساوي يفضل الأكبر سنا وبالنسبة لغير حملة المؤهلات تتم المفاضلة على الأساس الأكبر سنا مع مراعاة أنه عند كل إعلان جديد يتم تطبيق الكتاب الدراسي رقم (٣) لسنة ٢٠٠٦ وفقا للمعايير السابقة .
- يصدر القرار اللازم للتعيين من السلطة المختصة بكل وحدة على الوظائف المناسبة وإخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بذلك .

### مبدأ رقم ( ٢٣ )

#### إعادة التعيين

#### وفقا لأحكام المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

إن أعمال حكم المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تجيز إعادة تعيين العامل الذي انتهت خدمته في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو وحدة أخرى يرتبط بوجود درجات خالية بالجهة الإدارية ، وتطبيقاً لأحكام التأشير العامة للموازنة العامة للدولة فإن الوحدات الإدارية لم تعد تحتفظ في موازنتها إلا بدرجات الوظائف المشغولة فقط ، أما درجات الوظائف الشاغرة أو التي تخلو أثناء السنة فلا تحتفظ بها الجهة الإدارية إلا على سبيل التذكار ، ولا يجوز إعادة تمويل هذه الوظائف إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

وعلى ضوء ذلك فإن تطبيق أحكام المادة ( ٢٣ ) المشار إليها تقتضى أولاً وقبل اتخاذ أي إجراء من إجراءات إعادة التعيين عرض الأمر على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للنظر في إمكانية الإفراج عن هذه الدرجة حتى يتسنى النظر في أعمال حكم المادة المشار إليها .

هذا علما بأن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة حرصا على توفير فرص العمل للشباب لا يوافق على إعادة تمويل أي درجة خالية محتفظ بها على سبيل التذكير لإعادة التعيين إلا إذا كان العامل المطلوب إعادة تعيينه قد تقدم بطلب إعادة التعيين قبل مرور ٦٠ يوما من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاج خدمته مع مراعاة الاحتياجات الفعلية للجهة دون أن يخل ذلك بحق من انتهت خدمته من التقدم كتعيين جديد للوظائف الشاغرة التي يوافق الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على الإعلان عنها وفقا للقواعد المقررة في القانون .

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ونص في المادة (٦٧) من هذه اللائحة على انه :

" يجوز للعامل الذي انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء سنتين يوما من تاريخ صدور قرار إنهاء الخدمة إذ لا يتصور تقدمه بطلب بإعادة التعيين أثناء قيام العلاقة الوظيفية وفي حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للنظر في الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكير والتي يجوز إعادة تعيينه عليها في ضوء الاحتياجات الفعلية ولا يتم اتخاذ أي إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التي يعاد التعيين عليها .

#### مبدأ رقم ( ٢٤ )

#### مدى إلزامية إعادة تعيين العامل

#### الذي انتهت خدمته لأحد الأسباب الموجبة لإنهاء الخدمة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ( ٢٣ ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات أجره الأصلي .. وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف .

ونص المادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " يجوز للعامل الذي انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء سنتين يوما من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاج خدمته .. "

ومؤدى ذلك إن إعادة التعيين وفقا للمادة ٢٣ قبل وبعد إضافة المادة ٦٧ لللائحة التنفيذية من الأمور الجوازية للسلطة المختصة ولها أن ترفض وفقا لاحتياجات التشغيل إعادة التعيين حتى لو توافرت شروط إعادة الخدمة كاملة .

ومن ثم فلا إلزام على السلطة المختصة في إعادة تعيين العامل حتى ولو تقدم بطلب خلال المواعيد القانونية المحددة لذلك .

## مبدأ رقم ( ٢٥ )

### مدى جواز إعادة تعيين العامل

وفقا لنص المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

### في حالة عدم قضاء فترة الاختبار

■

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ( ٢٣ ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تقضى بأنه " استثناء من حكم المادة (١٧) يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف " .  
وعليه فإن إعادة التعيين طبقا للمادة (٢٣) تفترض أصلا أن العامل قد عين واجتاز فترة الاختبار بصلاحيته حتى يكون قرار تعيينه باتا ونهائيا ، أما من عين ولم يجتاز فترة الاختبار فإن قرار تعيينه يعتبر كأن لم يكن ، ومن ثم لا يجوز إعادة تعيينه وإنما يعين تعيينا جديدا طبقا للقواعد العامة المنظمة لذلك .

## مبدأ رقم ( ٢٦ )

### مدى جواز إعادة تعيين من صدر

### في شأنه حكم في جريمة من الجرائم القصدية

■

العامل الذي انتهت خدمته لأي سبب من الأسباب وثبت أنه صدر في شأنه حكما في جريمة من الجرائم القصدية التي لا ترتكب إلا من أحاد الناس وعلى سبيل المثال : جريمة إصدار شيك بدون رصيد - ضرب أفضى إلى الموت - ضرب أفضى إلى عاهة - سرقة - الاتجار أو تعاطى المخدرات - اختلاس - رشوه - تزوير في محررات رسمية أو عرفية - خيانة الأمانة والنصب .. وغيرها .  
يكون فاقدا لشروط حسن السمعة الذي يجب أن يتوافر في شاغلها التمتع بالاستقامة والنزاهة باعتبار الموظف العام هو أداة الدولة في التعامل مع طالبي الخدمة .  
وعليه فإنه لا يجوز الاستجابة إلى طلبه في إعادة التعيين حتى ولو تقدم بهذا الطلب خلال الستين يوما المحددة بالمادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته .

## مبدأ رقم ( ٢٧ )

### مدى خضوع العامل لفترة اختبار أخرى

### في حالة إعادة تعيينه على ذات الوظيفة أو وظيفة أخرى في ذات المجموعة

■

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتي أوجبت وضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل .. ووضع العامل تحت الاختبار يتم عند تعيينه لأول مرة لثبوت صلاحيته لشغل الوظيفة المعين عليها .



فإذا ثبت أن العامل قد عين من قبل على وظيفة دائمة وتم وضعه تحت الاختبار وقضى المدة اللازمة لإثبات الصلاحية ولم تنه الجهة الإدارية خدمته بسبب عدم الصلاحية فإنه لا يتصور إخضاعه مرة أخرى لفترة اختبار عند تعيينه وفقا لحكم المادة (٢٥ مكرراً) لثبوت صلاحيته في شغل الوظيفة عند التعيين للمرة الأولى ، وباعتبار أن التعيين في هذه الحالة يأخذ حكم إعادة التعيين وذلك كله بشرط أن يكون إعادة التعيين على ذات الوظيفة التي اجتاز فيها فترة الاختبار أو وظيفة أخرى في ذات المجموعة .

أما إذا أعيد تعيين العامل في مجموعة نوعية مغايرة ( من المجموعة الفنية أو المكتبية إلى المجموعة التخصصية ) فإنه يلزم قضائه فترة اختبار لاختلاف طبيعة العمل في الوظيفة السابقة والمعاد تعيينه عليها .

#### مبدأ رقم ( ٢٨ )

##### مدى تحصن القرار الصادر

##### بإعادة تعيين العامل بطريق الخطأ المادي

##### على درجة مغايرة للدرجة التي كان يشغلها قبل انتهاء خدمته

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى .. الخ

وأن إعادة التعيين طبقاً للمادة (٢٣) المشار إليها تكون على ذات وظيفة العامل السابقة وذات الدرجة .

وإن إرادة إعادة التعيين التي حدثت بالفعل تتحصن إلا أن الخطأ المادي في اعتبار العامل في درجة معينة في حين إنه كان قبل إنهاء خدمته يشغل درجة أخرى لا يتحصن باعتبار أن ذلك مستمد من القانون ويأخذ حكم التسوية التي يتم إجراؤها في أي وقت .

وترتباً على ما تقدم يعاد تصحيح قرار إعادة التعيين لتكون الدرجة المعاد التعيين عليها هي الدرجة التي كان يشغلها قبل انتهاء خدمته .

#### مبدأ رقم ( ٢٩ )

##### مدى جواز إعادة تعيين عامل مرشح لشغل الوظيفة

##### وصرف النظر عن تعيينه لعدم استلامه العمل

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات أجره الأصلي .. وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف .

وتنص المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه " يعلن القرار الصادر بالتعيين بلوحة الإعلانات لمدة عشر أيام وفقاً للضوابط والإجراءات المنصوص عليها في المادة (٩) من اللائحة " .



وعلى مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسؤولية التأديبية إخطار المرشح للتعين فور صدور قرار التعيين .. للتقدم لاستلام العمل بخطاب مسجل على محل إقامته الثابت بطلب تعيينه .

فإذا لم يتقدم لاستلام العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار ما لم يقدم عذراً تقبله السلطة المختصة خلال ٩٠ يوم من تاريخ صدور قرار التعيين .

وعليه فإن العامل الذي يرشح لشغل الوظيفة ولا يتقدم خلال المهلة المحددة لاستلامه العمل وصرف النظر عن تعيينه لا يعتبر معينا في هذه الوظيفة ولا يجوز إعادة تعيينه طبقا للمادة (٢٣) سالفه الذكر لأنها تقتضى أن يكون معينا ثم انتهت خدمته لأي سبب .

#### مبدأ رقم ( ٢٠ )

#### الأثر المترتب على عدم تسلم العمل

#### بالنسبة للمعين ضمن نسبة المعوقين رغم إخطاره

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ( ٢٤ ) من اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " يعلن القرار الصادر بالتعيين بلوحة الإعلانات لمدة عشرة أيام وفقا للضوابط والإجراءات المنصوص عليها في المادة (٩) من اللائحة وعلى مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسؤولية التأديبية إخطار المرشح للتعين فور صدور قرار التعيين للتقدم لاستلام العمل بخطاب مسجل على محل إقامته الثابت بطلب تعيينه فإذا لم يتقدم لاستلام العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار ما لم يقدم عذرا تقبله السلطة المختصة خلال ٩٠ يوما من تاريخ صدور قرار التعيين " .

وحيث أن العامل الذي صدر قرار تعيينه ولم يتسلم العمل في المدة المحددة قانونا تكون درجته الوظيفية المخصصة له محتقظا بها على سبيل التذكير وليست خالية كما أن أعمال حق السلطة المختصة في قبول العذر وسحب قرار صرف النظر عن التعيين الذي صدر أو الذي كان ينبغي أن يصدر قانونا يرتبط بوجود درجة خالية بالجهة الإدارية لمن يراد قبول عذره وتعيينه . فإذا لم يتم طلب الإفراج عن الدرجة ، والموافقة على الإفراج من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة فإنه يتمتع تسلمه العمل ، وإنما يمكن له التقدم عند الإعلان عن وجود وظيفة ضمن نسبة الـ ٥% المقررة لكل إعلان .

#### مبدأ رقم ( ٣١ )

#### في شأن جواز إعادة تعيين المكلف

#### قبل مرور ٦٠ يوما على انتهاء تكليفه

المكلفون من السلطة المختصة بالتكليف وفقا للأحكام القانونية المنظمة لذلك لا يعدون شاغلين لوظائف دائمة ، وعند انتهاء تكليفهم من السلطة المختصة يخضعون للنظام القانوني المبتدأ ، ولا يعتبر إنهاء التكليف بمثابة إنهاء خدمة حتى يمكن طلب إعادة التعيين طبقا للمادة ٢٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باعتبار أن إعادة التعيين يتطلب شغل العامل لوظيفة دائمة تم إنهاء خدمته لأي سبب من الأسباب .

## مبدأ رقم ( ٢٢ )

### مدى جواز إعادة تعيين العامل الذي صدر ضده حكم

#### من المحكمة التأديبية بالفصل من الخدمة بعد انقضاء أربع سنوات

#### وتحديد التاريخ الذي يبدأ منه حساب مدة الستون يوماً لإعادة التعيين

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ( ٢٠ ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يلي :

- ١ - .....
- ٢ - .....
- ٣ - .....
- ٤ - ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل .

والمادة ( ٢٣ ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تنص على أنه " استثناء من حكم المادة ( ١٧ ) يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته بمرتبة ضعيف " .

والمادة ( ٦٧ ) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " يجوز للعامل الذي انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته ، وفي حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للنظر في الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكور والتي يجوز إعادة تعيينه عليها في ضوء الاحتياجات الفعلية " .

ولا يتم اتخاذ أي إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التي يعاد التعيين عليها .  
ومؤدى ذلك أن العامل الذي انتهت خدمته بسبب الحكم عليه تأديبياً بعقوبة الفصل من الخدمة ، فإن مدة الستون يوماً المقررة بالمادة " ٦٧ " من اللائحة التنفيذية تبدأ من تاريخ انقضاء أربع سنوات على الأقل على صدور القرار أو الحكم التأديبي .

ويشترط عند استخدام السلطة الجوازية أن تتضمن ديباجة القرار المعروض على السلطة المختصة وصف المخالفة والعقوبة الموقعة ، حتى تكون السلطة المختصة على بصيرة كاملة بجوهر الموضوع قبل استخدام سلطتها .

مع مراعاة أن إعادة التعيين مسألة جوازية للسلطة المختصة ، فإذا ما رأت أن ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل ، امتنع عليها استخدام سلطتها الجوازية في هذا الشأن .

### مبدأ رقم ( ٣٣ )

#### في شأن

**مدى جواز إعادة تعيين من صدر قرار بإنهاء خدمته للانقطاع**

**ثم بعد ذلك صدر قرار من السلطة المختصة**

**بالموافقة على منحهم إجازة بدون مرتب عن فترة الانقطاع**

—

هذا الموضوع تحكمه المادة " ٦٧ " من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تقضى بأنه يجوز للعامل الذي انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء (٦٠) يوما من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته .

وفي حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للنظر في الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار والتي يجوز إعادة تعيينه عليها في ضوء الاحتياجات الفعلية ، ولا يجوز اتخاذ أي إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التي يعاد التعيين عليها .

وعليه فإنه لا يجوز الاعتداد بالطلبات المقدمة للسلطة المختصة بعد صدور القرار بإنهاء الخدمة وذلك لانتهاء العلاقة الوظيفية بين العامل وجهة عمله كما أن قرار السلطة المختصة بمنح إجازة لغير موظف يكون قد ورد على غير محل .

### مبدأ رقم ( ٣٤ )

#### أثر إعادة ترتيب الأقدمية

**وفقا للمادة " ١٨ " من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على الترقية**

—

هذا الموضوع يحكمه نص المادتان : ١٨ ، ٢٤ " من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث تبين أن ترتيب الأقدمية على النحو الوارد تفصيلا بالمادة ( ١٨ ) بالنسبة للمعينين لأول مرة مستمد من القانون مباشرة ولا يدخل أي عنصر من عناصره في تقدير الجهة الإدارية وسلطتها في هذا المجال سلطة مقيدة وعليه فإن ما يتم من ترتيب الأقدمية وفقا لهذا النص يعتبر في حكم التسوية التي يجوز تصحيحها دون التقيد بمواعيد التحصن ويتعين سحبها إذا كانت مخالفة للقانون في أي وقت .

فإذا نتج على ترتيب الأقدمية الخاطيء على النحو السابق ترقية عادية إلى وظيفة من الدرجة الأعلى فإن قرار الترقية يتحصن ويشمل التحصن إرادة الترقية والدرجة المرقى إليها العامل وتاريخ الترقية بالرغم من الخطأ في ترتيب الأقدمية غاية الأمر إنه بالنسبة للدرجة التي رقى إليها العامل فإنه يعاد ترتيب أقدميته بين المرقين معه في ذات القرار على أساس الترتيب الصحيح في الدرجة السابقة على الترقية باعتبار أن إعادة الترتيب نوع من التسوية المستمدة من القانون مباشرة .

## مبدأ رقم ( ٣٥ )

### في شأن أثر صدور القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ على ترتيب الأقدمية بالنسبة للعامل الذي تحولت إجازته من الجوازية إلى الوجوبية

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الرابعة من البند رقم (٢) من المادة (٦٩) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تنص " وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإجازة التي تجاوزت أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل " . وتنص المادة "٨" من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ على أن " يستبدل بنص الفقرة الأولى من البند (١) من المادة (٦٩) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ النص الآتي " يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج ويسرى هذا الحكم سواء أكان الزوج المسافر من العاملين في الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص .

وعلى ذلك فإن العامل الذي حصل على إجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها وتقدرها السلطة المختصة بسبب أن الزوج المسافر من العاملين بالقطاع الخاص ، ولا يسرى عليه حكم الإجازة الوجوبية لمرافقة الزوج ، فإنه وبصدور القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ اعتباراً من ١٩٩٤/٧/١ ، وقد تحولت الإجازة الخاصة من الجوازية إلى الوجوبية بحكم الأثر الفوري للقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ وعليه فإنه بعد عودته لاستلام العمل في ظل وجوبية الإجازة لا تخضع لإعادة الترتيب .

## مبدأ رقم ( ٣٦ )

### مدى جواز حساب الأقدمية الاعتبارية الواردة

#### بالقرار الوزاري رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٠

### بشأن قواعد النقل والتعيين في وظائف التدريس

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تقضى بأن تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها فإذا أشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلي :

- ١ - .....
- ٢ - إذا كان التعيين متضمناً ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة .

ونص المادة (٣) من قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٩٧ في شأن التقسيمات الوظيفية في الدرجة المالية لوظائف التعليم والإشراف والتوجيه التي تنص على أن يكون ... تحريك العاملين بين التقسيمات الوظيفية بتوافر شروط معينة .. الخ . والقرار الوزاري رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٠ بشأن قواعد النقل والتعيين في وظائف هيئة التدريس والذي يقضى بحساب أقدمية اعتبارية لمن كانوا حاصلين على مؤهلات متوسطة ومقيدين على المرحلة الابتدائية ثم حصلوا على مؤهلات عليا أثناء الخدمة -

عن فترة عملهم قبل الحصول على المؤهل العالي تساوى نصف مدة العمل بالتعليم الابتدائي .. الخ .  
ومؤدى ذلك أن الأقدميات المشار إليها بالقرار سالف الذكر خاصة بالترقيات الأدبية للتحرك داخل التقسيمات الوظيفية طبقا لقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٩٧ وأن الأقدمية في الدرجة المالية تكون على أساس الأقدمية في التعيين طبقا للمادة ٢٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .  
مع التأكيد على أن المدد التي يعتد بها لتحريك العاملين في التقسيمات الأدبية يتعين أن تكون مدداً فعلية وليست حكمية .

### مبدأ رقم ( ٣٧ )

#### في شأن

#### عدم جواز تنازل العامل

#### عن ترتيب أقدميته في حاله نقله من وحدة إلى أخرى

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تقضى بأن تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها \_ فإذا أشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل وكان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية في أولوية التعيين طبقا لما ورد بالمادة (١٨) من القانون وإذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة ، ونص المادة " ٥٤ " من القانون التي تقضى بأنه يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسرى عليها أحكامه ، كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه .  
وفي ضوء ما تقدم فإنه في حالة نقل العامل من وحدة إلى أخرى يتم الاحتفاظ له بالأقدمية في الدرجة من تاريخ حصوله عليها في الجهة المنقول منها ، وهذا الحق يستمده العامل من القانون مباشرة باعتبار أن الأقدمية هي جزء من المركز القانوني اللائحي الذي يستصعبه العامل عند نقله وإن التنازل عن الحق المستمد من القانون مباشرة غير جائز ، وعليه فإن العامل المنقول يحتفظ بدرجة وأقدميته فيها ولا يجوز قبول تنازله عن هذه الأقدمية رغبة منه في تيسير النقل .

### مبدأ رقم ( ٣٨ )

#### في شأن

#### ترتيب الأقدمية للمعينين بالمادة " ٢٥ " مكرراً

#### والحاصلين على المؤهل العالي في تاريخ واحد إلا أن أحدهم عين قبل الآخر

ذا الموضوع يحكمه نص المادة " ٢٤ " من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تقضى بأن تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها ، وبالتالي فإن تاريخ التعيين أو إعادة التعيين يكون هو الأساس الأول الذي يعتد به في ترتيب الأقدمية في مجموعة مغايرة .  
فإذا ما تم بعد ذلك حساب نصف المدة وفقاً لحكم الفقرة الثالثة من المادة ٢٥ مكرراً ، من القانون المذكور وهي حساب نصف المدة التي قضيت بالعمل الفني أو الكتابي قبل التعيين

بالمؤهل العالي بحد أقصى خمس سنوات، واتحد أكثر من عامل في تاريخ ارتداد الأقدمية بعد إجراء هذا الحساب ، فإن ترتيب أقدميتهم فيما بينهم يرجع إلى تاريخ التعيين بالمجموعة المكتبية أو الفنية بحيث يكون الأسبق في التعيين هو الأسبق في ترتيب الأقدمية .

#### مبدأ رقم ( ٣٩ )

##### في شأن

**مدى جواز تسوية حالات بعض العاملين بالمادة " ٢٥ مكرراً "**

**أثناء مدة الإجازة بدون مرتب أو الإعارة أو الندب كل الوقت وغيرها**

العامل الحاصل على إجازة خاصة بدون مرتب أو إعارة أو منتدباً لجهة أخرى تربطه بجهته الأصلية علاقة لائحية تنظيمية ولا تنقطع بالإعارة أو الإجازة أو الندب العلاقة الوظيفية فإذا ما صدر تشريع أعطى لهذا العامل حقاً معيناً فإنه يتمتع بهذا الحق مع بقائه في إجازة أو إعارته أو ندبه .

وعليه فإن المنتدب أو المعار أو الحاصل على إجازة خاصة له أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه بالمادة ( ٢٥ مكرراً ) بعد تعديلها بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ دون أن يتطلب ذلك قطع إجازته أو إعارته أو ندبه ويجوز للجهة الإدارية أن تقوم في نطاق سلطتها التقديرية بإعادة تعيينه أو عدمه وعند اتجاهها لإعادة التعيين يعود العامل بعد انتهاء إجازته أو إعارته أو ندبه على الوضع الجديد .

#### مبدأ رقم ( ٤٠ )

##### في شأن

**مدى جواز إعمال حكم المادة ( ٢٤ ) من اللائحة التنفيذية في حالة عدم استلام العامل**

**لوظيفته المعين عليها وفقاً لأحكام المادة ٢٥ مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨**

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ( ٢٥ مكرراً ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والذي نص بالمادة الأولى منه على ان يستبدل بنص الفقرتين الأولى والثالثة من المادة ( ٢٥ مكرراً ) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ النصاب التاليان :

" مادة ( ٢٥ مكرراً ) فقرة أولى : مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من هذا القانون يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسي الذي كانوا يحملونه وقت تعيينهم ، وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى .

وما ورد بالكتاب الدراسي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٠ الصادر تنفيذاً لأحكام هذا القانون الذي حدد فئات العاملين الذين يجوز إعادة تعيينهم وفقاً لأحكام المادة ( ٢٥ مكرراً ) بعد تعديلها بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والتي من بينها :

١ - العاملون الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة .

٢ - العاملون الحاصلون على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً .

ونص المادة ( ٢٤ ) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ التي تقضى بأن يعلن القرار الصادر بالتعيين بلوحة الإعلانات لمدة عشرة أيام وفقاً للضوابط والإجراءات المنصوص عليها في المادة (٩) من هذه اللائحة ، وعلى مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسؤولية التأديبية إخطار المرشح للتعيين فور صدور قرار التعيين للتقدم لاستلام العمل بخطاب مسجل على محل إقامته الثابت بطلب تعيينه فإذا لم يتقدم لاستلام العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة إلى تنبيهه أو إنذار ما لم يقدم عذراً تقبله السلطة المختصة خلال ٩٠ يوماً من تاريخ صدور قرار التعيين .

وبناء على ما تقدم فإن القرار الصادر بتعيين العاملين بموجب المادة ( ٢٥ مكرراً ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ يعتبر كأن لم يكن في حالة عدم تسلمهم العمل خلال المواعيد المقررة قانوناً بالمادة ( ٢٤ ) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه أو بانقضاء هذه المواعيد من تاريخ إخطاره بإعادة تعيينه .

وهذا المبدأ يستقيم بالنسبة للعاملين الموجودين بالخدمة ويمارسون العمل ، وتقدموا بطلبات لتسوية حالاتهم وأجابتهم الجهة الإدارية إلى طلبهم وعدم تسلمهم العمل يعنى عدولهم عن طلب التسوية .

#### مبدأ رقم ( ٤١ )

#### في شأن تطبيق الخيار الوارد بالفقرة السابعة

#### المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

#### إلى المادة ٢٥ مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة السابعة المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ إلى المادة ( ٢٥ مكرراً ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، فإذا ما اختار العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعومل بالمادة ( ٢٥ مكرراً ) الاستمرار في المجموعة الفنية أو المكتبية وتقدم بطلب يبدي رغبته في ذلك يعاد تعيينه وجوباً في ذات درجته ويمنح علاوة من علاوات الدرجة التي يشغلها من تاريخ إعادة تعيينه ، ويعاد ترتيب أقدميته في الدرجة التي يشغلها في المجموعة الفنية أو المكتبية والتي اختار البقاء فيها بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل عال ويفضل عند الترقية في حالة التساوي في تقرير الكفاية .

ويترتب على ذلك وقف صرف العلاوتين التي حصل عليهما بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ من تاريخ إعادة تعيينه وفقاً لهذا الخيار ، وليس سحب هاتين العلاوتين .

#### مبدأ رقم ( ٤٢ )

**في شأن مدى انطباق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠  
على حالة العامل الذي حصل على مؤهل على أثناء الخدمة  
بشركة قطاع عام ثم تم تعيينه بالحكومة  
بناء على ترشيح القوى العاملة ورقى إلى الدرجة الأولى**

إذا كان المؤهل الذي حصل عليه العامل أثناء الخدمة مؤهلاً عالياً وسبق أن عين به عن طريق المسابقة أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة بالدرجة الثالثة التخصصية ورقى للدرجة الثانية والأولى التخصصية بإحدى الجهات الخاضعة لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين فإنه يتم تصويب وضعه وجوباً بصدور قرار بإعادة تعيينه بدون إعلان أو امتحان على الدرجة الثالثة التخصصية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب له أولاً مدة خدمته الفعلية بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل ويعاد ترتيب أقدميته في الدرجة الثانية التخصصية ثم الأولى التخصصية على ضوء أقدميته في الدرجة الثالثة التخصصية بين المرقون معه في قرار واحد للدرجتين المذكورتين دون ارتداد لتاريخ الترقية إلى هاتين الدرجتين ( فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلسة ( ٢٠٠١/٥/٢ ) .

#### مبدأ رقم ( ٤٣ )

**في شأن مدى جواز تطبيق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠  
على العامل المعين بدون مؤهل  
ثم حصل على مؤهل متوسط وعين به قبل صدور هذا القانون**

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ الصادر بتعديل المادة (٢٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على إنه " يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة " .

كما تضمن الكتاب الدراسي رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ فئة العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة فإن الحاصلين منهم على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الرابعة ويمنحون علاوة وتحسب أقدميتهم من تاريخ إعادة التعيين .

ومؤدى ذلك إنه إذا تبين أن العامل المعين بمجموعة الخدمات المعاونة وحصل على المؤهل المتوسط أثناء الخدمة وعين به قبل العمل بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وفقاً للقواعد العامة باعتبار أن هذا التعيين افتتاح لعلاقة وظيفية جديدة نشأت قبل القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ فإنه لا يدخل ضمن الطوائف المخاطبة بالتعديلات التي أدخلها هذا القانون على المادة ٢٥ مكرراً و لا يفيد من أحكامها .



## مبدأ رقم ( ٤٤ )

### في شأن

مدى جواز تطبيق القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على العامل الحاصل على مؤهل عال

وعين بمؤهل متوسط في وظيفة مكتبية

عن طريق مسابقة ثم أعيد تعيينه على وظيفة تخصصية

### يتعين التفرقة بين حالتين :

**الأولى :** حالة العامل الحاصل على مؤهل عال وعين بمؤهل متوسط وظل على هذه الحالة

حتى صدور القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ فإنه في هذه الحالة يعتبر من الفئة المخاطبة بأحكام هذا القانون ، فإذا ما قررت السلطة المختصة بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن تسوية حالته بالمؤهل العالي على الدرجة الثالثة التخصصية ومنحة علاوة ، واحتساب أقدمية تساوى نصف مدة خدمته بالعمل الكتابي أو الفني بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز تاريخ الحصول على المؤهل .

**الثانية :** حالة العامل الحاصل على مؤهل عال وعين بالمؤهل المتوسط ثم عين بالمؤهل العالي

على الدرجة الثالثة التخصصية قبل صدور القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ فإنه يكون قد خرج من الفئات المخاطبة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ .

## مبدأ رقم ( ٤٥ )

### في شأن

مدى جواز تطبيق القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على حالة العاملين

الذين تم تسوية حالتهم بالمؤهل العالي الحاصلين عليه أثناء الخدمة

بالمادة ٢٥ مكررا ثم تم تعيينهم في جهة أخرى مع الاحتفاظ لهم بمرتباتهم السابقة

من تاريخ استلام العمل

بالنسبة للعاملين الذين تم تعيينهم بالمؤهل العالي وفقا لحكم المادة ٢٥ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وحسبت لهم وفقا للمادة السابقة قبل تعديلها بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ مدة نصف العمل الفني الكتابي حتى تاريخ الحصول على المؤهل العالي فقط وتم الاحتفاظ لهم بمرتباتهم السابقة بما فيها العلاوة المقررة بالمادة ٢٥ مكررا ثم نقل إلى جهة أخرى فإنه يتم إعمال حكم القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وحساب الخمس سنوات دون التقيد بتاريخ الحصول على المؤهل باعتبار ذلك استمرار للعلاقة الوظيفية السابقة وتطبيقا للتعديل الذي أدخل على المادة ٢٥ مكررا ، ولا يعد ذلك تكرارا للاستفادة من ٢٥ مكررا ، وإنما استكمالا للتطبيق وفقا للتعديل الجديد .

أما إذا عين العامل تعيينا جديدا بالمؤهل العالي ولم يستصحب من حالته السابقة سوى الاحتفاظ بالمرتب طبقاً للمادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فلا يجوز إعمال حكم المادة ٢٥ مكررا على حالته باعتبار أن ذلك التعيين يعد تعيينا جديدا منبت الصلة عن التعيين السابق .

## مبدأ رقم ( ٤٦ )

### في شأن

مدى إعمال حكم المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

على العامل الذي عين ابتداءً بغير طريق المادة ٢٥ مكرراً .

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والتي أعطت للعامل الذي حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعين بمقتضاه بإحدى المجموعات التخصصية ، طلب إعادته على مجموعته السابقة بشرط أن يتقدم العامل بطلب بذلك خلال موعد أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بالقانون ، وعليه فإن شرط تطبيق هذا الخيار أن يكون العامل قد حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعين بمقتضاه بالدرجة الثالثة التخصصية بالمادة ( ٢٥ مكرراً ) باعتبار أن مناط حق الخيار الوارد النص عليه في المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ هو أن يكون العامل قد طبق عليه ابتداءً المادة ( ٢٥ مكرراً ) ويرغب في العدول عن هذا التطبيق وهو ما أدى بالمشروع إلى تحديد مدة ثلاثة أشهر باعتبار أن هذا الحكم وقتياً وليس حكماً دائماً .

## مبدأ رقم ( ٤٧ )

### في شأن

مدى أحقية العامل الحاصل على مؤهل عال

قبل تسويته بالمؤهل فوق المتوسط في تطبيق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

هذا الموضوع يحكمه القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ الصادر بتعديل أحكام المادة ٢٥ مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وبمراعاة ما يلي :

أن المادة ٢٥ مكرراً هي مادة إعادة تعيين وأن جميع حالات الاستقادة من حكم هذه المادة يتوقف في كل الأحوال على استخدام السلطة المختصة لحقها الثابت قانوناً في إعادة التعيين وفقاً لأحكام هذه المادة ويكون إعادة التعيين إما على درجة أعلى أو على ذات الدرجة حسب الأحوال .

وتدخل هذه الحالة تحت طائفة العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة والعاملون الحاصلون على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً لوظائف المجموعة الحرفية أو الخدمات المعاونة فإنه يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدمياتهم من تاريخ إعادة تعيينهم .

استقادة العامل من تطبيق المادة ٢٥ مكرراً وصدور القرار التنفيذي بذلك يمتنع معه بعد حصوله على مؤهل أعلى معاودة طلب الاستقادة من هذه المادة .

وإذا كان العامل حاصل على مؤهل عال قبل تسوية حالته بالمؤهل فوق المتوسط . فإنه يتم إلغاء القرار الصادر بإعادة تعيينه بالمؤهل المتوسط طبقاً للمادة ٢٥ مكرراً ، ويعاد تعيينه بالدرجة الثالثة التخصصية بعد حصوله على المؤهل العالي ومنحه العلاوة ولا يتم حساب نصف المدة لقضائها في غير المجموعة المكتبية أو الفنية ( قضيت بمجموعة وظائف الخدمات المعاونة ) .

## مبدأ رقم ( ٤٨ )

### في شأن

**مدى جواز اعتبار مدة الخدمة السابقة التي قضيت بوظيفة أمين شرطة**

**مدة عمل فني أو كتابي في حساب نصف المدة وفقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠**

عدم اعتبار المدة التي قضيت في وظيفة أمين شرطة مدة عمل كتابي أو فني ومن ثم لا يجوز حساب نصف هذه المدة وفقاً لأحكام المادة ٢٥ مكرراً ، حيث أن المدة التي قضيت بوظيفة أمين شرطة لم تقض في أي من المجموعات المحددة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ( الفنية أو المكتبية ) وإنما قضيت بكادر خاص لوظائف بمسميات وطبيعة خاصة .

## مبدأ رقم ( ٤٩ )

### في شأن تاريخ استحقاق العلاوتين

**بالنسبة لشاغلي الوظائف من الدرجة الثانية والأولى الفنية أو المكتبية**

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ( ٢٥ مكرراً ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المعدلة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ . وقد حددت هذه المادة حالات استحقاق العلاوتين المشار إليهما بالفقرتين الخامسة والسادسة من المادة المذكورة على النحو التالي :

- ١ - العاملون الشاغلون للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الذين يحصلون على مؤهل عال أثناء الخدمة وظلوا بهذه المجموعة \_ يكون الاستحقاق لتلك العلاوتين بقدر علاوة الدرجة التي يشغلونها وقت الحصول على المؤهل العالي .
- ٢ - العاملون الشاغلون للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية وحصلوا على مؤهل عال قبل ١٩٩٢/٦/٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ وظلوا بوظائف هاتين المجموعتين يستحقون العلاوتين اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون في ١٩٩٢/٦/٢ .
- ٣ - العاملون الشاغلون لوظيفة من الدرجة الثالثة المكتبية أو الفنية وحصلوا على مؤهل عال ورقوا إلى وظيفة من الدرجة الثانية المكتبية أو الفنية بعد العمل بالقانون في ١٩٩٢/٦/٣ يستحقون العلاوتين من تاريخ الترقية .
- ٤

## مبدأ رقم ( ٥٠ )

### في شأن مدى جواز إعمال حكم المادة ( ٢٥ ) مكرراً

**في حالة سبق إعمالها على العامل الذي ترك الجهة وتم تعيينه بالمؤهل العالي**

**تعييناً جديداً واحتفظ بالعلاوة التي منحت له وفقاً لحكم المادة ٢٥ مكرراً**

### عند التعيين الجديد

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الأخيرة من المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والتي تنص على أن " يسرى هذا الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم

سابقا على ١٩٨٣/٨/١٢ ، وهذه الفئة تعين على ذات الدرجة فإذا كان المؤهل الذي حصل عليه العامل أثناء الخدمة عاليا وسبق أن عين به عن طريق المسابقة أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة بالدرجة الثالثة التخصصية ورقى للدرجة الثانية التخصصية فإنه يتم تصويب وضعه وجوبا بصدر قرار بإعادة تعيينه بدون إعلان أو امتحان على ذات الدرجة الثالثة التخصصية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب له أو لا مدة خدمته الفعلية بالدرجة الثالثة التخصصية مع حساب نصف مدة خدمته بالمجموعة الفنية أو المكتبية بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالي ويعاد ترتيب أقدميته بالدرجة الثانية التخصصية في ذات قرار الترقية للدرجة الثانية على ضوء أقدميته الجديدة في الدرجة الثالثة التخصصية " .

ومؤدى هذا النص أنه لا يجوز إعمال حكم المادة ٢٥ مكررا في حالة سبق إعمالها على العامل الذي ترك الجهة وتم تعيينه بالمؤهل العالي تعيينا جديدا واحتفظ بالعلاوة فقط التي منحت له وفقا لحكم المادة ٢٥ مكررا عند التعيين الجديد .. وبالتالي لا يجوز الاستفاضة من حكم المادة ٢٥ مكررا أكثر من مرة .

### مبدأ رقم ( ٥١ )

#### في شأن

#### مدى استفادة العامل الحاصل على مؤهل فوق المتوسط

من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ ومدى جواز منحه أقدمية اعتبارية

قدرها سنتين كمدة خبرة مكتسبة علميا وفقا للماد ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ( ٢٥ مكرراً ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فقرة أولى المستبدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وكتاب دوري الجهاز رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ والذي تضمن الفئة الأولى والثانية (و العاملون الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة العاملون الحاصلون على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا ) .

الحاصلون منهم على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطية يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الرابعة ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدميتهم من تاريخ إعادة التعيين .

كما يحكمه نص المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الفقرة الأولى التي تقضى بحساب مدة الخبرة المكتسبة علميا التي تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة في أجر بداية التعيين للعامل التي تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة .

وترتيباً على ما تقدم يستفيد العامل الحاصل على مؤهل فوق المتوسط من حكم المادة ٢٥ مكررا فقرة أولى والمستبدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ حيث يعاد تعيينه بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الرابعة الفنية أو المكتبية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدميته من تاريخ إعادة التعيين .

كما يستفيد من حكم الفقرة الأولى من المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بضم سنتين اعتباريتين نتيجة لحصوله على مؤهل فوق المتوسط وعلاوتين بشرط حصوله على المؤهل فوق المتوسط قبل دخوله الخدمة .

## مبدأ رقم ( ٥٢ )

في شأن كيفية حساب نصف المدة التي قضيت بالعمل الفني  
أو الكتابي في ضوء أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

مدة الخدمة التي قضيت بالمجموعة المكتبية أو الفنية التي يحسب نصفها بحد أقصى خمس سنوات حتى ولو تجاوز العامل بها تاريخ الحصول على المؤهل العالي يدخل فيها مدة الخدمة العسكرية المحسوبة ومدة الخبرة العملية أو العلمية وتؤخذ من مجموعها نصف المدة المطلوب حسابها .

## مبدأ رقم ( ٥٣ )

في شأن

مدى جواز منح العلاوتين المنصوص عليهما في الفقرة الخامسة

من المادة ٢٥ مكررا لغير الموجود في الخدمة بالجهاز الإداري

في ١٩٩٢/٦/٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢

ومدى جواز إفادته من المادة " ٢٥ مكررا" بعد تعديلها بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

الفقرة الخامسة من المادة : ٢٥ مكررا " من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ ( بمنح علاوتين لشاغلي الدرجة الأولى أو الثانية المكتبية أو الفنية يسرى على المخاطبين بأحكام المادة " ٢٥ مكرراً " وقت العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ في ١٩٩٢/٦/٢ فإذا كان تم نقل العامل في تاريخ سابق على العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ إلا أنه لم يكن مخاطباً بالمادة ٢٥ مكررا في حينه لحصوله على المؤهل العالي أثناء عمله في إحدى شركات القطاع العام .

إلا أن هذا لا يمنع من أفادته من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وذلك بإعادة تعيينه بالدرجة الثالثة التخصصية بدون إعلان أو امتحان وبمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدميته من تاريخ إعادة التعيين مع حساب نصف المدة التي قضيت بالعمل الفني أو الكتابي بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالي .

## مبدأ رقم ( ٥٤ )

في شأن

مدى إمكانية إفادة العامل المعين

ابتداءً بوظيفة عامل عادي ثم حصل على مؤهل عال خلال فترة إنهاء خدمته

وعين به ثم انتهت خدمته ثم أعيد تعيينه بالجهة من أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ التي تنص على أنه " مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل دراسي أو عينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسي الذي كانوا

يحملونه وقت تعيينهم وكذا العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى وذلك في الوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها " .  
ومؤدى ذلك أنه يشترط لاستفادة العامل من أحكام المادة ٢٥ مكرراً المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ أن يكون الحصول على المؤهل الأعلى قد تم أثناء الخدمة .

وعليه فإن المعاد تعيينه طبقاً للمادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ذات وظيفته السابقة مع احتفاظه بالمدة التي قضاها بالدرجة التي كان يشغلها قبل إنهاء خدمته ، وترتب على ذلك ارتداد الأقدمية بعد إعادة التعيين وحصل أثناء مدة الارتداد للأقدمية على مؤهل أعلى يعتبر حاصلًا عليه أثناء الخدمة ويطبق في شأنه المادة ٢٥ مكرراً أما إذا ثبت أن تاريخ الحصول على المؤهل الأعلى قد وقع في فترة لم تدخل في مدة ارتداد الأقدمية لا يفيد من المادة ٢٥ مكرراً .

#### **مبدأ رقم ( ٥٥ )**

**في شأن الإفادة عما إذا كان التعيين بالمادة ٢٥ مكرر  
يتطلب تقديم العامل استقالته من الوظيفة التي يشغلها  
أم يكتفي بإخلاء طرفه فقط**

أن التعيين وفقاً لحكم المادة ٢٥ مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة يعد امتداداً للمركز الوظيفي للعامل وليس تعييناً مبنياً بتفتح به علاقة وظيفية لم تكن قائمة من قبل أو تدخل في سياق وظيفي جديد منبت الصلة بالوضع الوظيفي السابق وإنما هذا التعيين يقوم في نطاق علاقة وظيفية قائمة ويظل امتداداً للوضع الوظيفي السابق ، وعلى ذلك فإن العامل الذي سويت حالته وفقاً للمادة ٢٥ مكرراً غير مطالب بتقديم استقالته كشرط لتسليمه العمل بموجب قرار التسوية الصادر له لعدم وجود السند القانوني لذلك ويكتفي بتقديم إخلاء طرف من الوظيفة بالمجموعة المكتبية أو الفنية وتسليمه العمل تنفيذاً للقرار الصادر وفقاً لحكم هذه المادة .

#### **مبدأ رقم ( ٥٦ )**

**في شأن  
مدى استفادة العامل الحاصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة  
في جهة غير مخاطبة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد نقله  
إلى جهة تطبق أحكام هذا القانون في تطبيق المادة " ٢٥ مكرراً "**

صدر القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وقد تضمن القانون سالف الذكر تعديلاً للمادة ( ٢٥ مكرراً ) وذلك باستبدال نص الفقرة الأولى من هذه المادة بإضافة فئات جديدة لم تكن مخاطبة أثناء الخدمة .. ومن هذه الفئات الجديدة (فئة العاملون الذين حصلوا أثناء خدمتهم

بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا إلى إحدى الوحدات التي تطبق أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وطبقا لما ورد بالكتاب الدراسي رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ فإن الحاصلون منهم أثناء الخدمة على مؤهلا متوسطة أو فوق المتوسطة ، يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الرابعة ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب أقدميتهم من تاريخ إعادة التعيين .  
والحاصلون منهم أثناء الخدمة على مؤهلات عالية ، يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الثالثة التخصصية ، ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب أقدمياتهم من تاريخ إعادة التعيين مع حساب نصف المدة التي قضيت بالعمل الفني أو الكتابي بحد أقصى خمس سنوات حتى ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالي .

#### مبدأ رقم ( ٥٧ )

#### في شأن مدى جواز إفادة العاملين

#### باليهيات التي تطبق لائحة خاصة من المادة ٢٥ مكرراً

من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١) بند (٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تقضى بأن تسرى أحكام هذا القانون على العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم والمادة ٢٥ مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاتها .  
فاذا كانت الهيئة قد وضعت بحكم القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ لائحة تحكم نظام العاملين بها فإن هذه اللائحة تسرى على هؤلاء العاملين بصفة أصلية ، ولا يرجع للشرعية العامة للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إلا في حالة خلو اللائحة من نص يحكم مسألة بعينها .  
وعليه فإن لوائح العاملين بالهيئات إذا ما تضمنت أحكامها نصاً مماثلاً لنص المادة (٢٥) مكرراً) تطبق بالنسبة للعاملين بها النص الخاص باللائحة ، أما في حالة خلو اللائحة من هذا النص ، فإن المادة ٢٥ مكرراً تطبق باعتبارها جزء من الشريعة العامة وهو القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

#### مبدأ رقم ( ٥٨ )

#### في شأن مدى جواز تكرار تطبيق المادة ( ٢٥ مكرراً ) على العامل الذي سبق تعيينه

#### بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه أثناء الخدمة عملاً بهذه المادة

#### وضمت له مدة العمل الفني أو الكتابي حتى تاريخ الحصول على المؤهل

#### ثم عين بمسابقة بنفس الجهة في مجموعة أخرى

هذا الموضوع يحكمه الفقرة الأخيرة من المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والتي تنص على أن " يسرى هذا الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقاً على ١٢/٨/١٩٨٣ وهذه الفئة تعين على ذات الدرجة فإذا كان المؤهل الذي حصل عليه العامل أثناء الخدمة عالياً وسبق أن عين عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة



بالدرجة الثالثة التخصصية ورقى إلى الدرجة الثانية التخصصية فإنه يتم تصويب وضعه وجوباً بصور قرار بإعادة تعيينه بدون إعلان أو امتحان على ذات الدرجة الثالثة التخصصية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب له أولاً مدة خدمته الفعلية بالدرجة الثالثة التخصصية مع حساب نصف مدة خدمته بالمجموعة الفنية أو المكتبية بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالي ويعاد ترتيب أقدميته بالدرجة الثانية التخصصية في ذات قرار ترقيته للدرجة الثانية على ضوء أقدميته الجديدة في الدرجة الثالثة التخصصية .  
ومفاد هذا إنه في حالة سبق إعمال المادة ٢٥ مكرراً لا يجوز الاستقادة منها مرة أخرى عند تعيينهم بمسابقة بمجموعة أخرى بحيث لا يجوز الاستقادة من المادة ٢٥ مكرراً أكثر من مرة - ولكن يتم استكمال حساب نصف المدة التي قضيت بالمجموعتين الفنية أو المكتبية بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل وفقاً للقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ ولا يعد ذلك تكراراً لتطبيق المادة المشار إليها .

### مبدأ رقم ( ٥٩ )

## في شأن حق العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة في الاستمرار

### في المجموعة الفنية أو المكتبية في ضوء الفقرة

### السابعة المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

صدر القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وقد تضمن هذا القانون في المادة الثانية منه إضافة فقرة سابعة إلى المادة ( ٢٥ مكرراً ) وتجزئ للعامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة الاستمرار في المجموعة الفنية أو المكتبية ، مع منحه علاوة من علاوات الدرجة التي يشغلها وإعادة ترتيب أقدميته في هذه المجموعة ، بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ، ويفضل عند الترقية في حالة التساوي .

وفور صدور القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدراسي رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ ، حيث تضمن في البند ( سادساً ) منه كيفية تطبيق الفقرة الخامسة ( المضافة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ للمادة ٢٥ مكرراً ) - على ضوء الفقرة السابعة من المادة ( ٢٥ مكرراً ) والمضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وذلك على النحو الآتي :

١ - العامل الذي طبق في شأنه الفقرة الخامسة من المادة ( ٢٥ مكرراً ) وكان شاغلاً للدرجة الثانية أو الأولى الفنية أو المكتبية وحصل على علاوتين بالتطبيق لهذه الفقرة يكون أمامه عند التطبيق أحد الخيارات الآتية دون الجمع بينها :

**\* الخيار الأول :** البقاء في الدرجة الأولى أو الثانية المكتبية أو الفنية دون تعديل حالته .

**\* الخيار الثاني :** إذا ما طلب إعادة تعيينه بالدرجة الثالثة التخصصية وفقاً لحكم المادة ( ٢٥ مكرراً ) يعاد تعيينه بدون إعلان أو امتحان ، ويمنح علاوة من علاوات هذه الدرجة ، وتحسب له نصف المدة على النحو السابق .

**\* الخيار الثالث :** إذا استخدم العامل حق الخيار الوارد في الفقرة السابعة المضافة باستمراره في المجموعة الفنية أو المكتبية ، يعاد تعيينه وجوباً على ذات درجته بدون إعلان أو امتحان ، وذلك بغرض منحة علاوة من علاوات درجته من تاريخ صدور قرار إعادة تعيينه ويعاد ترتيب أقدميته في الدرجة التي يشغلها ( الأولى أو الثانية المكتبية أو الفنية ) بحيث يسبق من



لم يحصل على المؤهل العالي في هذه الدرجة ، ويفضل عند الترقية في حالة التساوي في تقارير الكفاية .

٢ - العاملون الشاغلون للدرجة الثالثة أو الرابعة بمجموعة الوظائف الفنية أو المكتبية وحصلوا أثناء الخدمة على مؤهل عال يكون أمامهم أحد الخيارين :

\* **الخيار الأول** : طلب إعادة تعيينهم وفقا لأحكام المادة ( ٢٥ مكررا ) وفي هذه الحالة يعاد تعيينه بدون إعلان أو امتحان ، ويمنح العامل علاوة من علاوات الدرجة ، مع حساب نصف المدة التي قضيت بالعمل الفني أو الكتابي بعد أقصى خمس سنوات لو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالي .

\* **الخيار الثاني** : البقاء في المجموعة الفنية أو المكتبية وفي هذه الحالة يعاد تعيينه وجوبا على ذات درجته بدون إعلان أو امتحان ، وذلك بغرض منحة علاوة من علاوات الدرجة التي يشغلها ، ويعاد ترتيب أقدميته في هذه الدرجة ( الثالثة أو الرابعة المكتبية أو الفنية ) بحيث يسبق من لم يحصل على المؤهل العالي في هذه الدرجة ، ويفضل عند الترقية حالة التساوي في تقارير الكفاية .

#### مبدأ رقم ( ٦٠ )

#### في شأن الطوائف المضافة والأحكام المستحدثة

بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام المادة " ٢٥ مكرراً "

صدر القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وقد حدد القانون المشار إليه الطوائف التي يجوز إعادة تعيينها بالمادة ( ٢٥ مكرراً ) بعد تعديلها وهم على النحو التالي :

١ - العاملون الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة .

٢ - العاملون الحاصلون على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا .

٣ - العاملون الحاصلون على مؤهل دراسي وعينوا على وظائف لا تتطلب ذات المؤهل الدراسي الذي كان يحملونه وقت تعيينهم .

٤ - العاملون الحاصلون على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ( وهي الطائفة التي كانت مخاطبة أصلا بالمادة ٢٥ مكررا قبل تعديلها ) .

٥ - العاملون الذين يحصلون أثناء الخدمة بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم ، إذا عينوا أو نقلوا على إحدى الوحدات التي تطبق القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

٦ - العاملون الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ، ولو كان تعيينهم سابقا على ١٢ أغسطس ١٩٨٣ ( تاريخ العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ) .

وفور صدور القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ سالف البيان أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدراسي رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ بشأن إعادة تعيين العاملين الذين يحصلون على

مؤهلاً أعلى أثناء الخدمة طبقاً لحكم المادة ( ٢٥ مكرراً ) ، والكتاب الدراسي رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بشأن حق العامل المعاد تعيينه بالمجموعة التخصصية وفقاً لحكم المادة ( ٢٥ مكرراً ) في العدول عن هذه المعاملة وكيفية استخدام هذا الحق .

وتجدر الإشارة إلى التأكيد على المبادئ الآتية عند تطبيق أحكام المادة ( ٢٥ مكرراً ) :

(١) إن المادة ( ٢٥ مكرراً ) هي مادة إعادة تعيين ، وأن جميع حالات الاستفادة من حكم هذه المادة يتوقف في كل الأحوال على استخدام السلطة المختصة لحقها الثابت قانوناً في إعادة التعيين وفقاً لأحكام هذه المادة ، وذلك لشاغلي درجة أعلى أو على ذات الدرجة على حسب الأحوال .

(٢) إن إعادة التعيين للحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة لا يتطلب موافقة مسبقة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، في حالة وجود درجات خالية لإعادة تعيين العاملين عليها .

(٣) في حالة عدم وجود درجات خالية بالوحدة لإعادة التعيين عليها فإن السلطة المختصة إذا ما قررت استخدام سلطتها في إعادة التعيين أن تطلب من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تمويل الدرجات المالية الملائمة لتعيينهم عليها ، وذلك مقابل إلغاء درجات وظائف أخرى شاغرة بالجهة .

(٤) يراعى بعد استخدام السلطة المختصة لحقها الثابت قانوناً في إعادة تعيين العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ، أن تقوم بأخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ببيان الدرجات التي شغلت والدرجات التي خلت نتيجة إعادة التعيين ليقيم الجهاز بتصويب الأوضاع .

#### مبدأ رقم ( ٦١ )

**في شأن مدى جواز سحب القرار الصادر بإعادة تعيين أحد العاملين**

**طبقاً لحكم المادة " ٢٥ مكرراً " لعدم ثبوت اعتبار مؤهله مؤهلاً عالياً**

الأصل إنه إذا تضمن قرار التعيين شخصاً عين على زعم أنه يتوافر فيه شرط المؤهل المطلوب لتطبيق المادة ( ٢٥ مكرراً ) على حالته في حين أنه فاقد وجب اعتبار القرار فاقداً لركن النية على وجه ينحدر به إلى درجة الانعدام فلا يكتسب حصانة ويتعين سحبه في أي وقت ، وعلى ذلك فالعامل الذي أعيد تعيينه على أساس حصوله على مؤهل عال وفقاً لحكم المادة المذكورة وثبت أن المؤهل لم يتم تقييمه علمياً أو وظيفياً فإن هذا التعيين يظل قائماً باعتبار أن الدرجة المعين عليها مصرف مالي إلى أن يتم توافر شرطي التقييم العلمي والوظيفي ولا يجوز في هذه الحالة تغيير وضعه الوظيفي بالترقية وخلافه إلا بعد تقييم مؤهله علمياً .

## مبدأ رقم ( ٦٢ )

### في شأن

تحديد تاريخ منح الفروق المالية للعامل الذين عين بالمادة " ٢٥ مكرراً "

وتقدم بطلب العودة إلى المجموعة المكتبية أو الفنية

في الفترة المحددة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

هل تكون من تاريخ العمل بالقانون أم من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لقرار العودة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وإن حق العدول الوارد النص عليه في هذه المادة المشار إليها مشروط بأن يتقدم العامل طلباً خلال مدة ثلاثة أشهر تنتهي في ٢٠٠٠/٦/٩ فإذا ما استوفي هذا الإجراء ينشأ الحق في العدول من تاريخ العمل بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ باعتبار أن مجرد إبداء العامل لرغبته يوجب حتماً إعادته إلى المجموعة الفنية أو المكتبية ومساواته بزملائه وبالشروط المحددة لذلك

ويترتب على ذلك وقف علاوة المادة ( ٢٥ مكرراً ) التي حصل عليها اعتباراً من ٢٠٠٠/٣/١٠ تاريخ العمل بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ كما لا يستحق أي فروق مالية ناتجة لإعادته إلى المجموعة الفنية أو المكتبية اعتباراً من هذا التاريخ .

## مبدأ رقم ( ٦٣ )

في شأن مدى استفادة المحال للمحاكمة التأديبية أو الجنائية أو مجلس تأديب

من أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

الأصل في هذا الموضوع أن المحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو مجلس تأديب علاقته الوظيفية قائمة بجهة عمله ولا تنقطع بالإحالة للمحاكمة التأديبية أو الجنائية أو لمجلس التأديب فإذا ما صدر تشريع أعطى لهذا العامل حقاً معيناً فإنه يتمتع بهذا الحق ، ولا يجوز ترتيب آثار على الإحالة لم يرد النص عليها في القانون .

وعليه فإن صدور القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل المادة ( ٢٥ مكرراً ) فيما تضمنه من إعطاء حقوق للعاملين جاء خلواً من نص يترتب أثراً على الإحالة إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو مجلس تأديب ، وعليه يتم إفادته من القانون المذكور حتى ولو كان محالاً للمحاكمة التأديبية أو الجنائية أو مجلس تأديب .

## مبدأ رقم ( ٦٤ )

في شأن مدى جواز الجمع بين المادة ٢٥ مكرراً

والفقرة الأولى من المادة (٢٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الأولى من المادة ٢٥ مكرراً المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ التي تنص على أنه " مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من هذا القانون يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم

يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا أو لا يتطلب ذات المؤهل الدراسي الذي كانوا يحملونه وقت تعيينهم ، وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى وذلك في الوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها والتي تكون المؤهلات التي يحصلون عليها متطلبية لشغلها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة وفقا لجدول التوصيف والترتيب المعمول بها مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف .

وعلى ضوء ما تقدم فإن من يعاد تعيينه بالمادة ٢٥ مكررا يتم إعادة التعيين على الدرجة المقررة لمؤهله وهي درجة بداية التعيين ولا يحول ذلك دون حصوله على أقدمية الخبرة العلمية إذا توافرت شروطها بالنسبة للأقدمية والزيادة في المرتب بحيث ترد أقدميته المحسوبة بقدر عدد سنوات الخبرة العلمية الزائدة ويمنح علاوة عن كل سنة منسوبة إلى بداية مربوط الدرجة المعين عليها ، فإذا ثبت أن مرتبه المحتفظ به يزيد عن ( بداية الربط + العلاوتين ) احتفظ بالمرتب فقط دون العلاوتين مع احتساب الخبرة العلمية في كل الأحوال وبشرط الحصول على المؤهل فوق المتوسط قبل دخوله الخدمة .

#### مبدأ رقم ( ٦٥ )

في شأن مدى جواز تطبيق القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا عن طريق المسابقة

أو القوى العاملة قبل صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

#### بنظام العاملين المدنيين بالدولة

صدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ بإضافة المادة ٢٥ مكرراً لعلاج حالات الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعدل هذا النص بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٨٣ بإدخال طوائف جديدة إلى المستفيدين من أحكام هذا النص ومن بين هذه الطوائف العاملين الذين عينوا عن طريق المسابقة أو القوى العاملة حتى ولو كان تعيينهم سابقا على ١٢/٨/١٩٨٣ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ هم الحاصلون على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقة أو القوى العاملة في ظل العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باعتبار أن القاعدة التي يستفيدون منها هي جزء من نسيج القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولا يمكن القول بارتدادها إلى تاريخ سابق على القانون المذكور في ١/٧/١٩٧٨ ، وما جاء بالنص من تطبيق هذا الحكم على من عينوا قبل العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ في ١٢/٨/١٩٨٣ يقصد به الارتداد بالحكم الى تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وليس قبله - لاختلاف قواعد المعاملة لهذه الطائفة من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وما سبقه من قوانين أخرى حاكمة لشئون العاملين .

#### مبدأ رقم ( ٦٦ )

في شأن مدى جواز حساب أقدمية الخمس سنوات بالمجموعة الفنية أو المكتبية المقررة

بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ ضمن أقدمية العامل في الدرجة الثانية أو الأولى

التخصصية وترقيته على أساس ذلك

—

أن حساب الأقدمية المقررة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ يكون بحكم اللزوم في درجة بداية التعيين وهي الدرجة الثالثة التخصصية ويعمل أثارها عند الترقية إلى الدرجة الثانية التخصصية

وتدخل في حساب المدة البيئية المطلوب حسابها عند الترقية للدرجة الثانية فقط وعلى ذلك فإن القول بحساب هذه الأقدمية في الدرجة الثانية يكون مخالفاً للمادة ٢٥ مكرراً والتي ورد النص بها على أن حساب هذه المدة لا يترتب عليه الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ في (١٩٩٢/٦/٢) وكذلك القرارات الصادرة قبل العمل بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ في (٢٠٠٠/٣/١٠) حيث يترتب على حساب مدة الخمس سنوات في أقدمية الدرجة الثانية التخصصية المساس بجميع قرارات الترقية لهذه الدرجة السابقة على التاريخين المذكورين باعتبار أن حساب هذه المدة في الدرجة الثانية التخصصية لمن حصلوا على مؤهلات عليا أثناء الخدمة يترتب عليه بالضرورة زعزعة قرارات الترقية إلى هذه الدرجة ويعطيهم أسبقية على المرشحين بهذه القرارات في أقدمية هذه الدرجة وهو ما يخالف النص الصريح الوارد بالمادة ٢٥ مكرراً قبل وبعد تعديلها .

وقد تأكد هذا الرأي بحكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ٢٠٠١/١/٢٢ في الدعوى رقم ٨٧٤٥ لسنة ٥٢ قضائية وإفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والنشرية بمجلس الدولة بفتاها رقم ٣٦٢ في ٢٠٠١/٦/١٢ جلسة ٢٠٠١/٥/٢ .

وترتباً على ذلك فإن حساب أقدمية الخمس سنوات المقررة بالمادة ٢٥ مكرراً المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ لا تكون إلا بالدرجة الثالثة التخصصية ولا تمتد إلى الدرجة الثانية أو الأولى وأن الترقية التي تتم على خلاف ذلك تعتبر منعدمة ، ولا يترتب في الدرجة الثانية أو الأولى إلا إعادة ترتيب الأقدمية في ذات قرارات الترقية إلى هاتين الدرجتين دون المساس بتاريخ الترقية .

#### مبدأ رقم ( ٦٧ )

#### في شأن مدى جواز العدول

#### عن التسوية الصحيحة في حالة الإضرار بالعامل

أن القانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ لم يتضمن قاعدة تجيز العدول عن التطبيقات وفقاً لأحكامه إلا في حالة واحدة فقط وهي من سبق تسوية حالته بالمؤهل العالي وفقاً للمادة ٢٥ مكرراً وورغب في العدول عن التسوية وعودته إلى حالته قبل التسوية .

فإذا أتضح من التسوية التي تم إجراؤها للعامل أنها لا تدخل ضمن الحالة السابقة إلا أن التسوية ترتب عليها ضرر كأن يكون شاغلاً للدرجة الثالثة المكتبية بمؤهل الإعدادية وتم إعادة تعيينه وفقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بدبلوم التجارة على الدرجة الرابعة المكتبية فإنه وأن كان هذا القرار صحيحاً إلا أنه يجوز سحبه لاعتبارات تتعلق بالعدالة لجبر الضرر الذي أصاب الموظف نتيجة لإعادة تعيينه على درجة أقل أو يكون قد تم تسوية حالته على الدرجة الثالثة التخصصية في حين أنه كان يشغل الدرجة الثانية أو الأولى المكتبية أو الفنية .

وبناء عليه فإنه يجوز في هذه الحالات سحب قرار تسوية العامل لأن التسوية أضرت به وذلك تحقيقاً لاعتبارات تتعلق بالعدالة ولعدم الإضرار .

#### مبدأ رقم ( ٦٨ )

في شأن مدى إعمال الأولوية المقررة بالمادة (٤١)

من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية

عند إعادة التعيين بالمادة ٢٥ مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

هذه المسألة يحكمها نص المادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٢٥ مكرراً من القانون المذكور والمادة (٤١) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ والتي أعطت للمجنّد أولوية في التعيين على زملائه المرشحين معه في نفس مرتبة النجاح وإذا كان التعيين بمسابقة تكون له الأولوية على كل زملائه الناجحين معه في ذات المسابقة ويحق له التقدم عليهم في قائمة الناجحين وذلك حال التساوي معهم في كافة شروط ترتيب أولوية المرشحين للتعين وفقاً لأحكام المادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

ومفاد ما تقدم أن الأولوية المنصوص عليها في المادة (٤١) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ يتعين الالتزام بها عند التعيين المبتدأ لأول مرة لارتباطها بالمادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وطالما أن إعادة التعيين بالمادة ٢٥ مكرراً تكون في كل حالاتها للمرة الثانية فإنه لا يتم تكرار تطبيق الأولوية المذكورة عند إعادة التعيين بهذه المادة .

#### مبدأ رقم ( ٦٩ )

في شأن حالات وقواعد حساب مدة الخبرة العلمية

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الأولى من المادة (٢٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة التي تنص على أن " تحسب مدة الخبرة المكتسبة علمياً التي تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة في أجر بداية التعيين للعامل الذي تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة " .

وقد صدر قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ بشأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علمياً عند التعيين في الوظيفة المعدل بالقرار رقم (٥٤) لسنة ١٩٨٩ ويشترط لحساب مدة الخبرة المكتسبة علمياً عند التعيين في الوظيفة الشروط الآتية :

أ ) حصول العامل على مؤهل دراسي أعلى من المؤهل الذي تستلزمه شروط شغل الوظيفة ....

ب) أن تتفق مدة الخبرة المكتسبة علمياً مع طبيعة الوظيفة المعين فيها العامل وفقاً لما تقرره لجنة شئون العاملين المختصة .

ج ) أن يكون التعيين في إحدى وظائف المجموعة الفنية أو إحدى وظائف المجموعة المكتبية من الدرجة الرابعة أو أن يكون التعيين في إحدى وظائف المجموعات التخصصية التي تتطلب تأهيلاً علمياً متخصصاً من الدرجة الثالثة .

وتنص المادة (٢) من ذات القرار على أن " تحسب كل سنة دراسية قضاها العامل للحصول على المؤهل الدراسي الأعلى كسنة في حساب مدة الخبرة العلمية وتحسب هذه المدة في أقدمية درجة الوظيفة كما يزداد الأجر بما يعادل علاوة دورية عن كل سنة من مدة الخبرة المحسوبة وذلك عند التعيين بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها

وبشرط ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر " .  
وتحسب للحاصل على الماجستير أقدمية مدتها سنة ، وللحاصل على الدكتوراه أقدمية مدتها سنتان ويمنح العامل علاوة من علاوات درجة الوظيفة تضاف إلى بداية مربوط الدرجة عن كل سنة من السنوات المحسوبة .

وعلى ضوء فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدتين في ١٩٨٤/٣/٢١ ، ١٩٩٨/١١/٤ :  
تكون حالات حساب مدد الخبرة العلمية على النحو الآتي :

#### **أولاً : حملة المؤهلات فوق المتوسطة :**

• جواز حساب مدة الخبرة العلمية لحملة المؤهلات فوق المتوسطة عند تعيينهم على وظيفة تتطلب بطاقة وصفها اشتراط المؤهل المتوسط أو فوق المتوسط تأهيلاً علمياً لشغلها ، ويرجع في ذلك إلى بطاقة وصف الوظيفة .

#### **ثانياً : حملة المؤهلات المتوسطة أو فوق المتوسطة الحاصلين على مؤهلات عالية قبل التعيين :**

بالنسبة للعاملين المعينين بوظائف الدرجة الرابعة التي تتطلب مؤهلاً متوسطاً أو فوق المتوسط وكانوا حاصلين قبل التعيين على مؤهلات عليا فإن مدة خبرتهم العلمية الزائدة عن المدة المتطلب توافرها لشغل الوظيفة ، تحسب متى قررت لجنة شئون العاملين إن هذه الخبرة المكتسبة علمياً بالمؤهل العالي الحاصل عليه قبل التعيين تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها بالمؤهل المتوسط أو فوق المتوسط وذلك متى توافرت باقي الشروط المقررة بقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ .

#### **مبدأ رقم ( ٧٠ )**

#### **في شأن مدى جواز الجمع بين المادة ٢٥ والمادة ٢٧ فقرة ثانية**

#### **من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته**

هذا الموضوع يحكمه نص المادتين رقمي ٢٥ ، ٢٧ فقرة ثانية من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فإنه إذا تم الاحتفاظ للعامل بمرتبته السابق بتوافر الشروط طبقاً للمادة ٢٥ ونتج عن ذلك تحديد المرتب المحتفظ به ، ثم طبق في شأنه المادة ٢٧ فقرة ثانية ومنح علاوات خبرة على بداية الربط تتم المقارنة بين المرتب المحتفظ به وفقاً للمادة ٢٥ والمرتب الناتج عن تطبيق الفقرة الثانية من المادة ٢٧ ويحصل العامل على الأكبر من الراتبين دون الجمع بينهما .  
أما بالنسبة للأقدمية المقررة بالمادة ٢٧ ( سنوات الخبرة ) فلا يوجد ازدواج بينها وبين الاحتفاظ بالمرتب المقرر بالمادة ٢٥ ، وعليه يتم حساب الأقدمية في كل الأحوال بشرط اتفاق طبيعة العمل وبمراعاة قيد الزميل .

#### **مبدأ رقم ( ٧١ )**

#### **في شأن**

#### **مدى جواز إثبات فترة الامتياز للأطباء بالاستمارة ١٠٣ ع . ج**

إعمالاً لحكم المادة (٢٧) فقرة ثانية وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته فإن مدة الامتياز بالنسبة للأطباء تعتبر في حكم مدة التمريض التي تقضى



القوانين واللوائح بضرورة تمضيها بعد الحصول على المؤهل العلمي كشرط لمزاولة المهنة وتحسب بالكامل .

ونظراً إلى أن مدة الامتياز للطبيب تعتبر شرطاً لممارسة المهنة ويلزم قضاؤها قبل التعيين فإن الجهة الإدارية تكون عالمة بهذه المدة ولا يلزم لحسابها ضمن مدة الخبرة العملية إثباتها في الاستمارة الخاصة بذلك .

#### مبدأ رقم ( ٧٢ )

#### في شأن حساب مدة التمرين والإشغال بالمحاماة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المعدلة بموجب القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، وقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن قواعد حساب مدة الخبرة العملية عند التعيين للعاملين المؤهلين وتعديلاته .

وان الأصل هو حساب مدة التمرين بالمحاماة كاملة ( مدة السنتين ) ولا تحسب المدة الأقل من السنتين باعتبارها مدة لازمة وجوباً للقيود بجدول المحامين أمام المحاكم الابتدائية ، وفي حالة زيادة المدة عن سنتين فلا تحسب المدة الزائدة وفقاً للمادتين ( ٢٤ ، ٣٠ ) من قانون المحاماة .

أما بالنسبة لمدة ممارسة المحاماة فتحسب ثلاثة أرباعها بشرط ألا تقل عن سنة . ولا ينظر في حساب مدة المحاماة ومدة التمرين كمدة واحدة ، وإنما ينظر في حساب كل مدة على حدة نظراً لاختلاف قواعد حساب كل منهما عن الأخرى ، حيث تحسب مدة التمرين كاملة ومدة الممارسة ثلاثة أرباعها بشرط ألا تقل عن سنة على أن يقدم العامل ما يفيد ممارسة المحاماة إلى جانب القيد في النقابة .

#### مبدأ رقم ( ٧٣ )

#### في شأن

#### مدى أحقية العامل المعاق بعد تعيينه في حساب مدة الخبرة العلمية أو العملية

التعيين ضمن نسبة الـ ٥% المخصصة للمعاقين الذي يتم طبقاً لأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين وتعديلاته هو نوع من أنواع التعيين يتساوى في الآثار المترتبة عليه كأى تعيين تم بالطرق العادية ويعطى للعامل الحق في طلب حساب المدة السابقة التي قضيت بعقد مؤقت أو في أي جهة أخرى كمدة خبرة عملية ، وكذلك المطالبة بحساب مدة الخبرة العلمية مع ملاحظة أن الاستثناء المقرر بالنسبة للمعاقين عند التعيين ينظر إليه عند التعيين فقط ، ويخضع بعد التعيين لجميع القواعد الوظيفية المطبقة .



## مبدأ رقم ( ٧٤ )

### في شأن مدى اشتراط القيد في السجل العام للمحاسبين والمراجعين بوزارة المالية لحساب مدة الخبرة العملية للمحاسبين والمراجعين بالإضافة إلى القيد بنقابة التجاريين

هذا الموضوع يحكمه القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٥١ بمزاولة مهنة المحاسبين والمراجعين والمادة (٢٧) فقرة ثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار وزير شؤون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته .

وحيث أنه ولئن كان الأصل في حساب مدة ممارسة المهن الحرة وفقاً للقرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه هو الاعتداد بالمدة التالية للقيد في النقابة التي تضم العاملين بهذه المهنة إلا أن هذه المهن إذا كان يلزم توافر شروط معينة نص عليها القانون المنظم لها لإمكانية الممارسة فإنه يتعين بالضرورة الاعتداد بهذه الشروط لحساب المدد حيث لا يعقل قانوناً اعتبار العامل ممارساً لهذه المهنة إلا بتوافر هذه الشروط .

ولما كان القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٥١ بمزاولة مهنة المحاسبة والمراجعة قد ورد النص في المادة (١) منه على أنه " لا يجوز أن تزاول مهنة المحاسبة أو المراجعة إلا لمن كان اسمه مقيداً في السجل العام للمحاسبين والمراجعين بوزارة المالية ، فإنه يلزم لحساب مدة ممارسة هذه المهنة أن تكون تالية للقيد في السجل العام للمحاسبين والمراجعين بالإضافة إلى القيد بنقابة التجاريين ، وحتى لا يدخل في الحساب مدة لم تمارس فعلاً بسبب النهي الصريح عن ممارستها إلا بعد القيد في السجل المذكور .

وعليه يجوز حساب مدة ممارسة مهنة المحاسبة والمراجعة التالية للقيد في السجل العام للمحاسبين والمراجعين بوزارة المالية بالإضافة إلى القيد بنقابة التجاريين ، ولا تحسب المدة التي لا تتوافر بشأنها القيد في السجل المذكور .

## مبدأ رقم ( ٧٥ )

### في شأن مدى أحقية العاملين في ضم مدة الخبرة العملية السابقة التي قضيت بأحد مشروعات المحافظات

عدم جواز حساب مدة الخبرة العملية التي يقضيها العامل بمشروعات المحافظات عند تعيينه على وظيفة دائمة باعتبار أن هذه المشروعات لا تعتبر وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة وفقاً لأحكام المادة الثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي حددتها في العاملون بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والمشروعات الخاصة لا تدخل في هذا المفهوم ويخضع العاملون في مشروعات المحافظات لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

## مبدأ رقم ( ٧٦ )

### في شأن حساب المدة المشترطة لشغل الوظيفة عند التعيين من الخارج في غير أدنى الدرجات وكيفية حساب مدة الخبرة الزائدة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار وزير شؤون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته والذي ينص في مادته الأولى على أن يدخل في حساب مدة الخبرة العملية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه للعاملين المؤهلين المدد الآتية :

- ١ - المدد التي تقضى بإحدى الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام .
- ٢ - مدد ممارسة المهن الحرة الصادر بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة ويعتد في ذلك بالمدة اللاحقة لتاريخ القيد بعضوية النقابة التي تضم العاملين بهذه المهنة .
- ٣ - .....

وقد ورد بالبند رقم (١) من المادة الثانية من هذا القرار الجهات التي تحسب مدد الخبرة التي قضيت بها كاملة وهي مدد العمل في الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام ، كما حدد البند رقم (٤) من ذات المادة الجهات التي تحسب ثلاثة أرباع المدة التي قضيت بها وهي مدد العمل التي قضيت في غير الوزارات والمصالح والأجهزة ذات الميزانيات الخاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام .

ومؤدى ذلك وجوب التفرقة بين حالتين ، حالة حساب مدة الخبرة اللازم توافرها ابتداء لشغل الوظيفة المعلن عنها من الخارج ، وحالة حسابها بعد التعيين كمدة خبرة زائدة عن المدة المتطلبية لشغل الوظيفة ، في الحالة الأولى يعتد بكامل المدة دون إخضاعها لقواعد حسابها كمدة زائدة بشرط أن تكون من نوع المدد المبينة في المادة الأولى من القرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته ، فإذا ما عين العامل وبعد استيفاء المدة المتطلبية لشغل الوظيفة وكانت له مدة خبرة زائدة عن المدة المتطلبية لشغل الوظيفة خضعت عند حسابها لقواعد وقيود الحساب الواردة بالقرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته .

وعلى ذلك فإنه يتم الاعتداد بمدة الخبرة كاملة عند التعيين من الخارج في غير أدنى الوظائف ومنها الوظائف القيادية وعند حساب المدة الزائدة عن المتطلبية لشغل الوظيفة تحسب وفقا للقواعد والضوابط الواردة بالقرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ باعتبارها مدة خبرة عملية زائدة مع مراعاة قيد الزميل ويقصد بالزميل في هذا الشأن زميل مدة الخبرة المحتسبة المدة الكاملة الذي تقدم بها العامل بحيث لا يسبق من له نفس هذه المدة بالجهة المعين بها .

## مبدأ رقم ( ٧٧ )

### في شأن مدى جواز ضم مدة خبرة عملية قضيت بالقطاع الخاص ( شركات القطاع الخاص )

هذا الموضوع تحكمه الفقرة الثانية من المادة رقم (٢٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته بشأن قواعد حساب مدد الخبرة العملية عند التعيين للعاملين المؤهلين والتي حددت الجهات التي يجوز حساب المدد التي قضيت بها على سبيل الحصر وقد تضمن البند (٢) من المادة الأولى من هذا القرار النص على أن مدد ممارسة المهن الحرة الصادرة بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة ويعتد في ذلك بالمدة اللاحقة لتاريخ القيد بعضوية النقابة التي تضم العاملين بهذه المهنة كما تضمن القرار الشروط الشكلية والموضوعية لهذا الضم .

#### وعليه فإنه يشترط لحساب مدة الخبرة التي قضيت بإحدى الشركات :

- أن تكون الشركة منشأة بقانون أو مرسوم أو قرار جمهوري ، وليس بناء على قانون أو مرسوم أو قرار جمهوري وفي هذه الحالة تحسب ثلاثة أرباعها مع توافر باقي الشروط .
- المدد التي تقضى في شركات القطاع الخاص غير المنشأة بقانون أو مرسوم أو قرار جمهوري لا تحسب إلا إذا كانت بوصفها مدد ممارسة مهن حرة وفي هذه الحالة تحسب ثلاثة أرباعها متى توافرت اشتراطات الحساب الأخرى المنصوص عليها في القرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته .

## مبدأ رقم ( ٧٨ )

### في شأن مدى جواز ضم مدد الخبرة العملية التي قضيت باليومية المؤقتة

#### أو بالقطعة أو بالساعة أو بالأجر نظير عمل

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٧) الفقرة الثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تجيز حساب مدة الخبرة العملية التي تزيد عن مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة بإضافتها إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة الوظيفة المعين عليها وعلى ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر .

ومن حيث أن قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ والمعدل بالقرار رقم ٧١ لسنة ١٩٨٨ قد حدد في المادة الأولى منه مدد الخبرة العملية التي يجوز حسابها طبقاً للفقرة الثانية من المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وردت على سبيل الحصر وليس من بينها مدد العمل باليومية المؤقتة أو بالقطعة أو بالأجر نظير عمل فإنه لا يجوز النظر في حسابها لعدم انضباطها .

## مبدأ رقم ( ٧٩ )

**في شأن مدى أحقية العامل في منحة علاوة وحساب سنة خبرة علمية  
لحصوله على الماجستير قبل تاريخ التعيين وعمّا إذا كانت تحسب له  
على أساس تاريخ تعيينه الفعلي أم الفرضي  
نتيجة ضم مدد ( الامتياز - التجنيد - الخبرة العملية )**

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " تحسب مدة الخبرة المكتسبة علمياً التي تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة في أجر بداية التعيين للعامل الذي تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة .

كما تنص المادة الثانية من القرار رقم (٥٤) لسنة ١٩٨٩ الصادر بتعديل بعض أحكام قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ على أن " تحسب للحاصل على الماجستير أقدمية مدتها سنة وللحاصل على الدكتوراه أقدمية مدتها سنتين ويمنح العامل علاوة من علاوات درجة الوظيفة وتضاف إلى بداية مربوط الدرجة عن كل سنة من السنوات المحسوبة " .

ولما كان مجال أعمال هذه المادة يكون لدى تقدم العامل لشغل وظيفة تتطلب تأهيلاً علمياً معيناً ويكون حاصلًا على تأهيل علمي أعلى قبل تعيينه " .  
وعليه فإن الحاصل على الماجستير أو الدكتوراه إذا حسبت له مدة تجنيد وارتدت أقدميته إلى تاريخ فرضي نتيجة حساب مدة التجنيد ويندمج تاريخ التعيين الفعلي مع التاريخ الفرضي ويصبح تاريخاً واحداً وعند حساب مدة السنة أو السنتين والعلاوتين للحاصلين منهم على الماجستير أو الدكتوراه تحسب المدة من التاريخ الفرضي .

## مبدأ رقم ( ٨٠ )

**في شأن مدى جواز حساب مدة الخبرة العملية السابقة  
للمعيد والمدرس المساعد عند نقله إلى الكادر العام وشروط ترقينه**

هذا الموضوع يحكمه نص المادتان ( ١٥٦ ، ١٥٧ ) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات، والفقرة الثانية من المادة (٢٧) والمادة (٣٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته .

ومفاد النصوص الحاكمة للموضوع أن المعيد والمدرس المساعد تسرى عليهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باعتبارهما من غير أعضاء هيئة التدريس طبقاً للمادة (١٥٧) من قانون الجامعات ، كما أن عدم حصول المدرس المساعد على الدكتوراه خلال خمس سنوات يترتب عليه وفقاً لحكم المادة (١٥٦) من قانون الجامعات نقله إلى وظيفة معادلة منذ تعيينه مدرس مساعد ، ومن تاريخ نقله ينشأ له الحق في طلب حساب مدة خبرته السابقة على التعيين في وظيفة مدرس مساعد المنقول منها إلى الكادر العام والتالية للحصول على المؤهل وذلك في المواعيد والشروط والضوابط الوارد النص عليها بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته .

- في حالة النقل إلى الكادر العام ووقوع المنقول في نسبة الترقية بالاختيار فإنه يرقى ما لم يثبت أن الجامعة قد وضعت عنه تقريراً قدرته فيه مرتبة كفايته بأقل من ممتاز .

#### مبدأ رقم ( ٨١ )

#### في شأن مدى جواز حساب مدة خبرة عملية سابقة

#### قضيت في مجموعة نوعية مغايرة للمجموعة المعين عليها العامل حالياً

هذا الموضوع يحكمه نص البند (٣) من المادة (٢٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تقضى بأن " تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلي " :

- ١ - .....
- ٢ - .....
- ٣ - إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى تحسب أقدميته في هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه .

وتنص المادة (١١) من ذات القانون على أنه " تقسم وظائف الوحدات التي تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب .

فإنه وفي ضوء ما تقدم لا يجوز النظر في حساب مدة خبرة عملية سابقة قضيت في مجموعة مغايرة للمجموعة المعين عليها العامل حالياً واحتراماً للخبرة النوعية التي تمثلها المجموعة النوعية فإذا ما أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى من نفس درجته فتحسب أقدميته في هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه ولا يجوز النظر في ضم مدة الخدمة السابقة كمدة خبرة عملية طبقاً لأحكام المادتين سالفتي الذكر ، إلا أنه إذا ورد نص بحسابها لاعتبارات أرادها المشرع فإنه احتراماً لهذا النص يتم إجراء هذا الحساب وعلى سبيل المثال حكم القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ الذي يسمح بحساب نصف المدة في المجموعة الفنية أو المكتبية عند إعادة التعيين بالمجموعة التخصصية بالمادة ٢٥ مكرراً بشرط ألا تجاوز خمس سنوات .

#### مبدأ رقم ( ٨٢ )

#### في شأن بعض استفسارات حول إثبات مدة الخبرة العملية السابقة

#### بالاستمارة الخاصة بذلك عند تقديم مسوغات التعيين

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٧) الفقرة الثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة الخامسة من قرار وزير شؤون مجلس الوزراء رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ والمعدل بالقرار رقم ٧١ لسنة ١٩٨٨ ، ٥ لسنة ١٩٨٩ والتي ورد النص على أنه " ويشترط لحساب مدة الخبرة السابقة أن يتقدم الموظف بطلب لحسابها مع تدعيم طلبه بكافة المستندات ... أما من يعين أو يعاد تعيينه بعد نشر هذا القرار فيتعين عليه ذكرها بالاستمارة الخاصة بذلك عند تقديم مسوغات تعيينه وذلك دون حاجة إلى تنبيه ، وإلا سقط حقه نهائياً في حسابها " .

وعليه فإن المبادئ التي تحكم هذه المسألة تتحدد فيما يلي :

**أولاً :** العامل الذي يقدم مسوغات تعيينه ولا يذكر في الاستمارة المعدة لبيان مدة الخبرة السابقة - أية بيانات عن هذه المدة أو لم يقدم الاستمارة أصلاً يسقط حقه نهائياً في حساب مدة الخبرة العملية السابقة ولا يتوقف ذلك على تنبيه من جانب الجهة الإدارية .

**ثانياً :** مدة الخبرة العملية السابقة التي كانت تحت نظر الجهة الإدارية عند التعيين وثابتة بملف خدمة العامل أو بالأوراق المقدمة منه للتعين تحسب بالشروط والأوضاع المقررة بالقرار دون حاجة إلى ذكرها بالاستمارة المعدة لذلك وعلى سبيل المثال :

(أ) من كان يعمل بعقد مؤقت وعين في ذات الجهة على وظيفة دائمة .

(ب) من تقدم لشغل وظيفة قيادية من الخارج وقدم ما يفيد مدة خبرته السابقة وكانت تحت نظر الجهة الإدارية عند التعيين فإن ما زاد عن المدة المطلوبة لشغل الوظيفة يكون تحت نظر الجهة الإدارية ولا يلزم إثباتها في الاستمارة المعدة لذلك .

**ثالثاً :** في حالة تقدم العامل بالاستمارة الخاصة بإثبات مدة الخبرة وتقديم المستندات الدالة عليها وثبتت للجهة الإدارية صورية هذه المستندات وعدم صحتها فإن العامل في هذه الحالة يكون قد أدخل الغش على جهة الإدارة ويصرف النظر عن حساب هذه المدة مع عدم الإخلال بالمسئولية .

ويدخل في مدلول الصورية السابق ذكرها تحرير الاستمارة المعدة لذلك دون ذكر تاريخ تحريرها .

### مبدأ رقم ( ٨٣ )

#### في شأن كيفية حساب مدة خبرة عملية

#### قضيت بشركة قطاع أعمال عام قبل وبعد وضع لوائح العاملين بهذه الشركة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٧) فقرة ثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقراري وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتمنية الإدارية رقمي ٥٥٤٧ ، ٥٥٤٨ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاتهما ، والقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ في شأن شركات قطاع الأعمال العام .

- بالنسبة للفترة السابقة على اعتماد لوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال العام فإن القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ يظل سارياً في حقهم ، وعليه فإن مدة الخبرة العملية التي قضيت بإحدى هذه الشركات في هذه الفترة حتى تاريخ اعتماد اللوائح تحسب كاملة بمراعاة الشروط الشكلية والموضوعية الواردة بالقرارين رقمي ٥٥٤٧ ، ٥٥٤٨ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاتهما .
- مدة الخبرة التي قضيت بإحدى هذه الشركات بعد تاريخ اعتماد لوائح العاملين بها تعتبر مدة ممارسة مهنة حرة وتحسب ثلاثة أرباعها وذلك بتوافر الشروط المنصوص عليها في القرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ بالنسبة لحساب مدد ممارسة المهن الحرة .

**في شأن حساب مدة الخبرة العملية الزائدة للعاملين المخاطبين  
بأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية**

باستقراء أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام ولائحته التنفيذية يبين أن المشرع نظم قواعد وإجراءات شغل الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة على وجه التفصيل بداية من الإعلان عن شغل الوظائف وانتهاء بصدور قرار التعيين حسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي للمتقدمين وليس من شأن هذا التنظيم الذي هو في مجمله قواعد إجرائية والذي لم يتناوله القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ما يتنافى أو يتعارض مع ضم مدد الخبرة العملية الزائدة عن المدة المطلوبة وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة للتوظيف الذي يتعين الرجوع إليها لتحديد الوضع القانوني لهذه الطائفة من العاملين .

وحيث أن شاغلي الوظائف القيادية بالجهاز الإداري للدولة وإن تفردوا بقواعد خاصة في مجال تعيينهم بهذه الوظائف تكفل بيانها القانون المشار إليه إلا أنهم ما انفكوا عاملين بالجهاز الإداري للدولة ينظم وضعهم اللائحة القواعد الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ومن ضمنها الأحكام الخاصة بضم مدة الخبرة العملية الزائدة والتي لا يتأبى تطبيقها مع أحكام التعيين الواردة بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية والقول بغير ذلك يؤدي إلى إهدار حق من حقوق هذه الطائفة من العاملين وهو تخصيص أحكام القانون دون مقتضى ويعنى التفرقة بين هذه الطائفة من العاملين وغيرهم بما لا وجه لإعماله إلا في حدود ما اشتمله القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية من أحكام وهي تتحدد في طريقة شغل الوظيفة القيادية ومدة هذا الشغل وينبغي الأخذ في الاعتبار أن شغل الوظيفة القيادية قد حددها القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بثلاث سنوات على الأكثر ويجرى بعدها إعادة النظر في شغلها الأمر الذي يتعين معه حساب هذه المدة من تاريخ صدور قرار التعيين وليس من التاريخ الفرضي الذي ترجع إليه أقدمية من لديه مدة خبرة عملية زائدة إذ أن القول بغير ذلك فيه تقصير للمدة التي يجوز للمعين شغلها في حدها الأقصى ( ثلاث سنوات ) والحاصل أن التعيين في الوظائف القيادية وفقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية لا يخل بحق المعين في حساب مدة خبرته العملية الزائدة عن مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن يضاف إلى بداية أجر التعيين علاوة من علاوات الدرجة المعين عليها عن كل سنة من السنوات الزائدة وبحد أقصى خمس علاوات وذلك متى توافر شرطان أولهما : أن تتفق مدة الخبرة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل ، وثانيهما : ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر طالما أن العامل معين من خارج السياق الوظيفي بالجهة وذلك بالنظر إلى المدة التي تزيد على المدة الكلية المطلوبة لشغل هذه الوظيفة .

مع مراعاة قيد الزميل على النحو الموضح بالمبدأ رقم (٧٦) .

وغنى عن البيان أنه لا يلزم لحساب مدة الخبرة الزائدة عن المدة المشترطة لشغل الوظيفة القيادية في هذه الحالة ضرورة إثباتها في الاستمارة المعدة لذلك باعتبار أن المدة كاملة كانت تحت نظر الجهة الإدارية عند التقدم لشغل الوظيفة القيادية ومعلومة ومدونة بالطلب المقدم لشغل الوظيفة .



## مبدأ رقم ( ٨٥ )

### في شأن مدى استفادة أعضاء الإدارات القانونية من حساب مدة الخبرة العلمية والعملية

في ضوء ما انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة في ١٩٩٣/١/٣ فإن أعضاء الإدارات القانونية ( المحامين ) المعاملين بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ لا يفيدون من أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في حساب مدة الخبرة السابقة كخبرة عملية أو حساب مدة الخبرة العلمية حيث أن مدة الاشتغال بالمحاماة محسوبة من تاريخ القيد بنقابة المحامين وكذلك مدة القيام بالأعمال النظرية والتي تؤخذ في الاعتبار عند التعيين ومن ثم لا وجه لإعادة حسابها ثانية كمدة خبرة عملية أو علمية في ضوء المادة (٢٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ( خبرة عملية أو علمية ) .

## مبدأ رقم ( ٨٦ )

### في شأن مدى جواز حساب المدة من تاريخ إنهاء الخدمة حتى تاريخ إعادة التعيين كمدة خبرة عملية

هذا الموضوع تحكمه المادة ٢٣ والفقرة الثانية من المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، حيث أن العامل المعاد تعيينه طبقاً للمادة ٢٣ يحتفظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة ، ويحتفظ له بذات أجره الأصلي إذا كان يزيد عن بداية مربوط الدرجة المعاد تعيينه عليها أو يمنح بداية مربوطها أيهما أفضل ، بشرط ألا يكون آخر تقرير كفاية وضع عنه قبل إنهاء خدمته بدرجة ضعيف ، ويتحدد مركزه الوظيفي في الوظيفة التي أعيد تعيينه عليها وفقاً لما تقدم ، مما يستفاد منه أن الفترة الواقعة ما بين إنهاء الخدمة وإعادة التعيين لا تحسب كخبرة عملية بعد إعادة التعيين حتى ولو قضيت في عمل مماثل لطبيعة الوظيفة المعاد تعيينه عليها ، وذلك كله بشرط أن تكون إعادة التعيين وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في المادة (٢٧) من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة ، والقول بغير ذلك يعد إضافة لنص المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذي حدد مركز العامل المعاد تعيينه على وجه التفصيل ، ولو أراد المشرع غير ذلك لأضاف إلى النص ما يسمح بذلك .

## مبدأ رقم ( ٨٧ )

### في شأن التعيين عن طريق التشغيل الحكومي يتنافى مع حساب مدد الخبرة السابقة

وبمقتضى المبدأ فإن التعيين عن طريق التشغيل الحكومي يتم وفقاً للاحتياجات الفعلية للجهات الإدارية لسد العجز في الوظائف المراد شغلها لتسيير المرفق العام ، وأن كل جهة من



الجهات الإدارية تعرض احتياجاتها من الوظائف وفقا لحاجتها الفعلية ويتم الإعلان على هذا الأساس .

وعليه فإن الطبيعة الخاصة للتعين عن طريق التشغيل الحكومي يتتافى مع حساب مدد الخبرة السابقة وذلك باعتبار أن التعيين في الوظائف المعلن عنها يتم في تاريخ موحد وحساب أي مدد يخل بمبدأ المساواة بين المعينين في هذا التاريخ ، وعليه لا يجوز المطالبة بحساب أي مدد خبرة سابقة للمعينين عن طريق التشغيل الحكومي ....

#### **مبدأ رقم (٨٨)**

#### **في شأن تحديد مدلول زميل الخدمة العسكرية**

—

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية والتي تنص على أنه " تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العامة للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضاءها بالجهاز الإداري ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وكأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة في الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة " .

هذا ولا يترتب على حساب مدة الخدمة العسكرية والوطنية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء أن تزيد أقدمية المجند أو مدة خبرته على أقدمية زملائه في التخرج الذين عينوا في الجهة التي يعمل بها وتحسب المدة في أقدمية درجة الوظيفة التي يشغلها العامل بشرط أن تكون عند التعيين لأول مرة في بداية درجة التعيين وبالجهة التي تم بها هذا التعيين ، وفي هذه الحالة يتحدد مدلول الزميل الذي يعتبر قيذا على المجند بأنه الحاصل على ذات مؤهل المجند ومن ذات دفعة تخرجه أو الدفعات السابقة عليها زميلا للمجند ويقيده عند حساب مدة التجنيد .

والمعين مع المجند في قرار واحد والحاصل على ذات المؤهل من ذات دفعة تخرجه لا يعد زميلا للمجند إذا اتحدا في مرتبة النجاح ويقصد بمرتبة النجاح درجات أو مرتبة النجاح في المؤهل الحاصل عليه المجند إذا كان التعيين بدون امتحان أما إذا كان التعيين بامتحان مسابقة فإن مرتبة النجاح يقصد بها درجة النجاح في المسابقة .

إذا لم يوجد زميل للمجند بالمفهوم السابق تحسب مدة الخدمة العسكرية والوطنية له كاملة لعدم وجود القيد على هذا الحساب .

#### **مبدأ رقم (٨٩)**

#### **في شأن الأثر المترتب على عدم تحديد**

#### **موقف العامل من التجنيد ومدى جواز إعادة تعيينه**

—

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٣٩ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية والتي تنص على أنه " لا يجوز استخدام أي فرد بعد إتمام الثامنة عشر من عمره أو بقاؤه في وظيفته أو عمله أو منحه ترخيصا في مزاولة مهنة حرة أو قيده في جدول المشتغلين بها ما لم يكن حاملا بطاقة الخدمة العسكرية أو الوطنية كما لا يجوز ذلك بالنسبة إلى

أي منهم فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من عمره ما لم يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها في المادة ٤٥ أو شهادة تأدية الخدمة في المنظمات الوطنية أو نموذج وضع الفرد تحت الطلب لأجل معين ويتم إيقاف العامل الذي لا يقدم إحدى الشهادات أو النماذج المنصوص عليها في المادة ٤٥ سائلة الذكر عن العمل لمدة ستين يوماً يصدر بعدها قرار بفصله عن وظيفته أو عمله .

ونص المادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه يجوز للعامل الذي انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته وفي حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للنظر في الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكير والتي يجوز إعادة تعيينه عليها في ضوء الاحتياجات الفعلية .

ولا يتم اتخاذ أي إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التي يعاد التعيين عليها .

ومؤدى ذلك أن المشرع في المادة ٣٩ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ رتب على عدم تحديد العامل لموقفه من التجنيد بعد انتهاء المدة المحددة لإنهاء خدمة العامل ، ولا يتم إعادة تعيينه إلا إذا تقدم بطلب في المواعيد ووفقاً للإجراءات المحددة في ٦٧ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وفي نطاق الجوازية لجهة الإدارة وحسب حاجة العمل .

### **مبدأ رقم (٩٠)**

#### **في شأن كيفية حساب مدة الخدمة العامة**

**وفقاً للقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣**

#### **في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية**

—

مدة التكليف بالخدمة العامة سنة تضاف إلى مدة الخدمة بعد التعيين ويتقاضى عنها العامل العلاوة المقررة وفقاً لأحكام القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ .

وتحسب مدة الخدمة العامة للمعينين بمؤهلات عليا ولا يجوز حسابها لمن قاموا بأداء هذه الخدمة أثناء عملهم بالمؤهل المتوسط بالمخالفة لنص البند (ج) من المادة (١٣) من قرار وزير الشؤون الاجتماعية رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٧٧ الذي ينص على أن يحظر على المكلف أن يجمع بين تكليفه بأداء الخدمة العامة وبين أي عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة .  
ولا تحسب مدة الخدمة العامة لمن التحق بعمل قبل صدور قرار تكليفه .

وفي كل الأحوال يتقيد حساب مدة الخدمة العامة بقيد الزميل وفقاً لحكم المحكمة الدستورية العليا في الطعن رقم ٩٤ لسنة ١٨ قضائية والمقصود بالزميل هو الزميل في التخرج المعين في ذات الجهة وبذات المؤهل وفي ذات قرار التعيين أو في قرار سابق عليه .

## مبدأ رقم (٩١)

### في شأن مدى جواز النظر في ضم مدة الخدمة العسكرية والوطنية للعامل أكثر من مرة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ التي تقضى بأنه " تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء كأنها قضيت بالخدمة المدنية ، وتحسب هذه المدة في الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة " .

ونص المادة (٢٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تقضى بأنه " يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظائف الخالية بالوحدة التي يعملون بها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقاً لجدول التوصيف والترتيب المعمول بها وذلك مع استثنائهم من شرطي الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف " .

وفتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع المنتهية بجلسة ١٩٨٧/٣/١٨ إلى عدم إفادة العامل أكثر من مرة من تطبيق حكم المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ حيث تضمنت إنه " إذا ما عين المجند وطبق بشأنه نص المادة ٤٤ المشار إليه ، وكانت نتيجة هذا التطبيق أن ضمت له مدة الخدمة العسكرية كلها أو بعضها بحسب الأحوال أو لم تحسب المدة بسبب قيد الزميل فإنه يكون قد استنفذ حقه بالمادة المشار إليها ، ولا يجوز له أن يطلب ضمها عند تعيينه مرة أخرى أو نقله إلى جهة من الجهات المشار إليها في المادة ٤٤ ولو كان تعيينه منبث الصلة بتعيينه السابق ولو لم يستصحب أي أثر من آثار مدة خدمته السابقة " . وبناء على ما تقدم فإنه لا يجوز إفادة العامل أكثر من مرة من تطبيق حكم المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ .

كما إنه لا يجوز حساب مدة التجنيد لمن أعيد تعيينه بالمادة ٢٥ مكرراً باعتبار أن إعادة التعيين لا تأخذ حكم التعيين المبتدأ وحسابها بالنسبة لهذا العامل لا يكون إلا عند التعيين لأول مرة، وتعامل الخدمة العامة معاملة التجنيد في هذا الشأن .

## مبدأ رقم (٩٢)

### في شأن

### مدى جواز سحب قرار إنهاء خدمة لعدم تحديد الموقف من التجنيد

هذا الموضوع تحكمه المادة ٣٩ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية التي تقضى بأنه " لا يجوز استخدام أي فرد بعد إتمامه الثامنة عشرة من عمره أو إبقاؤه في وظيفته أو عمله أو منحه ترخيصاً في مزاوله مهنة حرة أو قيد في جدول المشتغلين بها ما لم يكن حاملاً بطاقة الخدمة العسكرية والوطنية .. كما لا يجوز ذلك بالنسبة إلى أي منهم فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من عمره ما لم يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها في المادة ٤٥ أو شهادة تأدية الخدمة في المنظمات الوطنية أو نموذج وضع الفرد تحت الطلب لأجل معين ويتم إيقاف العامل الذي لا يقدم إحدى الشهادات أو النماذج المنصوص عليها في المادة (٤٥) سائلة الذكر عن العمل لمدة ستين يوماً يصدر بعدها قرار يفصله من وظيفته أو عمله " .

ولما كان تحديد الموقف من التجنيد يعتبر من مسوغات التعيين إلا أن المشرع تناوله بتنظيم خاص بقانون الخدمة العسكرية والوطنية واجب الإتيان حيث أعطى قانون الخدمة

العسكرية للجهة الإدارية الحق في وقف العامل الذي لا يقدم إحدى هذه الشهادات مدة ستين يوماً فإذا انتهت هذه المهلة ولم يقدم خلالها شهادة بتحديد موقفه من التجنيد يتعين إصدار قرار يفصله .

وعليه فإن القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل بعد مدة ستين يوماً من إيقافه يعد صحيحاً ولا مجال لسحبه حتى لا يرد السحب على القرارات الصحيحة .

### مبدأ رقم (٩٣)

#### في شأن

#### حساب مدة الاستدعاء للقوات المسلحة

#### بعد انتهاء الخدمة الإلزامية دون التقيد بقيد الزميل

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ والتي تقضى بأن " تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها ( مدة الاستبقاء ) بعد إتمام الخدمة الإلزامية للمجندين ... كأنها قضيت بالخدمة ، وتحسب هذه المدة في الأقدمية واستحقاق العلاوات ، كما تحسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة إلى جميع العاملين بالقطاع العام وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يترتب على حساب هذه المدة أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم على أقدمية زملائهم في التخرج الذين عينوا في ذات الجهة " .

وتنص المادة (٦٦) من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة بأن تضم لضباط الاحتياط غير الموظفين عند تعيينهم في الوظائف العامة المدة التي قضاها في الخدمة العسكرية وتدخل هذه المدة في الاعتبار سواء عند تحديد أقدميتهم أو تقدير راتبهم .

وعليه فإن حساب مدة خدمة ضباط الاحتياط من طائفة المجندين يتقيد بقيد الزميل بالمفهوم الوارد النص عليه في المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ إذا اتصلت بمدة الخدمة العسكرية.

أما في حالة العامل الذي انتهت مدة خدمته العسكرية من فئة ضباط الاحتياط وتم استدعائه بفواصل زمني فإن مدة خدمته في الاستدعاء تحسب دون التقيد بقيد الزميل .

### مبدأ رقم (٩٤)

#### في شأن

#### حساب مدة التجنيد لأعضاء الإدارات القانونية

قانون الخدمة العسكرية والوطنية والخدمة العامة هما من العموم بما يسمح بانطباق أحكامهما على المحامين أعضاء الإدارات القانونية المخاطبين بالأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ولا تحسب المدة في أقدمية العضو نظراً للطبيعة الخاصة لقانون الإدارات القانونية ولا ضمن مدد الاشتغال بالمحاماة ويكون الأثر في حسابها فقط في حصوله على علاوات بقدر هذه المدة وتدرج مرتبه على هذه الأساس .

## مبدأ رقم (٩٥)

### في شأن

#### سقوط الحق في ضم مدة الخدمة السابقة

#### ومدة الخدمة العسكرية ومدة الخدمة العامة بالتقادم الطويل

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٣٧٤) من القانون المدني على أن " يتقادم الالتزام بانقضاء خمسة عشر سنة فيما عدا الحالات التي ورد عنها نص في القانون ، وفيما عدا الاستثناءات الواردة بالقانون المشار إليه " .  
ومؤدى ذلك فإن الحق في حساب مدة الخبرة العملية السابقة أو مدة التجنيد أو الخدمة العامة يسقط بالتقادم الطويل المنصوص عليه في القانون المدني ( ١٥ سنة ) باعتبار أن مصدر الحق القانون .  
وحيث أن الحق في حساب المدد المشار إليها ينشأ بواقعة التعيين ، فإذا مضى على تعيين العامل أكثر من خمسة عشر عاما دون حساب هذه المدد ، فإنه لا يجوز النظر في حساب أي من هذه المدد لسقوط الحق في حسابها بالتقادم الطويل .

## مبدأ رقم (٩٦)

### في شأن

#### كيفية تنفيذ حكم المحكمة الدستورية العليا

#### الذي قضى بعدم دستورية نص الفقرة الثانية

#### من المادة الثالثة من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ في شأن الخدمة العامة

حكمت المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ١٨/٩٤ ق ( دستورية ) بجلسة ١٩٩٨/٥/٩ بعدم دستورية نص الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ في شأن الخدمة العامة للشباب الذي انهي المراحل التعليمية وذلك فيما نصت عليه من إضافة مدة التكليف بالخدمة العامة إلى مدة خدمة المكاف بعد تعيينه دون أن يتقيد ضمها للمكلف على هذا النحو بالا تجاوز أقدمية زميلة في التخرج الذي عين في ذات الجهة .

#### وبالنسبة لتنفيذ هذا الحكم يراعى الآتي :

- ١ - بالنسبة لمن تم حساب مدة الخدمة العامة لهم بدون أعمال قيد الزميل ، يتعين إعادة حسابها بمراعاة قيد الزميل ويقصد بالزميل زميل التخرج الذي عين في ذات الجهة .
- ٢ - إذا كان قد ترتب على حساب مدة الخدمة العامة بدون أعمال قيد الزميل ترقية العامل إلى درجة أعلى وكان نتيجة حسابها بمراعاة قيد الزميل يؤدي إلى عدم اكتمال المدة البيئية اللازمة للترقية ، فإن القرار الصادر بالترقية يتحصن بانقضاء مواعيد الطعن .
- ٣ - يترتب على إعادة حساب مدة الخدمة العامة على الأساس المتقدم إعادة تدرج الأجر على أساس الأقدمية الناتجة عن المدة المحسوبة طبقا لقيد الزميل .

وفي حالة استحقاق فروق مالية صرفت نتيجة لحساب المدة بدون مراعاة قيد الزميل يتعين استردادها بمراعاة أحكام القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٦ أو القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ .

## مبدأ رقم ( ٩٧ )

### في شأن مدى جواز ضم مدة الخدمة العسكرية التي قضيت بالمؤهل الذي لم يعين العامل به أساساً

طالما أن العامل جند بمؤهل متوسط قبل حصوله على المؤهل العالي المعين به حالياً فإنه لايجوز النظر في ضم مدة خدمته العسكرية حيث يشترط لحساب مدة الخدمة العسكرية أن يكون العامل معيناً بالمؤهل الذي جند على أساسه باعتبار أن حساب مدة التجنيد يتطلب تطبيق قيد الزميل المنصوص عليه في المادة ٤٤ من قانون التجنيد وهو الأمر الذي لا يتحقق إلا إذا كانت مدة التجنيد قد قضيت بذات المؤهل الذي عين به المجدد هذا فضلاً عن أن مدة التجنيد تضم عند بداية التعيين لأول مرة .

## مبدأ رقم ( ٩٨ )

### بشأن مدى جواز الاحتفاظ بالوظيفة للمجدد

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٣ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية التي تنص على أنه " على الجهات الحكومية ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة ووحدات القطاع العام أياً كان عدد العاملين فيها الاحتفاظ لمن جند من العاملين بوظيفته أو بعمله أو بوظيفة أو بعمل مماثل إلى أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية والوطنية على أن يعاد إلى هذه الوظيفة وللعمل متى طلب ذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسريحه من الخدمة .

ومؤدى ذلك أن الاحتفاظ بالوظيفة منوط بكون العامل مجدداً عملاً بالمادة ٤٣ المشار إليها أما إذا ثبت أنه هارب من الخدمة العسكرية فإن الالتزام بالاحتفاظ بالوظيفة لا يكون له أساس حيث أن الاحتفاظ يدور مع سببه وجوداً وعدمياً ومن ثم لا يجوز استمرار المجدد بالاحتفاظ بالوظيفة في حالة ثبوت هروبه من الخدمة العسكرية حيث تنتهي خدمته من تاريخ هروبه من الخدمة باعتبار أن جريمة الهروب من الخدمة العسكرية من الجرائم المخلة بالشرف وتنتهي العلاقة الوظيفية بقوة القانون .

## مبدأ رقم ( ٩٩ )

### في شأن مدى جواز منح العامل مستحقته المالية

#### خلال فترة استدعائه للقوات المسلحة

#### عند عمله بعقد مؤقت

هذا الموضوع تحكمه المادة ٣٣/ ثانياً من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والتي تنص على أنه " يتحمل الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام بكامل الأجور والمرتبات وكافة الحقوق والمزايا الأخرى لأفراد الاحتياط المستدعين من بين العاملين بها وذلك طوال مدة استدعائهم .  
كما تقضى الفقرة الأخيرة من المادة الأولى من القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ بأنه يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف بموازنة كل وحدة " .

وعليه فإن الأخذ بإطلاق عبارة العاملين بالجهات الإدارية يتسع ليشمل العامل الدائم والعامل المؤقت ويسرى على الأخير ما يسرى على الدائم بالنسبة لاستحقاق الأجر في فترة الاستدعاء للاحتياط أثناء مدة التعاقد .

#### مبدأ رقم ( ١٠٠ )

### في شأن مدى جواز حساب مدة الخدمة العسكرية لمن سويت

#### حالة بالمؤهل الجند به

إذا كان العامل عين بدون مؤهل ولم تحسب له مدة التجنيد لهذا السبب لأنه غير مخاطب بالمادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ وكان حاصلًا على مؤهل قبل دخول الخدمة وجد بمقتضاه وتم تسوية حالته بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ يتم النظر في حساب مدة تجنيده بضوابطها ويلاحظ عند التطبيق مراعاة ما يأتي :

(أ) تطبيق المادة (٢٥) مكررا يترتب عليه الاحتفاظ بالمرتب السابق مضافا إليه علاوة أو بداية الربط مضافا إليه علاوة أيهما أكبر وينتج عن ذلك تحديد المرتب وفقا لهذا التطبيق .

(ب) تطبيق المادة (٤٤) ويترتب عليه التدرج بالعلاوات مع منح العامل بداية ربط الدرجة ومنحه العلاوات المستحقة ويتم المقارنة بين أ ، ب ويمنح العامل المرتب الأكبر .

#### مبدأ رقم ( ١٠١ )

### في شأن

### أثر الجزاءات التي توقع على العامل ومحوها على تقرير كفاية العامل

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الثالثة من المادة ٢٨ والمادة ٩٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادتان ( ٣١ ، ٣١ مكررا ) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور . ومفاد هذه النصوص أن تقدير كفاية العامل بمرتبتي ممتاز أو ضعيف يجب أن يكون مسبباً ويعتبر من عناصر التمييز عدم توقيع أية جزاءات على العامل .

والجزاءات التي لا يجوز أن يوضع عن العامل بسببها تقرير كفاية بمرتبه ممتاز أو جيد جدا أو جيد محددة على سبيل الحصر في المادة ٣١ ، ٣١ مكرر من اللائحة التنفيذية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتكون الجزاءات التي هي دون هذا التحديد ( خمسة أيام فأقل ) لا تؤثر على تقارير الكفاية وإنما تدخل في مجال السلطة التقديرية للجهة الإدارية في تقدير كفاية العامل .

وفي جميع الأحوال فإن محو الجزاء الموقع على العامل يعتبر نوعاً من أنواع إلغاء قرار الجزاء وليس سحبه ، وبالتالي يسرى على المستقبل فقط ولا يؤثر على الوقائع السابقة عليه ، ومنها تقرير الكفاية في الفترة السابقة على المحو فقط .

وضع تقرير الكفاية بالمخالفة للمادة ٣١ ، ٣١ مكرر من اللائحة متضمنا أهدار أثر الجزاء على التقرير مخالفة جسيمة تتحدر إلى درجة الانعدام وتسحب التقارير مع إعادة العرض على لجنة شئون العاملين لأعمال سلطتها وفقا للمادتين سالفتي الذكر دون التقيد بالمواعيد .

## مبدأ رقم ( ١٠٢ )

### في شأن مدى إمكانية وضع تقارير كفاية عن سنوات خدمة غير فعلية بسبب سحب قرار تعيين ثم ألغى القرار الساحب بحكم قضائي

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أن " تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها " . . . . .  
ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التي تعدها الوحدة لهذا الغرض ونتائج التدريب المتاح وكذلك أية معلومات أو بيانات أخرى يمكن الاسترشاد بها في قياس كفاية الأداء .

ومن ثم فإن تقارير الكفاية توضع عن خدمة فعلية لارتباطها بأداء العمل وتقدير كفاية العامل من واقع السجلات والبيانات ونتائج التدريب وسلوكيات العامل واستخدامه لحق الإجازات ومعاملة زملائه والجمهور وغيرها من العناصر وجميعها لا تتأتى إلا عن طريق الممارسة الفعلية للعمل ، والدليل على ذلك استصحاب المشرع لتقارير الكفاية السابقة على الإعارة أو الإجازة .

وعليه فإن العامل الذي سحب قرار تعيينه ثم حصل على حكم قضائي بإلغاء القرار الساحب وتسلم العمل تنفيذاً للحكم وأن ردت أقدميته إلى تاريخ قرار التعيين ، إلا أن المدة من تاريخ القرار الساحب إلى تاريخ تسلم العمل لا يوضع عنها تقارير كفاية ، فإذا مارس العمل بعد تنفيذ الحكم واستلامه العمل لمدة سنة وحصل على تقرير عن هذه السنة فإن هذا التقرير يكشف عن كفايته بذات المرتبة عن المدة السابقة استصحاباً باعتبار أن الجهة الإدارية هي التي حالت بينه وبين ممارسة العمل الفعلي .

## مبدأ رقم ( ١٠٣ )

### في شأن

### مدى جواز وضع تقرير كفاية عن العامل المحبوس نفاذاً لحكم جنائي نهائي

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة حيث تقضى بأن تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها ، ويكون قياس كفاية الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقرير الكفاية .

وحكم المادة (٨٤) من ذات القانون حيث تقضى بأن كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذاً لحكم جنائي نهائي .



وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٢/٦/١٩٩٥ إلا أنه يتمتع على جهة الإدارة وضع تقرير كفاية عن العامل المحبوس نفاذا لحكم جنائي نهائي نتيجة لاستئزال مدة حبسه من كامل مدة خدمته .

وترتبيا على ما تقدم فإنه يتمتع على جهة الإدارة وضع تقرير كفاية عن العامل المحبوس نفاذا لحكم جنائي نهائي نتيجة لاستئزال مدة حبسه من كامل مدة خدمته ويكون العيب الذي شاب القرار عيباً جسيماً ينحدر به إلى درجة الانعدام ويجوز سحبه في أي وقت .

#### مبدأ رقم ( ١٠٤ )

#### في شأن حق السلطة المختصة الكامل في الترقيات وفقاً للقواعد المقررة

للسلطة المختصة الحق الكامل في إجراء الترقيات وفق القواعد المقررة حيث أن إدراج مخصصات الدرجات الشاغرة في اعتماد إجمالي خاص بالموازنة العامة للدولة والاحتفاظ بدرجات الوظائف الشاغرة بموازنات الوحدات الإدارية على سبيل التذكير لا يمس بحق السلطة المختصة المقرر لها قانوناً في إجراء الترقيات ووفقاً للقواعد القانونية المقررة سواء على الدرجات التي خلت أو التي ستخلو أثناء السنة أو على الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكير ... دون تغيير أو قيود غاية الأمر إنه على الجهة الإدارية أن تخطر الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالدرجات الخالية التي شغلت نتيجة الترقيات والدرجات المشغولة التي خلت نتيجة الترقية لضبط النموذج رقم (٥) من جديد وتعزيز الجهة الإدارية بفروق تمويل الأعباء المالية الإضافية لتلك الترقيات على الوظائف المحتفظ بها على سبيل التذكير ووفقاً لما ورد بالتأثيرات العامة للموازنة .

إلا أنه تنفيذاً للتأثيرات العامة لموازنة الهيئات الاقتصادية ، فإنه لا يجوز شغل وظائف درجات المعارين الحاصلين على إجازات خاصة بدون مرتب ومن في حكمهم الا في أدنى درجات التعيين بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة . ولا يجوز استخدام تكاليف هذه الوظائف ، وكذلك الوظائف التي تخلو بالوحدة أثناء السنة في أي أغراض أخرى إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، وموافقة وزير المالية .

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ونص في المادة (٣١ مكرراً) من هذه اللائحة على أنه :

" لا يجوز شغل درجات ووظائف المعارين أو الحاصلين على إجازات خاصة بدون مرتب إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة . ولا يجوز استخدام تكاليف هذه الوظائف في أي غرض آخر إلا بعد استطلاع رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وموافقة وزير المالية .

#### ملحوظة :

" أنه مع مراعاة أن التأثيرات العامة للموازنة العامة والهيئات الاقتصادية تتغير سنوياً "

## مبدأ رقم ( ١٠٥ )

### في شأن مدى صحة الترقيات التي تمت

#### بناء على ضم مدة خدمة سابقة ثبت خطأها وتم سحبها

هذا الموضوع تحكمه القاعدة العامة المستقرة والتي تقضى بأن قرارات التسويات المبنية على سلطة مقيدة لجهة الإدارة وكاشفة عن حقوق ثابتة بالقوانين واللوائح تسحب في أي وقت دون التقيد بمواعيد سحب القرارات الإدارية ، أما القرارات المنشئة للحقوق والمترتبة على هذه التسويات تسحب مع التقيد بالمواعيد المقررة للسحب ما لم يكن العيب الذي شابها عيب جسيم ينحدر بالقرار إلى درجة الانعدام .

فإذا صدر قرار بحساب مدة خبرة عملية أو علمية أو خدمة عامة أو مدة خدمة عسكرية للعامل بطريق الخطأ يتعين السحب في أي وقت دون التقيد بمواعيد التحصن باعتبار أن حساب هذه المدد تعتبر من قبيل التسويات التي لا تعرف التحصن بمضي المدة فإذا كانت هذه المدة المحسوبة خطأ دخلت ضمن مدد بينية تم ترقية العامل على أساسها فإن قرار الترقية في هذه الحالة يعامل على النحو الآتي :

(١) إذا كان الخطأ الحادث في حساب المدة البينية ناتج عن صدور قرار التسوية الخاطيء من جانب الجهة الإدارية وتم سحبه فإن العيب الذي شاب قرار الترقية المترتب على حساب هذه المدد عيباً بسيطاً ، ويتحصن قرار الترقية إذا لم يطعن عليه خلال المواعيد .

(٢) إذا كان حساب المدة الخاطيء ناتج عن غش أو تدليس من جانب العامل فإن قرار الترقية في هذه الحالة يكون مبنياً على غش أو تدليس وينحدر به إلى مرتبة الانعدام تسحب في أي وقت دون التقيد بمواعيد التحصن .

## مبدأ رقم ( ١٠٦ )

### في شأن حالات سحب القرارات المعيبة والآثار المترتبة على ذلك

تقوم فكرة تحصن القرارات الإدارية على أساس استقرار المراكز القانونية للعاملين مع تمكين المتضرر من الطعن خلال مواعيد محددة حفاظاً على حق الشكوى المقرر دستورياً . وعلى ذلك فإن القرار الذي شابهه عيب بسيط يعتبر قرار باطلاً فإذا لم يطعن عليه العامل المتضرر خلال المواعيد المقررة قانوناً يتحصن أي يتحول إلى قرار صحيح ويمتنع سحبه إدارياً كما يمتنع إلغاؤه قضائياً .

فإذا صدر قرار معيب ولم يطعن عليه المتضرر خلال المواعيد تحصن وتحول إلى قرار صحيح وامتنع بالتالي سحبه حيث لا يرد السحب على القرار الصحيح .  
فإذا ما حدث وقامت الجهة الإدارية بسحب القرار الباطل الذي تحصن بعد المواعيد يكون قرارها غير مشروع وقابل للطعن عليه خلال المواعيد .

فإذا تراخى العامل في الطعن على القرار الساحب خلال المواعيد المقررة تحصن بدوره القرار الساحب وامتنع سحبه .

وكل ذلك ما لم يكن القرار الإداري قد شابهه عيب جسيم انحدر به إلى درجة الانعدام حيث لا يعرف القرار المنعدم فكرة التحصن .

## مبدأ رقم ( ١٠٧ )

### في شأن الأثر المترتب على تنفيذ حكم بإرجاع أقدمية العامل في درجة معينة

#### على الترقيات السابقة على صدور الحكم والعلوات التشجيعية

وفقاً لمبدأ حجية الأحكام القضائية فإن الحكم القضائي واجب النفاذ وفقاً لمنطوقه مكملاً بأسبابه ، وعليه فإن الحكم القاضي بإرجاع الأقدمية في درجة معينة يكون نافذاً في هذا النطاق ، ويفتح للصادر الحكم لصالحه باب الطعن على هذه القرارات الصادرة في الفترة من إقامة الدعوى إلى تاريخ صدور الحكم إذا كانت الأقدمية التي حصل عليها بالحكم تعطيه الحق في الطعن على هذه القرارات ويكون ذلك خلال المواعيد القانونية المقررة للطعن فإذا لم يتظلم العامل خلال ٦٠ يوماً من تاريخ صدور الحكم من القرارات المذكورة انغلق أمامه باب الطعن فيها وأصبحت نهائية لتحصن هذه القرارات ولا يجوز له عند الترقية بعد ذلك أن ينازع في الأقدمية التي قبلها بعدم طعنه خلال المواعيد المقررة .

وتطبيقاً لذلك إذا حكم لصالح العامل يرفع تقرير كفايته إلى ممتاز وكان قد تخطى في العلوة التشجيعية بسبب عدم حصوله على هذا التقرير يحق له الطعن على تخطيه في العلوة التشجيعية خلال ٦٠ يوماً من تاريخ الحكم وإلا تحصن القرار المتضمن تخطيه في هذه العلوة .

## مبدأ رقم ( ١٠٨ )

### في شأن أثر تصحيح ترتيب الأقدمية الخاطيء على قرارات الترقية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ١٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تنص على أنه " يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فإن تساوي تقدم الأكبر سناً " .

#### وتقتضى المادة ٢٤ من ذات القانون بأنه :

" تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها فإذا أشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلي :

- ١ - إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية في أولوية التعيين طبقاً لما ورد في المادة ١٨ من هذا القانون .
  - ٢ - إذا كان التعيين متضمناً ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة . وفي ضوء ما تقدم فإن ترتيب الأقدمية على النحو الوارد بالمادة ١٨ تفصيلاً بالنسبة للمعينين لأول مرة مستمد من القانون مباشرة ولا يدخل أي عنصر من عناصره في تقدير الجهة الإدارية حيث أن سلطتها في هذا المجال سلطة مقيدة .
- وعليه فإن ما يتم من ترتيب الأقدمية وفقاً لهذا النص يعتبر في حكم التسوية التي يجوز تصحيحها دون التقيد بمواعيد التحصن ويتعين سحبها إذا كانت مخالفة للقانون في أي وقت .
- فإذا نتج عن ترتيب الأقدمية الخاطيء ترقية عادية إلى وظيفة من الدرجة الأعلى فإن قرار الترقية يتحصن ويشمل التحصن إرادة الترقية والدرجة المرقى إليها العامل وتاريخ الترقية بالرغم من الخطأ في ترتيب الأقدمية غاية الأمر أنه بالنسبة للدرجة التي رقى إليها العامل فإنه يعاد ترتيب أقدميته بين المرقين معه في ذات القرار على أساس الترتيب الصحيح طبقاً لأحكام المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

## مبدأ رقم ( ١٠٩ )

### في شأن الأثر المترتب على الترقية في وظيفة بمجموعة نوعية مغايرة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه " تقسم وظائف الوحدات التي تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب "

ونص الفقرة الأولى من المادة ٣٦ من ذات القانون والتي تقضى بمراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها أن تتم الترقية في الوظيفة التي تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها .

ومؤدى ذلك هو وحدة المجموعة النوعية في أمور التوظيف ومنها الترقية بحيث لا يجوز ترقية عامل في مجموعة نوعية مغايرة لمجموعته وتكون الترقية التي تتم على إحدى وظائف مجموعة نوعية مغايرة للمجموعة التي يشغل العامل إحدى وظائفها قد لحقتها مخالفة جسيمة لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تجعل القرار الصادر بها منعدماً ولا تلحقه أية حصانة ويترتب على ذلك عودة العامل إلى درجته السابقة ومجموعته الوظيفية وهذا الأمر يعطيه الحق في الطعن على قرارات ترقية زملائه في هذه المجموعة .

## مبدأ رقم ( ١١٠ )

### في شأن شروط الترقيات الأدبية

#### من تقسيم أدنى إلى تقسيم أعلى داخل الدرجة الواحدة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تنص على أنه يجوز في حالة الضرورة القصوى تبعاً لمقتضيات العمل الملحّة في بعض الوحدات وجود تقسيمات وظيفية في الدرجة المالية الواحدة يتحرك بينها العامل دون أن يترتب على ذلك ميزة مادية قبل الارتقاء إلى وظيفة في الدرجة المالية الأعلى ، ويصدر بتحديد هذه التقسيمات الوظيفية ونظام الحركة بينها قرار من لجنة شؤون الخدمة المدنية بناء على طلب السلطة المختصة .

كما تقضى المادة (٣٧) من ذات القانون على أنه تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية بالاختيار وذلك على أساس بيانات تقييم الأداء وما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز وتكون الترقية إلى الوظائف الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة بالجدول رقم (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة ، على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ويشترط في جميع حالات الترقية بالاختيار أن يجتاز العامل بنجاح التدريب الذي تنتجه له الوحدة التي يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

كما تقضى المادة (٣) من قرار لجنة شؤون الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٩٧ في شأن التقسيمات الوظيفية في الدرجة المالية لوظائف الإشراف والتوجيه الفني بديوان عام وزارة التعليم والمديرية التعليمية بالمحافظات على أنه مع مراعاة شروط الترقية بالأقدمية والاختيار المنصوص عليها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه تكون من أعلى تقسيم وظيفي بالدرجة إلى أدنى تقسيم وظيفي في الدرجة الأعلى ويعتبر ترقية مالية ويخضع لكافة

- شروطها المحددة بالمادة (٣٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، أما الترقية من تقسيم وظيفي أدنى إلى تقسيم وظيفي أعلى داخل الدرجة الواحدة فإن شروطها تكون على النحو التالي :
- ١ - أن تتوافر في العامل اشتراطات شغل الوظيفة من حيث :  
أ - التأهيل العلمي  
ب - الخبرة الزمنية . .
  - ٢ - قضاء الحد الأدنى للبقاء في التقسيم الوظيفي الأقل مباشرة وفقاً للقرار رقم (١) لسنة ١٩٩٧ .
  - ٣ - اجتياز التدريب اللازم لإعداد العامل لشغل الوظيفة .

وفي ضوء ما تقدم فإنه يلزم كشرط للترقية من تقسيم وظيفي إلى تقسيم وظيفي داخل الدرجة الواحدة ( الترقيات الأدبية ) قضاء المدة التي اعتبرها قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٩٧ حداً أدنى كشرط للترقية في التقسيم الوظيفي الأقل مباشرة على أن تكون المدة فعلية وليست اعتبارية .

### مبدأ رقم ( ١١١ )

#### في شأن مدى جواز ترقية العاملين

#### بالأقدمية أو بالاختيار أثناء مدة الإجازة الوجوبية

هذا الموضوع يحكمه نصوص القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في مواده ٦٩ بند (١) بشأن الإجازة الوجوبية لمرافقة الزوج ، والمادة ٧٠ بشأن الإجازة الخاصة لرعاية الطفل وكذا الإجازات الوجوبية في المادة ٧١ ، وبمقارنة هذه النصوص بالمادة ٥٨ في شأن الإعارة والبند (٢) من المادة ٦٩ بشأن الإجازة الخاصة للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة يبين أن المشرع أجاز الترقية أثناء مدة الأربع سنوات بالنسبة للإعارة وللإجازة الخاصة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة ، وحظرها بعد مضي هذه المدة في حين لم يضع المشرع قيوداً بشأن الترقية على الإجازات الوجوبية الأخرى للاعتبارات التي قامت عليها هذه الإجازات ، وعليه فإن حصول العامل على إجازة وجوبية ليس مانعاً من الترقية بالأقدمية أو بالاختيار متى توافرت شروطها .

ويقع باطلاً أي ضابط إضافي تضعه السلطة المختصة إعمالاً للمادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يتضمن وضع مانع من الترقية بالاختيار بسبب حصول العامل على إجازة وجوبية لمخالفة ذلك للقانون .

### مبدأ رقم ( ١١٢ )

#### في شأن كيفية شغل الوظيفة الإشرافية

#### من بين شاغلي الدرجة الوظيفية الواحدة

الوظيفة الإشرافية تمثل تدرجا وظيفيا رئاسيا بالنسبة لغيرها من الوظائف التكرارية من ذات الدرجة ، ويكون لشاغلها سلطة التوجيه والإشراف والمتابعة على شاغلي هذه الوظائف وهو الأمر الذي يتطلب عند اختيار شاغلي الوظيفة الإشرافية أن يكون بحكم الأصل هو الأقدم إذا توافرت فيه عناصر الصلاحية لشغل الوظيفة الإشرافية ويدخل في ملاعقات الإدارة اختيار غيره في حالة عدم الصلاحية تحقيقاً للمصالح العام المتمثل في حسن الإدارة ويجب أن يقوم هذا التقدير على عناصر موضوعية تحت رقابة القضاء .

### مبدأ رقم ( ١١٣ )

## في شأن مدى سريان أحكام اللوائح الخاصة للهيئات العامة عند الترقية بالرسوب الوظيفي

إن قواعد ترقية جميع العاملين المدنيين بالدولة المستحقين للترقية الصادر بها قرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تسرى على الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية متى كان العامل مستوفيا للمدد المتطلبه للرفع وتم ترقيته للدرجة الأعلى اعتباراً من تاريخ موحد مع توافر باقي شروط الترقية كالتأهيل العلمي اللازم لشغل الوظيفة وتقرير الكفاية المطلوب بشرط ألا يكون العامل حاصلًا على تقرير كفاية بمرتبة ضعيف باعتبار ذلك من موانع الترقية .

وإذا كانت لوائح العاملين ببعض الهيئات العامة قد اشترطت للترقية بالأقدمية حصول العامل على مرتبة أعلى من متوسط أو جيد كشرط للترقية بالأقدمية فإن هذا هو اشتراط وضعته الإدارة لصالحها وهي ملتزمة بالأخذ به في الترقية العادية .

أما بالنسبة للترقيات بالرسوب الوظيفي فيتعين على هذه الهيئات الالتزام بما ورد بقرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كشرط لهذه الترقية .

### مبدأ رقم ( ١١٤ )

## في شأن ترقية العامل المعار أو المرخص له بإجازة خاصة بدون مرتب الذي تجاوز مدة إجازته أو إعارته أربع سنوات

**بالرغم من وجود عاملين يسبقونه في ترتيب الأقدمية وغير مستوفين لشروط الترقية طبقاً  
لقواعد الرسوب الوظيفي**

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٥٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة بعد استبدالها بمقتضى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ حيث تنص الفقرتان الخامسة والسادسة على أنه " وفي غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذي تجاوز مدة إعارته أربع سنوات متصلة ، وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمني يقل عن سنة " .

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإعارة التي تجاوز المدة المشار إليها في الفقرة السابقة على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية هذه المدة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل .

والمادة ٦٩ من ذات القانون بعد استبدالها بمقتضى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ حيث تنص الفقرتان الثالثة والرابعة من البند (٢) من هذه المادة على أنه :

" وفي غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذي تجاوز مدة إجازته أربع سنوات متصلة وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمني يقل عن سنة " .

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإجازة التي تجاوز أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل .

وحيث تضمنت القواعد التنفيذية لقرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة رسوباً أنه لا يستفيد من أحكام هذه القرارات العاملون الذين يقوم بهم مانع قانوني يجعلهم غير صالحين للترقية . ويعتبر تجاوز مدة الإعارة أو الإجازة أربع سنوات مانعاً من موانع الترقية ، وعليه لا يجوز ترقية هؤلاء العاملين إلا في قرارات الرسوب اللاحقة على العودة بتوافر الشروط وعدم وجود مانع . ولا يغير من ذلك وجود عاملين يسبقونه في ترتيب الأقدمية إلا أنهم غير مستوفين لشروط الترقية . وفي حالة طلب العامل بعد ترقبته التصريح له بإجازة خاصة بدون مرتب أو إعارة فإن الجهة الإدارية وشأنها ولها أن ترفض إذا ما تبين لها أن العودة كانت بسبب الحصول على الترقية وليس نتيجة القيام بالعمل .

### مبدأ رقم ( ١١٥ )

#### في شأن مدى إمكانية ترقية أحد العاملين

#### بالقرار رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ بعد زوال المانع بعودته من الإعارة

هذا الموضوع يعالجه نص المادة الثانية من القرار رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ والتي تضمنت أن " يتم الرفع إلى الدرجات الأعلى اعتباراً من اليوم التالي لزوال المانع وأن هذه العبارة قد تم إلغاؤها بالمادة (٨) من القرار رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ والمعمول به في ٢٣/٨/٢٠٠٠ " وغيرها من القرارات التالية .

ومن ثم لا يجوز ترقية العامل طالما لم تتم ترقبته طبقاً للقرار رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ قبل ٢٣/٨/٢٠٠٠ وإنما ينظر في ترقبته رسوباً بالقرار رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ وذلك باعتبار أن قرارات الترقية بالرسوب الوظيفي تقوم على أساس رفع الدرجات التي يشغلها العاملون في تاريخ محدد وترقبته على هذه الدرجات ، وأن هذا الرفع يتم في تاريخ محدد ، وعليه فإن من ترفع درجته يجب أن يكون مستوفياً في هذا التاريخ لشروط الترقية وفقاً لأحكام هذه القرارات والا يكون متوافراً بالنسبة لهم أي مانع من الترقية ، ولا يجوز إجراء الرفع بعد هذا التاريخ بزوال المانع لتعارض ذلك مع اعتبارات الموازنة العامة للدولة " يراجع المبدأ "١١٦" .

### مبدأ رقم (١١٦)

#### في شأن شروط الترقية بالرسوب وفقاً لقرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

#### والأثر المترتب على تغيير المركز القانوني في تاريخ نال للتاريخ المحدد للترقية

تضمنت قرارات الرسوب الوظيفي المتعاقبة اعتباراً من القرار رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ حتى القرارين رقمي ٢١١ ، ٢١٢ لسنة ٢٠٠٦ الشروط العامة للترقية وهي :

- ١ - أن يتوافر في العامل في التاريخ المحدد بقرار الرسوب المدد المحددة بالقرار .
- ٢ - إلا يتوافر في العامل في هذا التاريخ أي مانع من موانع الترقية .

وتجرى الترقية للعاملين المستوفين المدد المشار إليها بالقرار في تاريخ موحد وتتم بطريق الرفع بدرجاتهم الحالية وذلك بالنسبة للمستوفين للشروط في هذا التاريخ .



وأن أي تعديل يطرأ على المركز القانوني للعامل بعد التاريخ المحدد بحساب مدد خدمة سابقة أو غيره أو زوال المانع من الترقية لا يترتب أي أثر بالنسبة لمن لم تتوفر بشأنهم الشروط في التاريخ المحدد في القرار .

وهو ما أكدته قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٤٣٠ لسنة ٢٠٠٣ صراحة حيث ورد نص المادة (٥) منه على أن لا يستفيد من الرفع المشار إليه من لم تتوفر فيه شروط الترقية في ٢٠٠٣/٧/٣١ أو قام به مانع حتى ولو زال المانع للترقية أو توافرت شروطها بعد هذا التاريخ .

وذلك باعتبار الترقيات بالرسوب الوظيفي تقوم أساسا على رفع درجات العاملين المستوفين لشروط الترقية في وقت معين وفي سنة مالية معينة وأن هذه الترقيات ترتبط ارتباطا لا يقبل التجزئة بالسنة المالية التي تمت فيها وبالتواريخ المحددة بها - ويتعذر إجراء الرفع بعد سنة الترقية أو ميعاد استحقاقها لارتباط ذلك باعتبارات الموازنة العامة للدولة . وهو ما أكدته الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بفتاها الصادرة بجلسة ٢٠٠٣/١٠/٨ حيث ورد بها " أن الترقيات بالرسوب الوظيفي وفقا لقرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تقوم على شروط موضوعية للترقية وتتطلب ضرورة توافر هذه الشروط في تاريخ محدد وذلك بهدف كفاءة المساواة بين جميع العاملين المدنيين المتساويين في المراكز القانونية وكل ما لم يتوافر في حقه تلك الشروط في التاريخ المحدد لا يحق ترقيته باعتبار أن قرار الترقية بالرسوب له طبيعة وقتية .

وقد انتهت الجمعية العمومية إلى عدم استحقاق أحد العاملين للترقية بالرفع والذي صدر قرار بضم مدة خبرة سابقة له بعد التاريخ المحدد للرفع ، وأن القرارات التي تصدر بالمخالفة لذلك هي من قبيل التسويات ولا تعرف فكرة التحصن إذ أن قرار الترقية بالرسوب لا تلحقه حصانة ويجوز سحبه في أي وقت دون التقيد بمواعيد التحصن .

### مبدأ رقم ( ١١٧ )

#### في شأن مدى جواز ترقية العامل أثناء تفرغه للعمل النقابي وفقا لقرارات الرسوب الوظيفي ومدى استحقاقه للحوافز

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٥) من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ في شأن المنظمات النقابية التي تنص على أن " يستحق عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية المتفرغ خلال فترة تفرغه جميع الترقيات والعلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز ومكافآت الإنتاج والمزايا المادية التي يحصل عليها زملاءه من نفس المستوى المالي كما لو كان يؤدي عمله فعلا وتحسب مدة التفرغ ضمن المدة الفعلية للعامل .

وعلى ذلك فإن العامل الذي يكتسب صفة عضوية مجلس إدارة منظمة نقابية ويتفرغ للعمل النقابي فإنه يستحق أثناء تفرغه الترقيات سواء كانت بالأقدمية أو الاختيار والعلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز التي يحصل عليها زملاءه من نفس المستوى المالي ويدخل في مفهوم الترقيات الترقية بقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالرسوب الوظيفي وكذلك يدخل في مفهوم الحوافز تلك الحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٨٩ .



### مبدأ رقم ( ١١٨ )

#### في شأن مدى إفاة العامل العائد من الإارة أو الإارة

يوم ٢٠٠٠/٩/٢ من القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠

من المبادئ المستقرة إنه إذا صادف آخر يوم في الميعاد المحدد كمناط للاستقاة من حق معين يوم عطلة ، أمتد الميعاد بقوة القانون إلى أول يوم عمل بعد هذه العطلة .  
وعليه فإن العائد من الإارة أو الإارة الخاصة إذا ما تسلّم عمله يوم ٢٠٠٠/٩/٢ فإن إارته أو إارته تكون قد انتهت يوم ٢٠٠٠/٨/٣١ باعتبار أن يوم ٢٠٠٠/٩/١ يوافق يوم جمعة فيمتد الميعاد لأول يوم عمل وهو ٢٠٠٠/٩/٢ ، فإذا ما تسلّم يوم ٢٠٠٠/٩/٢ تكون إارته أو إارته انتهت يوم ٢٠٠٠/٨/٣١ ويفيد من تطبيق أحكام القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ ويسرى هذا المبدأ على باقي قرارات الرسوب الأخرى .

### مبدأ رقم ( ١١٩ )

#### في شأن أثر تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء قرار فصل العامل

واعتبار مدة خدمته متصلة على الترقيات

أن تنفيذ الحكم بإلغاء قرار فصل العامل واعتبار مدة خدمته متصلة لا يعنى استحقاقه للترقيات بالرسوب الوظيفي التي تمت قبل صدور الحكم ، وإنما يرقى في أول قرار رسوب تال لصدور الحكم ، وذلك باعتبار أن الترقيات بالرسوب الوظيفي تقوم أساسا على رفع درجات العاملين المستوفين لشروط الترقية في وقت معين وفي سنة مالية معينة وان هذه الترقيات ترتبط ارتباطا لا يقبل التجزئة بالسنة المالية التي تمت فيها وبالتواريخ المحددة بها ، ويتعذر إجراء الرفع بعد سنة الترقية لارتباط ذلك باعتبارات الموازنة العامة للدولة .

### مبدأ رقم ( ١٢٠ )

#### في شأن كيفية تحديد تاريخ ترقية المرقيين لوظيفة كبير من درجة مدير عام

( ترقية عادية - ترقية بالرسوب )

هذا الموضوع تحكمه قرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام التي تنص على أن " ترفع الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أتموا في الدرجة الأولى مدد لا تقل عن ست سنوات في إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات في إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجات مدير عام بمسمى كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال ويستمررون في ممارسة ذات الأعمال والمسؤوليات والواجبات التي كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة في إسناد أعمال محددة لأي منهم وفقا لصالح العمل بشرط أن يتقدموا للسلطة بطلب كتابي بذلك قبل مضي ٣٠ يوما من تاريخ صدور هذا القرار .

كما تقضى بأن يجرى تعيين العاملين المستوفين للمدة المشار إليها بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانوناً في تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها على أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغليها وفي جميع الأحوال يكون التعيين بناء على هذا القرار في تاريخ موحد .

ومؤدى ذلك أن المعينين على الوظائف الخالية طبقاً للقواعد العامة لوظيفة كبير تحسب أقدمياتهم من تاريخ صدور قرار السلطة المختصة بالتعيين أما المعينين بناء على تقدمهم بطلب للتعيين على وظائف كبير طبقاً لقرارات الرسوب الوظيفي فإن أقدمياتهم تحسب من التاريخ المحدد في هذه القرارات .

### مبدأ رقم ( ١٢١ )

## في شأن الأحكام القانونية المنظمة لوظيفة كبير - باحثين

أخصائيين ، فنيين ، كتاب

### • الطبيعة القانونية لوظيفة كبير :

إن شاغلي وظائف كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب وفقاً لفتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٢٠٠٤/٧/٢ ليسوا من شاغلي وظائف الإدارة العليا وهو ما وافقت عليه لجنة شؤون الخدمة المدنية بجلستها المنعقدة في ٢٠٠٤/١٢/٢٣ وعليه يتم معاملاتهم الوظيفية على هذا الأساس ( كتاب دوري رقم ٢ ، ٤ لسنة ٢٠٠٥ ) .

### • السلطة المختصة باعتماد تقارير الكفاية :

بالنسبة للسلطة المختصة باعتماد تقارير الكفاية المقدمة للمعينين بوظائف كبير فإنها معقودة للجنة شؤون العاملين المختصة حيث ورد النص على أن يكون اعتماد تقارير الكفاية لشاغلي الوظائف العليا للسلطة المختصة بمفهومها المحدد بالقانون ( الوزير - المحافظ - رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة ) ويكون اعتماد التقارير بالنسبة لغيرهم ومنهم شاغلي وظائف كبير للجنة شؤون العاملين .

### • سلطة التحقيق بالنسبة لشاغلي وظيفة كبير والجزاءات التي توقع عليهم :

بالنسبة لسلطة التحقيق مع شاغلي وظائف كبير والجزاءات التي توقع عليهم فطالما استقر الرأي على أن شاغلي وظائف كبير في كل الأحوال ليسوا من شاغلي الوظائف العليا فإنهم يكونون غير مخاطبين بحكم المادة (٧٩) مكرر من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي نصت على اختصاص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي الوظائف العليا وتكون سلطة التحقيق لإدارة الشؤون القانونية بالوحدة التي يتبعها إلا أن هذا لا يمنع السلطة المختصة في أية جهة من إحالة العامل إلى النيابة الإدارية لإجراء التحقيق حسب نوع المخالفة المنسوبة إليه من حيث الجسامة أو الأهمية .

ويترتب على ذلك أن الجزاءات التي توقع على شاغلي وظائف كبير هي جميع الجزاءات الواردة النص عليها بالمادة (٨٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وبضوابطها المحددة بالنص دون قصرها على الجزاءات التي حددها المشرع وخص بها شاغلي الوظائف العليا ( التنبيه - اللوم - الإحالة إلى المعاش - الفصل من الخدمة ) .

• **مدى إمكانية تقدم شاغل لوظيفة كبير مباشرة لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية :**

ليس لشاغل وظيفة كبير أصلا حق التقدم لوظيفة رئيس إدارة مركزية باعتبار أن شغل هذه الوظيفة يتطلب بالضرورة قضاء مدة بينية في الوظيفة الأدنى مباشرة وهي وظيفة بدرجة مدير عام القيادة وهذا لا يمنع شاغل وظيفة كبير من التقدم مباشرة إلى شغل وظيفة مدير عام القيادة عند الإعلان عنها وفقا لأحكام القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ وبعد قضاء المدة البينية اللازمة في وظيفة مدير عام القيادة يمكنه التقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية .

• **يجوز ندب شاغلي وظيفة كبير إلى وظيفة من درجة مدير عام القيادة :**

يجوز الندب باعتبار أن الندب وفقا لحكم المادة (٥٦) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يكون بقرار من السلطة المختصة للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفة العامل أو وظيفة تعلوها مباشرة وأن الندب بطبيعته عمل مؤقت لا يكسب العامل أي حق أو أولوية في شغل الوظيفة المنتدب إليها وعليه فإن الندب من وظيفة كبير إلى وظيفة مدير عام القيادة أمر جائز باعتباره ندبا من نفس درجة الوظيفة الأصلية مع ملاحظة أن الندب في هذه الحالة لا يعطى لشاغل الوظيفة عن طريقة أولوية عند شغلها بصفة أصلية .

• **المزايا المالية المقررة لشاغل وظيفة كبير :**

• **عند منح العلاوة التشجيعية :**

وفقا لحكم المادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنسبة للمعينين رسوبا بوظيفة كبير أو عن طريق القواعد العامة باعتبارهم امتداد للمجموعات النوعية المرقين منها شاغلين لدرجة مدير عام في ذات المجموعة وليس في مجموعة الوظائف العليا وتحسب نسبة الـ ١٠% على هذا الأساس باعتبار أن النسبة تحسب منسوبة إلى عدد العاملين في كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة .

ويستحق الشاغل لوظيفة كبير بدرجة مدير عام كافة المزايا المالية المقررة لشاغلي الدرجة الأولى .

• **مدى جواز أخذ موافقة الرقابة الإدارية عند التعيين :**

ونظرا إلى أن المعينون في وظائف كبير لا يمارسون أعباء الوظيفة الأعلى وإنما يمارسون بحكم الأصل أعباء الوظيفة المرقين منها فإنه لا يلزم أخذ موافقة الرقابة الإدارية على تعيينهم بوظيفة كبير إلا إذا رأت السلطة المختصة في حدود سلطتها الجوازية غير ذلك لظروف ترتبط بصفة المرفق .

• **شروط شغل وظيفة كبير كتاب أو فنيين بالنسبة للتأهيل العلمي :**

يتعين الرجوع إلى بطاقة وصف وظيفة كبير ( كتاب أو فنيين ) فإذا كانت مطالب التأهيل لشغل هذه الوظيفة طبقا لبطاقة الوصف المعتمدة والمدونة بوثائق الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تتطلب مؤهلا متوسطا على الأقل فإنه لا يجوز تعيين الحاصلين على مؤهل أقل من المتوسط في هذه الوظيفة طبقا لقرارات الرسوب لافتقادهم شرط التأهيل العلمي اللازم لشغل هذه الوظيفة .

وفي حالة عدم وجود بطاقة وصف لهذه الوظيفة يشترط للتعيين فيها مؤهل متوسط حسب المعايير .

## • الشروط العامة للترقية لوظيفة كبير :

- توافر المدة اللازمة للترقية وهي ست سنوات في إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات في إحدى المجموعات النوعية للوظائف المكتبية .
- التقدم للسلطة المختصة بطلب كتابي قبل مضي (٣٠) يوما من تاريخ صدور هذا القرار لإعلان الرغبة في الترقية مع ضرورة حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز في السنتين الأخيرتين وعدم وجود مانع يجعل العامل غير صالح للترقية في التاريخ المحدد مع ضرورة مراعاة كافة الاشتراطات القانونية المقررة بما في ذلك توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف .
- وعلى ذلك فإنه يلزم مراعاة شروط الترقية الواردة بهذه القرارات والتي من بينها حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز في السنتين الأخيرتين عند ترقية العاملين وفقا لهذه القرارات .

## • مدى وجوب تدريب المعينين لوظيفة كبير :

المعينون وفقا لأحكام قرارات الرسوب الوظيفي يمارسون بحكم الأصل واجبات الوظائف المرقيين منها وهي وظائف من الدرجة الأولى والتي لا يلزم بالضرورة عند الترقية إليها اجتياز التدريب .

## • موقف الندب بعد التعيين بوظيفة كبير :

لا يوجد ما يمنع من إجابة العامل إلى طلبه بتعيينه في وظيفة كبير من درجة مدير عام وفقا لقرارات الرسوب على أن يستمر في ممارسة أعباء الوظيفة المنتدب إليها مع تعديل قرار ندبه من الدرجة الأولى إلى وظيفة كبير بدرجة مدير عام حيث أن الندب ليس مانعا من مواع الترقية .

التعيين بوظيفة كبير من درجة مدير عام رسوبا لا يحول دون التقدم لشغل وظيفة مدير عام قيادية من ذات الدرجة إذا ما توافرت كافة الشروط طبقا للقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ويترتب على ذلك :

اعتبار أقدمية المعين في الوظيفة القيادية من تاريخ صدور القرار الصادر من السلطة المختصة بالتعيين بهذه الوظيفة ولا يمنح علاوة ترقية لسابقة حصوله عليها في ذات الدرجة عند تعيينه بوظيفة كبير .

## • التوقيع في دفتر الحضور والانصراف :

أن المعينين وفقا لأحكام هذه القرارات طالما يمارسون ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي كانوا يمارسونها في الدرجة الأولى المرقيين منها فإن ما يسرى عليهم بالنسبة للتوقيع هو ما يسرى على شاغلي الدرجة المرقيين منها .

## مبدأ رقم ( ١٢٢ )

### في شأن

### أثر الأجازة الوجوبية على الترقية بالرسوب

هذا الموضوع يحكمه قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية لوظيفة كبير بدرجة مدير عام وما ورد بالمادة الثانية من هذا القرار من أنه لا يستفيد من الرفع المشار إليه بالمادة الأولى العاملون الذين يقوم بهم سبب قانوني يجعلهم غير صالحين للترقية طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم في ٢٠٠٠/٨/٣١ .

وقد أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدراسي رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٠ بشأن القواعد التنفيذية لقرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية أرقام ٦١٦، ٦١٧، ٦١٨، ٦١٩، ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ بترقيات العاملين المدنيين بالدولة ، وقد تضمن هذا الكتاب الدراسي أنه يتمتع على الوحدة الإدارية رفع درجات أي من العاملين شاغلي الدرجة الأولى الذين أتموا المدة المحددة بقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ للترقية إلى وظيفة كبير باحثين بدرجة مدير عام ما دام العامل في إجازة بدون مرتب أو في إعارة لم تقتضها مصلحة قومية عليا تنفيذاً لأحكام المادتين "٤/٥٨" ، "٢/٦٩" من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، حيث أن الحظر الوارد على الترقية إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد العودة للعمل ، ورد بالنسبة للإجازة الخاصة للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة المنصوص عليها في البند (٢) من المادة ٦٩ وكذلك بالنسبة للإعارة المنصوص عليها في المادة ٥٨ ... أما الإجازات الوجوبية ( لمرافقة الزوج - إجازة الوضع - إجازة لرعاية الطفل - إجازة لمخالطة مريض - إجازة لأداء الامتحانات ، وكذا الإجازات المرضية ) فإنه لم يرد بالنسبة لها حظر الترقية لدرجات الوظائف العليا .

(١) لا يوجد ما يمنع قانوناً من رفع درجات العاملين شاغلي الدرجة الأولى الذين أتموا المدة المحددة بقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للترقية إلى وظيفة كبير بدرجة مدير عام لمن كانوا بإجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة ، والعاملة الحاصلة على إجازة وضع أو على إجازة بدون مرتب لرعاية طفلها وإجازة مخالطة المريض وإجازة لأداء الامتحانات ، وكذا الحاصلين على إجازات مرضية .

(٢) بالنسبة للحاصلين على إعارة طبقاً للمادة (٥٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والحاصلين على إجازة خاصة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها

السلطة المختصة طبقاً للمادة (٦٩) بند ٢ فإنه يتمتع ترقيتهم وفقاً لقرارات الرسوب في حالة تواجدهم في التاريخ المحدد للترقية في إغارة أو في إجازة خاصة بدون مرتب .

#### مبدأ رقم ( ١٢٣ )

### في شأن مدى جواز التعيين بوظيفة كبير في حالة سحب قرار جزاء أو توصية من لجنة التوفيق أو حكم قضائي

التعيين وجوباً وفقاً لأحكام قرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة يتطلب توافر شروط التعيين في التاريخ المحدد في هذه القرارات وعدم توافر المانع من التعيين ، ولا يتم الرفع إلا بتوافر الشروط وعدم وجود المانع ، فإذا ما وقع على أحد العاملين جزاء ترتب عليه خفض تقرير كفايته إلى مرتبة أقل من ممتاز وصدر حكم قضائي بإلغاء قرار الجزاء بعد التاريخ المحدد للرفع ، فإنه لا يجوز الترقية لارتباط الرفع بتاريخ محدد وهو الأمر الذي يتطلب توافر الشروط في هذا التاريخ .

#### مبدأ رقم ( ١٢٤ )

### في شأن مدى جواز ترقية العاملين الذين لم تتم ترقيتهم بقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بشأن الرسوب الوظيفي عند استكمالهم المدة على الدرجات الخالية وفقاً للقواعد الواردة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

الأصل أن الترقية وفقاً لأحكام قرار الرسوب الوظيفي والقواعد التنفيذية لها لا تمنع الجهة الإدارية من القيام بالترقيات على الدرجات الخالية للمستوفين لشروط الترقية وفقاً للقواعد المنصوص عليها بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

حيث أن إدراج مخصصات الدرجة الشاغرة في اعتماد إجمالي خاص بالموازنة العامة للدولة والاحتفاظ بدرجات الوظائف الشاغرة بموازنات الوحدات الإدارية على سبيل التذكير لا يمس حق السلطة المختصة المقرر لها قانوناً في إجراء الترقية وفقاً للقواعد القانونية المقررة سواء على الدرجات التي خلت أو التي تخلو أثناء السنة أو على الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكير .

غاية الأمر إنه على الجهة الإدارية أن تخطر الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالدرجات الخالية التي شغلت نتيجة الترقية والدرجات المشغولة التي خلت نتيجة الترقية لضبط النموذج رقم (٥) من جديد وتعزيز الجهة الإدارية بفروق تمويل الأعباء المالية الإضافية لتلك الترقية على الوظائف المحتفظ بها على سبيل التذكير ووفقاً للتأثيرات العامة للموازنة .

ويدخل ملاءمة الترقية العادية في نطاق السلطة التقديرية المختصة دون إلزام عليها بالترقية في وقت معين ووفقاً للاحتياجات الفعلية .

## مبدأ رقم ( ١٢٥ )

### في شأن أثر عدم التقدم بطلب كتابي قبل مضي ثلاثون يوماً من تاريخ صدور القرارات بشأن الترقية بالسوب

هذا الموضوع يحكمه نصوص قرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والتي تقضى بأن " ترفع الدرجات المالية للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أموا في الدرجة الأولى حتى التاريخ المحدد في هذه القرارات مدداً لا تقل عن ست سنوات في إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات في إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجة مدير عام بسمى كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال بشرط أن يتقدموا للسلطة المختصة بطلب كتابي بذلك قبل مضي ٣٠ يوماً من تاريخ صدور هذا القرار ويجرى تعيين العاملين المستوفين للمدد المشار إليها بصفة شخصية بإتباع القواعد المقررة قانوناً في تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها ، على أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغليها وفي جميع الأحوال يكون تعيين العاملين بناء على هذا القرار في تاريخ موحد " .

وعليه يجب تقديم العامل طلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ العمل بالقرار وإلا سقط الحق في رفع درجته ، وباعتبار أن الترقيات في هذه الحالة تقوم على أساس رفع الدرجات التي يشغلها العاملون في تاريخ موحد وهو ما يتطلب بالضرورة كشرط للرفع توافر كافة الشروط في هذا التاريخ، فإذا انتقي شرط من الشروط امتنع الرفع " والتقدم بطلب خلال الميعاد أحد الشروط اللازمة لهذه الترقيات .

## مبدأ رقم ( ١٢٦ )

### في شأن مدى إمكانية ترقية أحد العاملين بقرارات الرسوب الوظيفي والمعين بوظيفة عمدة قرية

هذا الموضوع يحكمه المادة ٢٢ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٩٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٨ في شأن العمد والمشايخ التي تنص على أنه " إذا تم تعيين أي من العاملين بالدولة عمدة قرية فيحق له الاحتفاظ بوظيفته طوال مدة شغله لوظيفة العمدة ويعتبر متفرغاً لعمله كعمدة وتمتعاً بجميع مميزات وظيفته الأصلية .. الخ " .  
ومؤدى ذلك إن العامل المعين بوظيفة عمدة قرية يحتفظ بجميع مميزات وظيفته الأصلية ومنها الترقية بشرط أن يكون قد أتم في التاريخ المحدد بقرارات الرسوب الوظيفي المدة المطلوبة

للتعيين في هذه الوظيفة ويكون آخر تقريرين عنه بمرتبة ممتاز ، وألا يقوم به مانع قانوني للترقية في هذا التاريخ مع توافر باقي الشروط .

#### **مبدأ رقم ( ١٢٧ )**

**في شأن مدى أحقية العامل المحال للمحاكمة التأديبية أو الجنائية  
في التعيين أو الترقية وفقاً لقرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة  
على ضوء حكم المادة ٨٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨  
والأثر المترتب على انتهاء مدة الإحالة بعد هذا التاريخ**

التعيينات والترقيات وفقاً لقرارات الرسوب الوظيفي والقواعد التنفيذية تتطلب توافر الشروط الواردة بها في تاريخ محدد حيث أن مناط الرفع إلى الدرجات المالية الأعلى لا يتحقق إلا لمن تتوفر فيهم الشروط في هذا التاريخ ولا يجوز النظر بعد ذلك في إجراء أي رفع ، فإذا انتهت المحاكمة التأديبية أو الجنائية بعد هذا التاريخ فإن ذلك لا يرتب أثراً قانونياً ولا يجوز التعيين أو الترقية بطريق الرفع بعد هذا التاريخ .

" مع مراجعة المبدأ " ١١٦ "

#### **مبدأ رقم ( ١٢٨ )**

**في شأن مدى جواز حجز الدرجة للمحال للمحاكمة التأديبية  
أو الجنائية للترقية عليها رسوباً**

نص المادة (٨٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تضمن حجز الوظيفة للمحال للمحاكمة الجنائية أو التأديبية لمدة سنة وهو نص يسرى على الترقيات العادية وليست الترقيات بالرسوب .

وعليه فإن المحال للمحاكمة الجنائية أو التأديبية ليس مخاطباً بنص المادة ٨٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باعتبار أن الترقيات تتم بالرفع للدرجة الحالية للعامل المستوفي للشروط في تاريخ معين ولا يعرف هذا النظام مسألة الحجز للدرجة مع عدم تناسب ذلك مع الترقية بطريق الرفع.



## مبدأ رقم ( ١٢٩ )

### في شأن تحديد المسمى الوظيفي للمعينين بوظيفة كبير

### بدرجة مدير عام من أعضاء الإدارات القانونية

### الخاضعين للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣

ورد النص في المادة (١١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية معدلا بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ على أن تكون الوظائف الفنية في الإدارات القانونية الخاضعة على الوجه الآتي :

- مدير عام إدارة قانونية
- مدير إدارة قانونية
- محام ممتاز
- محام

وأوردت المادة (١٢) من القانون المذكور شروط التعيين العامة في هذه الوظائف ، كما أوردت المادة (١٣) مدد الاشتغال اللازم قضاؤها لشغل هذه الوظائف .

وعليه فإن الوظائف الفنية بالإدارات القانونية جاءت مسماها في القانون .

إلا أن ذلك لا يحول دون تطبيق قرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام ويكون مسمى هذه الوظيفة ( كبير باحثين قانونيين ) من درجة مدير عام وتكون هذه الوظائف تكرارية لدرجة مدير عام إدارة قانونية ، ولا يعتبر ذلك تعديلا على مسميات الوظائف الوارد النص عليها في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ، وإنما إضافة إلى هذه المسميات بالتطبيق لقرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ومع استمرار المعينين في ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم ، ودون إخلال بحق السلطة المختصة في إسناد أعمال محددة لأي منهم وفقا لصالح العمل وعليه فإن المسمى الوظيفي للمعينين بوظيفة كبير بدرجة مدير عام من أعضاء الإدارات القانونية هو ( كبير محامين ) .

مبدأ رقم ( ١٣٠ )

في شأن شروط ترقية أعضاء الإدارات القانونية

الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣

بشأن الإدارات القانونية على ضوء أحكام

قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ومرتبة الكفاية التي يعتد بها

إن شروط تعيين أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ على وظيفة كبير بدرجة مدير عام طبقاً لقرارات الرسوب الوظيفي الصادرة في هذا الشأن تتحدد بتوافر الشرطين الآتيين معاً :

١ - توافر مدد الاشتغال بالعمل القانوني الواردة بالمادة (١٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ .

٢ - توافر المدد المحددة بقرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

وحيث ورد بالقواعد التنفيذية لقرارات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أنه يلزم لرفع الدرجات المالية للعاملين المستحقين للتعيين بدرجة مدير عام بمسمى كبير باحثين وأخصائيين ... التقدم بطلب كتابي بذلك خلال ثلاثون يوماً من تاريخ نشر القرار في الوقائع المصرية وحصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة " ممتاز " عن السنتين الأخيرتين فإنه وقد سبق أن قررت اللجنة العليا لشئون الإدارات القانونية بوزارة العدل بجلستها المنعقدة في ١٧/٥/١٩٨٣ والذي مازال قرارها سارياً بموجب كتاب السيد المستشار الأمين العام للجنة وفقاً لما جاء بمذكرته بشأن الطلب رقم ١٣٩ لسنة ٢٠٠٠ من أن ( يمنح مديري وأعضاء الإدارات القانونية الخاضعون لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ الحاصلين على درجة جيد من إدارة التفتيش الفني بوزارة العدل كافة المزايا المالية والأدبية التي يحصل عليها العاملون بالإدارات الأخرى الحاصلين على درجة " ممتاز " ) .

فإنه يلزم لترقية أعضاء الإدارات القانونية لوظيفة من درجة كبير فضلاً عن توافر الشرطين السابقين الحصول على مرتبة " جيد " على الأقل في السنتين الأخيرتين .

## مبدأ رقم (١٣١)

### في شأن كيفية الاحتفاظ بالأجر عند إعادة التعيين

طبقاً للمادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

الأصل أن العامل يستحق عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول الأجر المرافق للقانون .

واستثناء من ذلك أجاز المشرع الاحتفاظ بالأجر السابق عند إعادة تعيين العامل طبقاً لحكم المادة (٢٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة بشرطين :

- اتصال المدة بين مدة الخدمة السابقة وإعادة التعيين
  - ألا يتجاوز العامل بهذا الاحتفاظ نهاية ربط درجة الوظيفة المعاد تعيينه عليها .
- وتكون حالات الاحتفاظ بالأجر في الحالات الآتية فقط دون غيرها :

- ١ - العاملون بإحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة الذين يعينون عن طريق النقل من جهات أخرى وفقاً لحكم المادة (١١) من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة معدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧ .
- ٢ - العاملون بشركات القطاع العام .
- ٣ - العاملون المعاملون بنظم وظيفية خاصة .
- ٤ - المعينون بمكافآت شاملة بوحدات الجهاز الإداري للدولة .

ويقصد بالمكافأة الشاملة في هذا الشأن المعينون بمكافأة شاملة بالوحدات الإدارية بمفهومها المحدد بالقانون ، أما المعينين بعقود مؤقتة في الوحدات ذات الطابع الخاص وعمال اليومية الذين يتقاضون أجراً يومياً لا يدخلون في نطاق المعينون بمكافأة شاملة ولا يشملهم حكم الاحتفاظ .

## مبدأ رقم (١٣٢)

### في شأن مدى جواز الاحتفاظ للعاملين بالمشروعات المحلية للمحافظة بمرتباتهم

طبقاً لحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ عند تعيينهم على وظائف دائمة

عدم جواز الاحتفاظ بالمرتب الذي كان يتقاضاه العاملون بمشروعات المحافظة قبل تعيينهم على وظائف دائمة وفقاً لأحكام المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لعدم اعتبار هذه المشروعات وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة وفقاً لحكم المادة الثانية من القانون المشار إليه ولخضوعهم أثناء تعاملهم مع هذه المشروعات للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وأن التعاقد معهم كان بعقد عمل فردي وفقاً لأحكام القانون المذكور .

## مبدأ رقم (١٣٣)

### في شأن

### مدى أحقية العاملين المعيّنين بعقود مؤقتة

### في صرف منحة العشرة جنيهاً شهرياً المقررة بديلاً عن منحة مايو

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار وزير المالية رقم ١٩٢٥ لسنة ١٩٩٨ بشأن قواعد صرف المنحة الشهرية للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الذي ينص على أنه " يمنح العاملون بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الموجودين فعلاً بالخدمة منحة شهرية قدرها عشرة جنيهاً تصرف اعتباراً من مرتبات شهر يناير ١٩٩٩ . "

ويطبق هذا الحكم على العاملين الدائمين والمؤقتين والمعيّنين بمكافآت شاملة الذين تسرى عليهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعتبر هذه المنحة بديلاً عن منحة عيد العمال . كما تنص المادة السابعة من ذات القرار على أ، تصرف المنحة الشهرية المشار إليها للعاملين المؤقتين بالشروط التالية :

- ١ - أن يكون قد صدر بشأنهم قرار من السلطة المختصة .
- ٢ - أن يتم الخصم بالمنحة الشهرية على الاعتمادات التي يخصم عليها أجورهم وذلك تحت عنوان المنحة الشهرية .

ومؤدى ما تقدم أن قرار وزير المالية سالف الإشارة إليه قد وضع شروط محددة لصرف المنحة الشهرية للعاملين المؤقتين وليست من ضمنها أن يكون الصرف على أساس نسب معينة حسب أيام العمل بالنسبة لهذه الفئة من العاملين .

ومن ثم فإنه يتم صرف المنحة الشهرية للعاملين المؤقتين على أساس شهري مع مراعاة توافر الشروط الواردة بقرار وزير المالية المشار إليه .

## مبدأ رقم (١٣٤)

### في شأن مدى أحقية أحد العاملين في صرف أجره خلال فترة إحالته للمعاش

### بناء على حكم المحكمة التأديبية الذي طعن فيه وتم إلغاؤه بحكم المحكمة الإدارية العليا

أن أثر الحكم الصادر بإلغاء الحكم المطعون فيه أن يعود العامل إلى العمل وكأن علاقته الوظيفية مازالت قائمة بينه وبين جهة الإدارة بجميع أثارها ومن هذه الآثار حقه في المرتب إلا أن هذا الحق لا يعود إليه تلقائياً وإنما يخضع لاعتبارات أخرى أهمها أن حق العامل في الأجر يقابله واجب أداء العمل وطالما لم يقم العامل بالعمل خلال الفترة التي كان فيها محالاً للمعاش فإنه لا يستحق أجراً وإنما تعويض عن الأضرار التي لحقت به ولا يلزم أن يكون مطابقاً للأجر ، وتتحدد عناصر التعويض في الأجر الأساسي وملحقاته الثابتة من البدلات والعلوات ، ولا تشمل الحوافز والأجور الإضافية والمكافآت باعتبار مناط استحقاقها مرتبط بالأداء الفعلي وقد لا يستحقها الممارس للعمل فعلاً .

## مبدأ رقم (١٣٥)

### في شأن تحديد مدلول الأجر الأساسي والأجر الكامل

#### عند حصول العامل على إجازة خاصة بأجر

( إجازة وضع / إجازة حج / إجازة المخالط للمريض بمرض معد )

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٧١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

ونظراً لأن المشرع في قانون نظام العاملين قد غاير بين وصف الأجر ( الأساسي ) والأجر (الكامل) وهذه المغايرة تقتضى المغايرة في الفهم القانوني المستخلص منهما .

ويتحدد مفهوم الأجر الأساسي فيما اشتملت عليه أحكام القانون بأن الأجر المقرر للوظيفة يتضمن العلاوات الدورية والتشجيعية التي استحقها العامل والعلاوات الخاصة التي ضمت للمرتب .

ويتحدد مفهوم الأجر الكامل بأنه الأجر الأساسي بمفهومه السابق مضافاً إليه البدلات باعتبارها تدور مع المرتب وجوداً وعدماً والحوافز والجهود غير العادية .

ومقتضى ما تقدم فإن العامل الحاصل على أي من الإجازات المشار إليها ، إجازة وضع / إجازة حج / إجازة لمخالطة مريض بمرض معد ( يستحق أجره الأساسي مضافاً إليه الحوافز والجهود غير العادية والبدلات أما المكافآت التشجيعية ومكافآت الامتحانات ومكافآت التدريب لا تدخل في مفهوم الأجر الكامل باعتبار أن مناط استحقاقها يتحدد بمن يقوم بها فعلاً ووفقاً للقواعد المنظمة لذلك .

## مبدأ رقم (١٣٦)

### في شأن مفهوم الأجر المضاعف

#### الذي يتقاضاه العامل عن أيام العطلة الرسمية والأعياد الرسمية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياماً عوضاً عنها ، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن " .

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ملف رقم ٤٢٢/٦/٨٦ بجلستها المنعقدة في ١٩٩٢/١٠/٤ إلى أحقية العاملين في الحصول على أجر مضاعف عن العمل أيام العطلة الأسبوعية أسوة بعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية ، وباعتبار أن العمل أيام العطلات والمناسبات الرسمية يكون بصفة استثنائية حيث أنها تعتبر راحة لذا يكون المقصود بالأجر المضاعف الذي يجب أن يتقاضاه العامل في هذه الأيام هو الأجر المساوي للأجر الأساسي الذي يتقاضاه عن أيام العمل الرسمية نظراً لأن الراحة تكون لساعات لا تزيد عن وقت العمل الرسمي .

وقد ورد بالكتاب الدراسي رقم (١) لسنة ٢٠٠٠ بالبند (٤) على أن يمنح العامل المكلف بالتواجد يوم العطلة يوم راحة عوضاً عن ذلك وعليه فإن الأصل هو منح العامل يوم راحة مقابل يوم العطلة الذي كلف بالعمل خلاله وجوباً ولا يتم اللجوء إلى التعويض بالأجر المضاعف ( حسب تعليمات وزارة المالية ) .

#### مبدأ رقم (١٣٧)

#### في شأن عناصر التعويض عن الفترات

#### التي لم يؤد فيها العامل العمل بسبب يرجع إلى جهة الإدارة

في حالة امتناع الجهة الإدارية عن تسليم أحد العاملين لعمله ، وحصوله على حكم بإلغاء القرار السلبي بالامتناع عن تسليمه العمل وما يترتب على ذلك من آثار ، فإن الفترة من ثبوت الامتناع وعودة العامل إلى عمله تنفيذاً للحكم القضائي والتي لم يتم خلالها العامل بأداء عمله نتيجة تصرف الإدارة فإنه لا يتقاضى عنها أجراً باعتبار أن الأجر مقابل العمل ، وإنما يستحق تعويضاً في هذه الحالة عن الأضرار التي لحقت نتيجة هذا الامتناع تتحدد عناصره فيما يقابل الأجر الأساسي وملحقاته الثابتة من بدلات وعلوات خاصة ولا يشمل هذا التعويض الحوافز والأجور الإضافية والمكافآت باعتبار أن مناط استحقاقها مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء الفعلي للعمل ، وقد لا يستحقها الممارس للعمل فعلاً لعدم توافر مناط الاستحقاق في شأنه .

#### مبدأ رقم (١٣٨)

#### في شأن استفسارات

#### المنحة المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨

• أحقية المحال للمحاكمة التأديبية والجنائية لهذه المنحة

• دخولها في الحساب عند صرف منحة الوفاة

• معاملتها معاملة الراتب الأساسي عند الحجز على المرتب

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨ بشأن تقرير منحة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة والمادة الثالثة من قرار وزير المالية رقم ١٩٢٥ لسنة ١٩٩٨ بقواعد صرف المنحة الشهرية .

وقد ورد النص على ألا تضم المنحة الشهرية إلى الأجر الأساسي ولا تعتبر جزءاً منه ولا تدخل في حساب الأجر المتغير ، كما لا تضم إلى معاش الأجر الأساسي أو المتغير ، وقد نصت المادة الخامسة من القواعد على حالات عدم صرف المنحة .

وتطبيقاً لذلك :

• المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حددت الآثار المترتبة على الإحالة للمحاكمة التأديبية أو الجنائية وليس من بينها الحرمان من المنحة وعليه يستحق المحال هذه المنحة .

- حددت المادة (١٠١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ منحة الوفاة بما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة ومدلول الأجر الكامل يتسع ليشمل المنحة المذكورة .
- أن المنحة تعتبر من ملحقات المرتب الأساسي تدور معه وجوداً وهدماً ، وما يسرى على المرتب الأساسي من قواعد الحجز وفاء لدين يسرى على المنحة وذلك تطبيقاً للمادة (١) من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥١ وتعديلاته .

### مبدأ رقم (١٣٩)

**كيفية تحديد المستحقات المالية للعامل الذي تنتهي مدة خدمته عند سن الستين ثم يثبت أن له الحق في البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين**

الأصل انتهاء الخدمة ببلوغ العامل سن الستين وفقاً للمادة (٩٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، والاستثناء هو البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين بالشروط التي تحكم هذه الاستثناء .

فإذا انتهت خدمة العامل عند بلوغه سن الستين ، وتبين أنه يتمتع بميزة البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين قضاءً أو عن طريق الإدارة ، فإن عودته للعمل لاستكمال مدة الخدمة لا يترتب عليه اقتضاؤه لراتبه باعتباره أن الأجر مقابل العمل ، وإنما يستحق في هذه الحالة تعويضاً عن الأضرار التي لحقت نتيجة انتهاء خدمته قبل بلوغ السن المقررة قانوناً وهذا التعويض يتحدد عناصره فيما يقابل الأجر الأساسي وملحقاته الثابتة من بدلات وعلاوات خاصة ولا يدخل في ذلك الحوافز والأجور الإضافية ، وبشرط أن يتم تسوية ما تقاضاه من معاش مع الهيئة القومية للتأمين والمعاشات .

### مبدأ رقم (١٤٠)

في شأن

**تحديد الأجر الذي يتخذ أساساً عند صرف مكافأة توازي أجر سنة**

**لدى تطبيق المادة ٩٥ مكرراً (١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨**

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٩٥ مكرر (١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ التي تنص على أنه (يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذي تقل سنة عن ٥٥ سنة إلى المعاش بناء على طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية وفقاً للضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية .

ويصرف للعامل في هذه الحالة مكافأة توازي أجر سنة مع ضم سنتين إلى المدة المحسوبة في المعاش ... ) .

والمادة (٥) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ التي تنص على أنه :

في تطبيق أحكام هذا القانون (أ) ..... (ب) ..... (ج) ..... (ط)..... الأجر : كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي ويشمل :

١ - الأجر الأساسي ويقصد به الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بنظم التوظيف .

٢ - الأجر المتغير ويقصد به باقي ما يحصل عليه المؤمن وعلى الأخص :

(أ) الحوافز ( ب ) ..... ( ج ) ..... ( د ) ..... البدلات (هـ) الأجر الإضافية (و) التعويض عن جهود غير عادية ( ز ) إعانة غلاء المعيشة (ح) العلاوات الاجتماعية (ط) العلاوات الاجتماعية الإضافية (ى) المنح الجماعية (ك) المكافأة الجماعية (ل) ..... (م) ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي .

وتعتبر الأرض الزراعية من المشروعات الإنتاجية وفقا لأحكام قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية ٥٥٥١ لسنة ١٩٨٣ بشأن ضوابط إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش إذا طلب ذلك للقيام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية بشرط أن يقدم طلب بذلك على أساس أن الأرض من المنتجات الزراعية وبالتالي فإن استغلالها هو استغلال لمواد الإنتاج .

وعليه فإن العامل الذي يحال إلى المعاش طبقا لحكم المادة ٩٥ مكررا (١) المشار إليها يستحق صرف مكافأة توازي أجر سنة مما كان يحصل عليه شاملا الأجر الأساسي والأجر المتغير والعلاوات الخاصة والاجتماعية على النحو السابق تحديده وذلك على أساس متوسط سنة سابقة على تاريخ أحالته للمعاش .

#### مبدأ رقم (١٤١)

**في شأن مدى أحقية العامل الصادر لصالحه حكم بعودته للعمل**

**في صرف الجهود غير العادية والحوافز وحصوله على الإجازات الاعتيادية خلال فترة انقطاعه**

**السابقة على صدور الحكم**

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على إنه " يستحق شاغل الوظيفة مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقا للنظام الذي تضعه السلطة المختصة ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ في هذه الأحوال " ..

وحكم المادة (٥٠) من القانون السابق التي تقضى بأنه " تضع السلطة المختصة نظاما للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء ، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها ، وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك ، وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه " .



وحكم المادة ٦٥ من القانون السابق والتي تقضى بأنه " يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :

- ١ - ١٥ يوماً في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل .
- ٢ - ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة .
- ٣ - ٣٠ يوماً لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة .
- ٤ - ٤٥ يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين .

وفتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ملف رقم ٤٩٦/٦/٨٦ المنتهية إلى أن الإجازة الاعتيادية لا تستحق إلا بدوران الحول على العامل مؤدياً عمله وهي مقررة بدوران الحول للراحة من أداء العمل ، وهي لا تستحق إلا عن مدة عمل حددها القانون ، وأن الإجازة الاعتيادية تستهدف راحة العامل فترة من الزمن كل حول يعود بعدها للعمل متجدد النشاط والحيوية ، وسبب منح الإجازة الاعتيادية انخراط العامل في العمل للمدة التي حددها القانون " .

وتطبيقاً لذلك فإن العامل الذي صدر حكم قضائي بعودته للعمل لا يستحق إجازة اعتيادية عن فترة انقطاع لعدم توافر سبب استحقاقه وإنما يستحق تعويضاً عن الأضرار التي لحقت به نتيجة قرار إنهاء خدمته تتحدد عناصره فيما يقابل الأجر الأساسي وملحقاته الثابتة من بدلات وعلاوات خاصة ، ولا يشمل هذا التعويض الحوافز والأجور والمكافآت باعتبار أن مناط استحقاقها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء الفعلي للعمل .

#### مبدأ رقم ( ١٤٢ )

**في شأن مدى استحقاق عضو هيئة التدريس مرتب نائب رئيس جامعة  
عن اكتمال مدة العشر سنوات التي قضى جزء منها في جامعة أجنبية بعد استقالته**

هذا الموضوع يحكمه نص البند ثالثاً من المادة ٧٠ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معدلاً بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤ والذي ينص على إنه " يستحق الأستاذ الذي مضى على شغله لوظيفة أستاذ مدة عشر سنوات الربط المالي لنائب رئيس الجامعة ما لم يكن يتقاضى مرتباً فعلياً يزيد على ذلك " .

وقد انتهت فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلسة ١٠/٢٣/١٩٩٦ " ملف رقم ١٣٢٩/٤/٨٦ إلى أحقية الأستاذ المتفرغ في الاستقادة من حكم المادة ٧٠ البند ثالثاً من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤ متى كان قد أمضى عشر سنوات في وظيفة أستاذ قبل بلوغ سن انتهاء الخدمة .

فإذا لم يستكمل عضو هيئة التدريس مدة العشر سنوات في وظيفة أستاذ قبل سن إحالته للمعاش في تاريخ سابق على نفاذ الحكم المستحدث لا يسرى في شأنه حكم المادة ٧٠ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، ولا يغير من ذلك عمله كأستاذ بجامعة أجنبية حيث أن الأصل يقتضى استمراره في الخدمة طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ طوال المدة .

#### مبدأ رقم ( ١٤٣ )

في شأن مدى أحقية العامل المعين بعقد مؤقت طبقاً لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ في الأجر عن فترة حبسه احتياطياً على ذمة قضية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تنص على إنه " يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون وفي هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة " .

كما تنص المادة الأولى من القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة بان يقصد بالأعمال المؤقتة الأعمال العارضة التي تحتاجها الجهة الإدارية خلال السنة المالية ، وكذلك الأعمال الموسمية التي ترتبط بمواسم معينة .... ويكون إنجاز هذه الأعمال عن طريق التعاقد وفي حدود الاعتمادات المالية المدرجة بموازنة الوحدة . ولما كان التعاقد عن طريق القرار المذكور يقوم على أساس عمل يؤديه المتعاقد نظير مكافأة يتقاضاها عن هذا العمل فإن الانقطاع عن أداء هذا العمل لأي سبب من الأسباب يرجع لإرادة العامل ينتفي معه استحقاقه للمكافأة . وعليه فإن المتعاقد وفقاً للقرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ إذا ما حبس احتياطياً على ذمة قضية أو حبس تنفيذياً لحكم جنائي نهائي لا يتقاضى مكافأة عن مدة الحبس .

#### مبدأ رقم (١٤٤)

في شأن مدى أحقية العامل الذي حكم بإلغاء قرار إنهاء خدمته في أجره عن المدة من إنهاء خدمته وحتى صدور الحكم

الأصل أن العامل الذي أنهيت خدمته وصدر حكم قضائي بإلغاء قرار إنهاء خدمته واعتباره كأن لم يكن يترتب عليه اعتبار مدة الخدمة متصلة إلا أنه لا يتقاضى العامل عن المدة من تاريخ إنهاء الخدمة حتى صدور الحكم راتباً إعمالاً لقاعدة أن الأجر نظير العمل وإنما يستحق تعويض تتحدد عناصره في الأجر الأساسي وملحقاته الثابتة من بدلات وعلاوات دون الحوافز والأجور الإضافية والمكافآت لارتباطها بأداء العمل الفعلي

#### مبدأ رقم (١٤٥)

في شأن

المعاملة القانونية للعاملين بالهيئات الدولية عند تعيينهم بالجهاز الإداري للدولة بالنسبة للاحتفاظ بالمرتب

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي وضعت أصلاً عاملاً مؤداه استحقاق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة ، وأورد استثناء على هذا الأصل مؤداه الاحتفاظ بالأجر الذي كان يتقاضاه العامل في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط

اتصال المدة وعدم تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها ، ومد المشرع نطاق سريان هذا الاستثناء إلى العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والمعاملين بنظم خاصة ، وكذا المعينين بمكافأة شاملة بالجهاز الإداري للدولة .

وعليه يتحدد نطاق الاحتفاظ بأن يكون العامل المعاد تعيينه من العاملين بالوحدات الخاضعة لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة أو من العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والمعاملين بنظم خاصة .

أما من كانوا يعملون بهيئات دولية تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي والإداري فإنه لا يعتبرون من العاملين بالوحدات الاقتصادية أو المعاملين بنظم خاصة ، ويتخلف في شأنهم مناهج الاستفادة من الاحتفاظ بالأجر السابق ويعتبر التحاقهم بوحدات الجهاز الإداري للدولة تعييناً جديداً من كافة الوجوه ( فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع جلسة ١٩٩٧/١/١٥ .

#### مبدأ رقم (١٤٦)

#### في شأن مدى جواز تطبيق الفقرة الرابعة

من الكتاب الدراسي رقم ٣ لسنة ٢٠٠٠ الخاص بكيفية تطبيق القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ بالتجاوز عن

استرداد ما صرف بغير وجه حق لمن سحب قرار ضم مدة خدمتهم العامة

هذا الموضوع يحكمه القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ بالتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق من مرتبات أو أجور أو بدلات أو رواتب إضافية أو علاوات خاصة حيث تضمن التجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق حتى تاريخ العمل بهذا القانون من الحكومة أو وحدات الإدارة المحلية أو الهيئات العامة أو شركات القطاع العام للعاملين بصفة مرتب أو أجر أو بدل أو راتب إضافي أو علاوة خاصة إذا كان الصرف تم تنفيذاً لحكم قضائي أو فتوى من مجلس الدولة أو رأي للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، ثم ألغى الحكم أو عدل عن الفتوى أو الرأي ، ويجوز بقرار من السلطة المختصة في غير الحالات المنصوص عليها في الفقرة السابقة التجاوز عن استرداد المبالغ المشار إليها .

ومؤدى ذلك أن الفروق المالية الناتجة عن سحب قرار ضم مدة الخدمة العامة تدخل في حالات التجاوز الوجوبي حيث إن المبالغ التي صرفت لهم تم صرفها بناء على قانون الخدمة العامة رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ والذي حكمت المحكمة الدستورية العليا بعدم دستوريته ، وباعتبار أن النص الذي حكم بعدم دستوريته يأخذ حكم إلغاء النص ، وعليه فإن التطبيق تم بقانون ثم ألغى القانون لعدم دستوريته .

## مبدأ رقم (١٤٧)

### في شأن

مدى استحقاق ضباط وأفراد الشرطة بوزارة الداخلية

المنقولين إلى وظائف مدنية في الاحتفاظ بمرتباتهم والبدلات

التي كانوا يتقاضونها بوظائفهم السابقة والواردة ضمن مفردات مرتباتهم

( بدل مدن ومباحث / بدل طبيعة عمل / بدل غذاء / جذب )

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ١٧ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ والتي تقضى بأن يسرى على أفراد هيئة الشرطة المادة ٢٨ من هذا القانون والتي تنص على أنه " لا يجوز نقل الضابط إلى وظيفة خارج الشرطة إلا بعد موافقته كتابة وبعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة ويتم النقل على أساس المرتب الذي يتقاضاه في هيئة الشرطة مضافا إليه البدلات الثابتة المقررة لرتبته أو درجته ، وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة في شأن هذا النص بجلستها المنعقدة في ١٤/١٢/١٩٨٠ إلى أن بدل طبيعة العمل يعتبر من البدلات الثابتة أما بالنسبة لبدل مدن ومباحث وغذاء وجذب لا يلحقها وصف البديل الثابت ولا تستصحب عند النقل " .

وعليه فإن ضباط الشرطة وأفرادها المنقولين لوظائف مدنية يتم الاحتفاظ لهم بالمرتبات التي كانوا يتقاضونها في هيئة الشرطة مضافا إليها البدلات الثابتة كبديل طبيعة العمل ، أما بدل المدن والمباحث والغذاء والجذب لا يحتفظ بها لافتقادها لوصف البديل الثابت .

## مبدأ رقم (١٤٨)

### في شأن

مدى أحقية شاغلي الوظائف العليا

بالطرق المقررة قانوناً لشغلها في صرف بدل التمثيل المقرر للوظيفة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ١٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تنص على أن ( يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة . .

والمادة ٤٢ فقرة أولى من القانون المذكور والتي تنص على أنه " يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلي الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن وذلك بحد أقصى ١٠٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البديل لشاغل الوظيفة المقرر لها ، وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع هذا البديل للضرائب " .

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ في شأن تحديد بدلات التمثيل للوظائف العليا والذي يقضى بمنح شاغلوا الوظائف العليا بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة بدلات التمثيل للوظائف والفئات المحددة له وذلك تبعا للدرجة المقررة للوظيفة ...

وعلى ذلك فإن مناط استحقاق العامل لبدل التمثيل هو شغل الوظيفة المقرر لها البديل بالطرق المقررة لشغل الوظائف أو القيام بأعبائها ويعتبر تكليف العامل بالقيام بأعباء الوظيفة

المقرر لها البديل في حكم النذب لهذه الوظيفة بشرط أن يصدر قرار بذلك من السلطة المختصة ويكون قائما بأعباء الوظيفة كاملة وليس بجانب عمله وكذلك حالة الحلول القانوني المنصوص عليه في المادة ٥٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إذا ما صدر قرار من السلطة المختصة بإنابة أحد العاملين للقيام بعمل شاغلي أحد الوظائف العليا حالة غيبة الأصيل .  
وفي هذه الحالات يستحق القائم بأعمال وظيفة مقرر لها بديل تمثيل هذا البديل باعتبار أن مناط الاستحقاق القيام بأعباء الوظيفة أيا كانت الوسيلة القانونية لذلك .

#### مبدأ رقم ( ١٤٩ )

### في شأن مدى أحقية مديرو العموم في بديل التمثيل

تنص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ٧٩ في شأن تحديد بدلات التمثيل للوظائف العليا على أن يمنح شاغلوا وظيفة مدير عام مصلحة ٥٠٠ جنيه سنويا كبديل تمثيل ، ويقصد مدير عام مصلحة هو من يشغل وظيفة على قمة وحدة إدارية لها موازنة خاصة بها وفقا للمفهوم المحدد للوحدات بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وعليه فإن مناط الاستحقاق مرتبط بأن يكون الشاغل لوظيفة مدير عام يشغل هذه الوظيفة ، أما من يشغلون وظيفة مدير عام فقط دون أن يكون شاغلا رئيس وحدة بالمفهوم السابق لا يستحق هذا البديل ولو أراد المشرع استحقاق البديل لشاغل وظيفة مدير عام بإطلاق لنص على ذلك صراحة دون وصف الوظيفة بأنها ( مدير عام مصلحة ) .

#### مبدأ رقم (١٥٠)

### في شأن

### مدى أحقية العامل المكلف بحراسة استراحة المحافظة

### بمحافظة أخرى في بديل الإقامة والمقابل النقدي

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠ لسنة ١٩٩١ بتعديل بعض أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٦ لسنة ١٩٨٠ بتقرير بديل إقامة للعاملين بالمناطق التي تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البديل والمادة ١٨ من لائحة بديل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ .

وعليه فإن مناط استحقاق بديل الإقامة والمقابل النقدي لاستثمارات السفر المجانية هو تواجد العامل الفعلي في المنطقة المقرر لها هذا البديل .

وأن تكليف العامل الذي يعمل بالمحافظة بحراسة استراحتها في محافظة غير مقرر لها بديل يفقده التواجد في المنطقة المقرر لها هذا البديل إلا أنه إذا ثبت أن تكليفه بذلك كان بغير إرادته وترتب على هذا التكليف حرمانه من بديل الإقامة والمقابل النقدي فإنه يستحق تعويضاً عن ذلك يقارب هذا البديل .

## مبدأ رقم (١٥١)

### في شأن أحقية العامل المنتدب لشغل وظيفة في مدينة أخرى غير التي بها مقر عمله في استحقاق بدل السفر

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أن يسترد العامل النفقات التي يتحملها في سبيل أداء أعمال الوظيفة وذلك في الأحوال ووفقا للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شؤون الخدمة المدنية ، والمادة (٥) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ والتي تنص على أنه لا يجوز أن تزيد مدة الندب لمهمة واحدة على شهرين إلا بموافقة وكيل الوزارة المختص .. وفي الحالات التي يرجح فيها امتداد مدة الندب بما تجاوز الشهرين - يجوز إذا رغب الموظف - أن يصرف إليه استثمارات سفر له ولعائلته ونقل متاعه على نفقة الحكومة وفي هذه الحالة لا يصرف إليه بدل سفر عن مدة الانتداب وتعتبر تلك الاستثمارة بدلا من راتب بدل السفر .. ولا يجوز أن تزيد المدة التي يصرف فيها بدل السفر على ستة شهور .

وعلى ذلك فإن ندب العامل لوظيفة في مدينة أخرى غير المدينة التي يوجد بها مقر عمله يستحق عنه بدل سفر بشرط ألا تتجاوز مدة الصرف عن هذا الندب ستة أشهر مع عدم تقاضيه لاستثمارات سفر له ولعائلته ومصاريف نقل متاع باعتبار أن بدل السفر المستحق بديلا عن هذه الاستثمارات .

## مبدأ رقم (١٥٢)

### في شأن تحديد نسبة بدل السفر

### عند الإيفاد لإحدى الدول أو الهيئات الأجنبية في حالة التمتع بضيافتها

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ والتي تنص على أن " بدل السفر هو الراتب الذي يمنح مقابل النفقات الضرورية التي يتحملها بسبب تعيينه عن الجهة التي يوجد بها مقر عمله الرسمي في الأحوال الآتية : أ) القيام بالأعمال التي يكلف بها من قبل الحكومة (ب) ... (ج) الليالي التي تقضى في السفر بسبب النقل أو أداء مهمة مصلحة .

وتنص المادة (١٠) من ذات اللائحة بعد تعديلها بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٣٧٢ لسنة ١٩٨٥ على أنه أولا : أ) الموظف الذي يندب إلى أحد البلدان الأجنبية يصرف له بدل سفر عن كل ليلة على الوجه الآتي ... ويشمل هذا البديل أجور المبيت ومصروفات الانتقال المحلية داخل المدن . ب) بدل السفر للمنتدبين في مؤتمرات دولية أو اجتماعات دولية يصرف مزيداً بمقدار ٢٥% من الفئات العادية الواردة في (أ) . سادسا إذا صرف للموظف المنتدب في مؤتمر أو هيئة أجنبية أي مبلغ وجب عليه أن يبلغ الوزارة أو المصلحة التي يتبعها قبل تقديمه طلب صرف بدل سفره ومصاريف انتقاله لخصم ما يعادل المبلغ الذي صرف له مما يستحقه من بدل السفر ومصاريف الانتقال .

سابعا : إذا نزل الموظف في ضيافة إحدى الدول أو الهيئات الأجنبية خفضت فئات بدل السفر التي تصرف إليه إلى الثلث .

وعليه فإن العامل الذي نزل في ضيافة إحدى الدول أو الهيئات الأجنبية يخفض بدل السفر المستحق له إلى الثلث .

فإذا كان العامل يحصل على بدل سفر مزيداً بمقدار ٢٥% فإن مقدار الثلث الذي يخفض إليه هذا البديل عند التمتع بضيافة إحدى الدول أو الهيئات الأجنبية يكون من فئة البديل بعد زيادته باعتبار أن البديل المزاد هو المستحق قانوناً .

#### مبدأ رقم (١٥٣)

##### في شأن

#### مدى أحقية المنتدب في صرف مصروفات انتقاله عن مدة نديه

هذا الموضوع يحكمه نص المادتين (٥) ، (٢٠) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال للعاملين بالحكومة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ .

وفي ضوء أحكام هاتين المادتين فإن النذب الذي تعنيه المادة (٢٠) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال والذي يستحق عنها العامل مصروفات انتقال هو النذب لغير الجهة التي بها محل عمله الأصلي .

أما النذب بين جهات تدخل في ذات الوحدة هو في حقيقته نوع من أنواع توزيع العمل لا يستحق عنه العامل مصروفات انتقال .

#### مبدأ رقم (١٥٤)

#### في شأن مدى أحقية العامل في صرف بدل الانتقال أثناء تردده للعلاج

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ١٩ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٤١ لسنة ١٩٨٥ التي تنص على أن مصروفات الانتقال هي ما يصرف للموظف نظير ما يتكلفه فعلاً من نفقات بسبب أداء الوظيفة من أجور سفر وانتقال ونقل أمتعة وحملها " .

والمادة (٢٠) من ذات اللائحة التي تنص على أن " تستحق مصروفات الانتقال في حالة تغيير محل الإقامة في الأحوال الآتية وذلك فيما عدا الحالات التي نظمتها قوانين خاصة

- ١ - .....
- ٢ - .....
- ٣ - .....
- ٤ - .....
- ٥ - .....

٦ - الانتقال لمقر القوميسون الطبي الواقع في بلد آخر للحصول على إجازة مرضية بشرط أن يقرر القوميسون منح الإجازة .

٧ - الانتقال إلى مكان للعلاج فيه على حساب الحكومة

وقرار وزير التأمينات رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٧٦ .

ومؤدى ذلك فإن ما يتحمله العامل نتيجة انتقاله للقوميسون الطبي للحصول على إجازة

مرضيه يستحق عنه مصروفات انتقال بشرط موافقة القوميسون الطبي على الإجازة .

وكذا يستحق العامل المتردد للعلاج مصروفات انتقال أثناء تردده للعلاج قبل انتهاء خدمته وبعد إحالته للمعاش وتلتزم بأداء هذه المصروفات جهة عمله التي تلتزم بصرف تعويض الأجر فتستمر في صرفها وفقاً لأحكام قرار وزير التأمينات رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه.

#### مبدأ رقم (١٥٥)

##### في شأن

#### مدى استحقاق العامل أقساط المقابل النقدي عن استثمارات السفر عن مدة سنة كاملة في حالة إنهاء الندب أو النقل قبل انتهاء السنة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٧٨ مكرراً من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ وتعديلاته والتي وضعت شروط لاستحقاق المقابل النقدي لاستثمارات السفر منها أن يقسم المقابل النقدي السنوي على اثني عشر شهراً ويؤدي للعامل شهرياً مع المرتب وعلى ذلك إذا انتهت مدة ندب العامل أو تم نقله إلى جهة غير مقرر لها هذه الميزة فإنه لا يستحق المقابل النقدي عن الفترة التالية على إنهاء الندب أو النقل باعتبار ارتباط هذا المقابل بالمكان المقرر له هذه الميزة .

#### مبدأ رقم (١٥٦)

##### في شأن مدى تحديد المقابل النقدي في حالة تعدد وسائل النقل

هذا الموضوع يحكمه نصوص المواد ( ٥٥ ، ٥٧ ، ٥٩ ، ٦٠ ) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ .

وحيث إن المقابل النقدي للعاملين يتم حسابه على أساس وسيلة المواصلات القائمة وإن المقابل النقدي لاستثمارات السفر المجانية لا يعد ميزة عينية للعامل بل هي ميزة للوظيفة لمقابلة تكلفة في سبيل أداء الوظيفة ولا تمثل عائداً منها والقول بغير ذلك يمثل إهداراً لحكمة المشرع بتشجيع العمل بالمناطق النائية وعند استخدام أكثر من وسيلة من وسائل النقل فإنه يصرف للعامل مقابل نقدي يكون تبعاً لتكاليف سفره ودون مغالاة حتى لا يكون مصدر ترباح أو إثراء للموظف على حساب الدولة .

وعلى ذلك فإن المقابل النقدي لاستثمارات السفر المجانية يصرف للعامل على أساس وسيلة المواصلات القائمة فعلاً وبالدرجة المستحقة للعامل ، وإذا تعددت وسائل النقل فإن المقابل النقدي يحسب على أساس أقل الوسائل تكلفة .



## مبدأ رقم (١٥٧)

### في شأن

### مدى أحقية العاملات في صرف المقابل النقدي

### للزوجة العاملة عن نفسها ولأولادها عند وجود زوجها

### بإجازة خاصة بدون مرتب أو في حالة عدم عمله بالحكومة أو القطاع العام

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٧٨ مكرراً) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ والتي تنص على أن " يصرف للعامل الذي يرخص له بالسفر طبقاً لحكم المادة السابقة مقابل نقدي بدلاً من الترخيص له بالسفر وعائلته بالمجان أو ربع أجره بالاستثمارات المجانية وذلك وفقاً للضوابط والشروط التالية " :  
**أولاً** : أن يكون المقابل النقدي معادلاً لتكاليف سفر العامل وعائلته من الجهة التي يعمل بها العامل إلى القاهرة .

**ثانياً** : أن يكون المقابل النقدي عن عدد مرات السفر المقررة وفقاً للائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال وعلى أساس ثلاثة أفراد كحد أقصى بما فيهم العامل .

**ثالثاً** : أن يقسم المقابل السنوي (١٢ عشر شهراً ويؤدى للعامل شهرياً مع المرتب) .

وعلى ذلك فإنه لا يوجد ما يمنع من منح العاملة المقابل النقدي لها ولأولادها متى ثبت بالفعل وجود زوجها بإجازة خاصة بدون مرتب أو ثبوت عدم عمله بالحكومة أو القطاع العام ، ولا يجوز لكل من الزوجين الجمع بين الميزة المقررة له في هذا المقابل والميزة المقررة للزوج الآخر ( فتوى الجمعية العمومية جلسة ١٩٩٩/١/١٨ ) .

وفي ضوء ما تقدم فإنه لا يوجد ما يمنع من صرف المقابل النقدي للزوجة ولاتنين من أولادها طالما أن الزوج في إجازة بدون مرتب أو لا يعمل بالحكومة أو القطاع العام ، وفي حالة عمله يمتنع الأزواج في الصرف ، فإذا كان الزوج يعمل بالحكومة أو القطاع العام فتستحق الزوجة العاملة عن نفسها فقط ويتم الصرف للزوج عن نفسه أو أحد الأبناء بحيث لا يزيد العدد عن ثلاثة ( الزوج والزوجة وولد واحد ) وذلك إعمالاً لصراحة النص .

ويصرف المقابل النقدي عن الوالدين في كل الأحوال ولو كان أيهما يتقاضى معاشاً طالما ثبت إعالة العامل لهما ، مع مراعاة الحد الأقصى المقرر للصرف وهو ثلاثة أفراد للأسرة كحد أقصى بما فيهم العامل .

## مبدأ رقم (١٥٨)

### في شأن

### مدى استحقاق المقابل النقدي عن وجبة غذائية

### للعاملين بالصرف الصحي ومياه الشرب والنظافة عند قيامهم بإجازة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجاري والصرف الصحي معدلاً بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ والقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ وقرارات رئيس مجلس الوزراء أرقام ٩٥٥ لسنة ١٩٨٣ ، ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ ، ١٢٣ لسنة ١٩٨٥ ، ٧١١ لسنة ١٩٨٦ ، ١١٥٠ لسنة ١٩٩٩ ، ١١٥١ لسنة ١٩٩٩ ، ١١٥٢ لسنة ١٩٩٩ .

ومفاد نصوص هذه القرارات أن المشرع قرر صرف مقابل نقدي عن وجبة غذائية للعاملين الذين تتطلب طبيعة عملهم التواجد في مواقع العمل وحدد فئاتها .

ومتى كان ذلك فإن مناط استحقاق المقابل النقدي للوجبة الغذائية التواجد في مواقع العمل للعاملين الذين تتطلب طبيعة أعمالهم هذا التواجد ، وهذا المقابل النقدي للوجبة في حقيقته يعتبر من قبل المزايا العينية ، والتي يرتبط استحقاقها بأداء العمل .

وعليه فإن الحاصل على إجازة أيا كان نوعها ليس قائماً بالعمل وينتقي بالنسبة له مناط استحقاق المقابل النقدي عن الوجبة الغذائية .

### مبدأ رقم (١٥٩)

#### في شأن

#### شروط وقواعد انتفاع العاملين المدنيين بالدولة

#### بالمساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت الحكومية



هذا الموضوع يحكمه قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٩٥ لسنة ١٩٦٩ بتنظيم شروط وقواعد انتفاع العاملين المدنيين بالدولة بالمساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت الحكومية حيث نص في مادته الأولى على أن " يعمل بالقواعد المرفقة في شأن تنظيم انتفاع العاملين المدنيين بالحكومة ووحدات الإدارة المحلية بالمساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت الحكومية " .

كما تنص المادة الرابعة من القواعد المرفقة بالقرار الجمهوري رقم ٢٠٩٥ لسنة ١٩٦٩ على أنه " يجوز بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزير الخزانة (المالية) إعفاء العاملين الذين تقتضى مصلحة العمل إقامتهم بالمساكن مقابل الانتفاع بالوحدة السكنية ومن مقابل استهلاك النور والمياه " وغير ذلك في أي من الحالات الآتية :

- أ) إذا كانت الوحدة السكنية أعدت لترغيب العاملين في العمل بجهات معينة .
- ب) إذا كانت الوحدة السكنية ببلد ناء أو لا تتوفر فيه وسائل المعيشة المعتادة .
- ج) عند عدم وجود مساكن غير حكومية صالحة للإقامة بها .
- د) إذا كان راتب العامل لا يجاوز ( ١٥ جنيه شهرياً عام ١٩٦٩ ) .

ومفاد هذه النصوص أن مناط الإعفاء يتحدد بتوافر الشروط الواردة بالقواعد الملحقة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٩٥ لسنة ١٩٦٩ وذلك بشرط عدم جواز الجمع بين هذا الإعفاء وبين البدل النقدي المقرر للمسكن لهؤلاء العاملين إن كان مقرراً لهم هذا البدل مع مراعاة أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة المالية قبل صدور قرار من الوزير المختص بإعفاء العاملين من هذا المقابل .

## مبدأ رقم (١٦٠)

### في شأن شروط منح بدل التفرغ المقرر للتجارين

وفقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ بتقرير بدل تفرغ للأخصائيين التجاريين أعضاء نقابة التجاريين الذين يشغلون وظائف تقضى بدل التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج ، وقرار وزير المالية رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٩٦ بتحديد الوظائف التي تقتضى تفرغ الأخصائيين التجاريين والتي يمنح شاغلوها هذا البديل .

ويبين من هذين القرارين أن شروط منح هذا البديل تتحدد في أن يكون العامل :

- خاضعا لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
- شاغلا لإحدى الوظائف التخصصية بأي من المجموعات النوعية التخصصية الواردة بجداول ووظائف الوحدة المعتمدة والتي يتطلب شغلها الحصول على مؤهل تجارى عال .
- عضوا بنقابة التجاريين .
- متفرغا للعمل بالجهة الإدارية ولا يزاول العمل بالخارج .
- يجوز الجمع بين بدل التفرغ المشار إليه وغيره من البدلات والمكافآت التي تمنح لأسباب لا تتصل بطبيعة التفرغ ، ولا يجوز الجمع بين هذا البديل وبين المكافآت عن ساعات العمل الإضافية أو الجهود غير العادية .

## مبدأ رقم (١٦١)

### في شأن

### مدى جواز الجمع بين بدل التفرغ للتجارين والأجر الإضافي أو الجهود غير العادية

إعمالا للمادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ فإنه لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ المقرر بهذا القرار للأخصائيين التجاريين وبين المكافآت عن ساعات العمل الإضافية أو الجهود غير العادية

ويقصد بالمكافآت عن ساعات عمل إضافية ما يستحقه العامل من أجر إضافي عن ساعات عمل بعد الوقت المحدد للعمل الأصلي .

ويقصد بالجهود غير العادية إثابة العامل عن عمل متميز أثناء ساعات العمل الرسمية . وفي جميع الحالات يستحق العامل بدل التفرغ أو الأجر الإضافي والجهود غير العادية أيهما أكبر .

## مبدأ رقم (١٦٢)

### في شأن

### شروط منح بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين

### بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٣٦ لسنة ٢٠٠٥

• صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٣٦ لسنة ٢٠٠٥ بإعادة تنظيم صرف بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين ورد النص في المادة الأولى منه على أن يمنح المهندسون الزراعيون أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعون لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بدل تفرغ بواقع ٣٠% من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة التي يشغلها إذا كانت بطاقات الوصف الخاصة بوظائفهم تتضمن أعمالاً زراعية يحظر على غيرهم ممارستها طبقاً لحكم المادة (٨٥) من القانون رقم (٣١) لسنة ١٩٦٦ وقرار وزير الزراعة واستصلاح الأراضي رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليهما وذلك بشرط عدم مزاولتهم المهنة في الخارج .

• صدر قرار وزير الزراعة رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين بنقابة المهن الزراعية ممارستها .  
• وتنفيذاً لذلك فإن شروط استحقاق بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين تكون على النحو الآتي .  
• أن يكون العامل من المخاطبين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨  
• أن يكون مقيداً بنقابة المهندسين الزراعيين وهو يستتبع حصوله على بكالوريوس زراعة أو مؤهل زراعي متوسط ومضى على الاشتغال عشرة سنوات وحصل على لقب مهندس زراعي .

### وفي كل الأحوال يقدم شهادة من نقابة المهن الزراعية تفيد قيده بها :

• أن تتضمن بطاقة الوصف للوظيفة التي يشغلها إعمالاً لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين ممارستها وهو ما ورد النص عليها على سبيل الحصر في قرار وزير الزراعة رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ .  
• أن يجري تطابق بين بطاقة الوصف والواجبات المحددة بها وبين الأعمال التي لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين ممارستها والمحددة في القرار سالف الذكر .  
• ويحدد البند الذي يتطابق في هذا القرار مع واجبات ومسئوليات الوظيفة حسب بطاقة الوصف .  
• فإذا توافرت هذه الشروط استحق العامل بدل التفرغ المقرر بواقع ٣٠% من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة التي يشغلها .

## مبدأ رقم (١٦٣)

### في شأن

### مدى جواز صرف بدل العدوى للأطباء

### من جهة عملهم الأصلية في حالة نذب الطبيب إلى جهة عمل أخرى

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٤ لسنة ١٩٩٢ بشأن زيادة فئات بدل العدوى للأطباء البشريين وأطباء الأسنان والتي تنص على أن يكون بدل العدوى للأطباء البشريين وأطباء الأسنان المعاملين بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بواقع ٣٦٠ جنيها سنوياً بما لا يجاوز ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة .

وحكم المادة الأولى من قرار وزير الصحة رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٩٦ التي تنص على أن " تعتبر جميع وظائف الأطباء البشريين وأطباء الأسنان المعاملين بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وظائف يتعرض شاغلوها لمخاطر العدوى " .

وحيث إن الجهة المنتدب منها العامل تتحمل أجر العامل المنتدب منها أما البدلات والحوافز وغيرها تتحملها الجهة المنتدب إليها .

وعليه فإن بدل العدوى للأطباء البشريين وأطباء الأسنان يصرف من جهة العمل المنتدب إليها وليس الجهة المنتدب منها في حالة تعرضه في الجهة المنتدب إليها لذات المخاطر المقرر البديل من أجلها .

## مبدأ رقم (١٦٤)

### في شأن

### أحوال سقوط الحق بالتقادم القصير والطويل

تنص المادة ٣٧٥ (١) على أن يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني والأراضي الزراعية ومقابل الحكر والفوائد والإيرادات المترتبة والمهايا والأجور والمعاشات .

وعلى ذلك فإن ما يدخل في الحقوق الدورية المتجددة كالمرتبات وملحقاتها تتقادم الحق في المطالبة بها بخمس سنوات من تاريخ نشوء الحق

و في جميع الأحوال أصل الحق يسقط بالتقادم بمرور خمسة عشر عاماً فأكثر دون المطالبة بها .

## مبدأ رقم (١٦٥)

### في شأن

**جواز الجمع بين بدل التفرغ المقرر بمقتضى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية**

**وبدل التمثيل أو أي بدل طبيعة عمل آخر وتاريخ العمل بحكم المحكمة الدستورية العليا المقرر**

### لذلك

صدر حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢١٣ قضائية (دستورية) بجلسة ٥ يونية سنة ١٩٩٩ بعدم دستورية القاعدة الثالثة الملحقة بجدول مرتبات الوظائف الفنية بالإدارات القانونية المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فيما نصت عليه من أنه " لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ المقرر بمقتضى هذا القانون وبدل التمثيل أو أي بدل طبيعة عمل آخر " . وبمقتضى هذا الحكم تم تقرير أحقية شاغلي الوظائف الفنية بالإدارات القانونية المخاطبة بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في الجمع بين بدل التفرغ المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وبدلات التمثيل أو أي بدل طبيعة عمل آخر ، حيث سقطت بهذا الحكم القاعدة الثالثة من قواعد الجدول التي كانت تحظر ذلك الجمع .

ويسرى هذا الحكم اعتباراً من يوم ١٩٩٩/٦/١٨ اليوم التالي لتاريخ نشره ( نشر بالجريدة الرسمية العدد رقم ٢٤ في ١٩٩٩/٦/١٧ ) إعمالاً لحكم المادة ( ٣/٤٩ ) من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ المتضمن تنفيذ أحكام المحكمة الدستورية العليا بأثر فوري إلا إذا تم النص في صلب الحكم الصادر من هذه المحكمة على تنفيذ حكمها بأثر رجعي وهو ما لم يرد النص عليه في الحكم المذكور .

## مبدأ رقم (١٦٦)

### في شأن

**مدى أحقية أعضاء المجالس الشعبية المحلية**

**والمجالس التنفيذية بالمحافظات في الحصول على بدل حضور الجلسات**

في ضوء أحكام المواد ٢٣ ، ٩٠ ، ١٠٢ من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٨٨ بشأن نظام الإدارة المحلية وطبقاً لأحكام المادة ٣٥ من اللائحة التنفيذية للقانون المشار إليه والصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٠٧ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقرار رقم ٢٥١ لسنة ١٩٨٨ وبمراعاة ما ورد بفتوى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية سجل رقم ١٩٩٩/١١٢٦ المؤرخة ١٩٩٩/٨/٢٨ من أن العبرة في تقاضى بدل الجلسات لأعضاء المجالس الشعبية المحلية أو المجالس التنفيذية بالمحافظة - هي بصفة العضوية لأي من المجالس السابق ذكرها ومن ثم حضور أعضاء المجالس التنفيذية لبعض جلسات المجالس الشعبية المحلية في الحالات الواردة بالقانون لا يرتب لهم حقاً في صرف بدل الحضور المقرر لأعضاء المجالس الشعبية المحلية عن الجلسات التي يحضرونها ذلك أن حضورهم هذه الجلسات ليس باعتبارهم أعضاء في المجالس الشعبية المحلية وإنما يتم بحكم وظائفهم التي يتقاضون عنها مرتباتهم .

وعليه لا يستحق عضو المجلس التنفيذي " بكافة مستوياته " صرف بدل حضور الجلسات عن حضور جلسات المجالس الشعبية المحلية .

#### **مبدأ رقم (١٦٧)**

**في شأن**

**مدى إمكانية صرف بدلات حضور الجلسات**

**واللجان للأعضاء في حالة انعقاد اللجنة بذات الجهة**

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (الثانية) من القرار الجمهوري رقم ٧١ لسنة ١٩٦٥ في شأن مكافأة عضوية وبدل حضور الجلسات واللجان التي تنص على أن " لا تمنح المكافأة أو البديل المشار إليه في المادة السابقة للأعضاء المدرجة وظائفهم في الجهة التي ينعقد بخصوصها المجلس أو اللجنة أو يكونون منتدبين أو معارين بها " .  
وعليه فإن أعضاء اللجان لا يستحقون صرف بدل حضور الجلسات واللجان التي تعقد بالجهة ما دامت اللجان والجلسات تتعقد في الجهة المدرج بها وظائفهم .

#### **مبدأ رقم ( ١٦٨ )**

**بشأن تحديد شروط منح بدل التفرغ المقرر للفنانين التشكيليين**

**طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٦ لسنة ٢٠٠٣**

مناطق استحقاق بدل التفرغ للفنانين التشكيليين العاملين بالدولة وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٦ لسنة ٢٠٠٣ تتطلب توافر الشرطين الآتيين :  
(١) أن يكون من العاملين المخاطبين بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .  
(٢) أن يكون عضواً بنقابة الفنانين التشكيليين .  
وقد جاء القرار خالياً من تحديد وظائف بعينها أو مؤهل بذاته لمنح هذا البديل ، ويستحق البديل طالما توافر الشرطين السابقين فقط .

#### **مبدأ رقم ( ١٦٩ )**

**في شأن الإفادة عما إذا كانت العلاوات الخاصة**

**التي ضمت للمرتب تدخل في حساب بدل التفرغ**

**المقرر لأعضاء الإدارات القانونية**

أنه إعمالاً للفقرة الأخيرة من المادة (٢٩) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية التي تنص على أن ( .. ويمنح شاغلوا الوظائف المبينة في هذا الجدول بدل تفرغ قدرة ٣٠% من بداية ربط الفئة الوظيفية ) .

وعلى ذلك يتم صرف بدل التفرغ المقرر لأعضاء الإدارات القانونية بنسبة ٣٠% من بداية الربط المقرر للفئة الوظيفية بالتطبيق للمادة (٢٩) سالف الذكر وذلك إعمالاً لأصراحة النص وفقاً لما استقرت عليه أحكام محاكم مجلس الدولة .

#### مبدأ رقم (١٧٠)

### نطاق استحقاق بدلات ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين المشتغلين بالمجاري

#### والصرف الصحي ومياه الشرب وجامعي القمامة

#### بعد صدور القانون رقم ٤ لسنة ٩٩

صدر القانون رقم ٤ لسنة ٩٩ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجاري والصرف الصحي ، ونصت المادة الثانية منه ( ..... وتحدد الوظائف الدائمة والمؤقتة التي يتعرض شاغلوها لظروف ومخاطر الوظيفة في المجالات المشار إليها في الفقرة الأولى ومسمياتها من واقع جداول الوظائف المعتمدة لكل وحدة من الوحدات ، ويصدر بهذا التحديد وبإعداد الوظائف اللازمة للتشغيل في كل وحدة قرار من السلطة المختصة بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٥٠ لسنة ١٩٩٩ ، ١١٥١ لسنة ١٩٩٩ مؤكداً على ذلك .

وعليه فإن استحقاق بدل ظروف ومخاطر الوظيفة لطوائف المخاطبين من المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب وجامعي القمامة يكون في حدود إعداد العاملين الدائمين والمؤقتين الصادر بها قرار من السلطة المختصة بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

تطبيق : عدم أحقية الشاغلين لوظيفة سبائك لعدم ورود هذه الوظيفة ضمن الوظائف المحددة بالقانون رقم ٤ لسنة ٩٩ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٥١ لسنة ١٩٩٩ ، وأن فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلسة ٢٠٠٣/٣/٥ لم تتعرض لهذه التشريعات .

#### مبدأ رقم (١٧١)

#### في شأن

#### تحديد ميعاد استحقاق العلاوة الدورية

#### في حالة تعيين العامل تعييناً جديداً إذا ما اتصل تعيينه

#### بخدمة سابقة دون فاصل زمني

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة حيث استئن أصلاً عاماً مقتضاه استحقاق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة وظيفته التي يشغلها ويستحق العلاوة الدورية في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين ، ويسرى ذلك في حالة إعادة تعيين العامل بفاصل زمني حيث تستحق العلاوة الدورية في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين .

أما بالنسبة للعامل المعين تعييناً جديداً منبث الصلة بوضعه الوظيفي السابق ولم يستصحب من مركزه القانوني السابق أي أثر كالاحتفاظ بالأجر وحسبت له مدة خبرة زائدة أدت



إلى زيادة في بداية أجر التعيين فإنه يستحق العلاوة الدورية في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين.

### مبدأ رقم (١٧٢)

#### في شأن مدى أحقية العامل في الحصول على علاوة دورية في فترة منحة إجازة لحصوله على تقريرين سنويين متتاليين بمرتبة ضعيف

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٣٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي أجازت اللجنة شؤون العاملين فحص حالة العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف فإذا تبين لها من هذا الفحص إنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى في ذات درجة وظيفته قررت نقله إليها ، أما إذا تبين لها إنه غير صالح للعمل في أية وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة أو منحه إجازة .  
وقد حددت المادة (٣٥ مكرراً) بند (١) أن يعود العامل الذي منح إجازة بانقضاء مدتها إلى وظيفته بذات الحالة التي كان عليها من حيث الدرجة أو المرتب .  
وعلى ضوء ما تقدم فإن العامل الحاصل على إجازة طبقاً للمادة (٣٥) لحصوله على تقريرين متتاليين بمرتبة ضعيف لا يجوز منحه علاوة دورية عن مدة الإجازة حيث يعود بذات الحالة التي كان عليها من حيث الدرجة والمرتب والمقصود بالمرتب في هذه الحالة هو المرتب الذي كان يتقاضاه وقت منحه الإجازة دون تدرج بالعلوات .

### مبدأ رقم (١٧٣)

#### في شأن

#### مدى جواز منح علاوة تشجيعية بناء على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز أحدهما بالمجموعة المكتبية أو الفنية والآخر في المجموعة التخصصية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة بعد استبدالها بمقتضى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ التي تنص على أنه " يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلوات الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقاً للأوضاع التي تقررها وبمراعاة ما يأتي :  
١ - أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العاملين الأخيرين وأن يكون قد بذل جهداً أو حقق اقتصاداً في النفقات أو رفعا لمستوى الأداء .  
٢ - ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .  
٣ - ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠% من عدد العاملين في وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة ، فإذا كان عدد العاملين في تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم .  
ولا يمنح منح هذه العلاوة من استحقاق العلوات الدورية في موعدها كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي صدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شؤون الخدمة المدنية .

وعلى ذلك فإن العامل الحاصل على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز عن العاملين الأخيرين وتوافرت في شأنه شروط المنح الأخرى يجوز النظر في منحة علاوة تشجيعية في ذات المجموعة الوظيفية التي ينتمي إليها .

#### مبدأ رقم (١٧٤)

##### في شأن

#### شروط منح العلاوة التشجيعية

#### بسبب حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز

هذا الموضوع يحكمه نص المادة رقم ٥٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والضوابط الإضافية التي تضعها السلطة المختصة عند التزام .

#### ويشترط لاستحقاق هذه العلاوة :

- ١ - أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العاملين الأخيرين في المجموعة النوعية التي ينتمي إليها .
  - ٢ - أن يكون قد بذل جهداً خاصاً أو حقق اقتصاداً في النفقات أو رفعا لمستوى الأداء .
- وهذا الشرط لا يتحقق إلا بالنسبة للعاملين القائمين بالعمل فعلا حيث لا يتحقق الجهد الخاص أو تحقيق الاقتصاد في النفقات أو الرفع لمستوى الأداء إلا لمن يقوم بأداء العمل فعلا ، ولا يستحق هذه العلاوة من لا يقوم بالعمل فعلا .

#### • نسبة المنح :

تمنح هذه العلاوة بنسبة ١٠% من عدد العاملين في وظائف كل مجموعة نوعية على حدة فإذا كان عدد العاملين في تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح لواحد منهم .

#### • القيد على المنح :

لا يجوز منح العامل هذه العلاوة إلا بعد مرور سنتين من تاريخ منح آخر علاوة تشجيعية منحت له .

وذلك مع توافر الضوابط التي تضعها السلطة المختصة عند التزام حيث ورد النص على أن تضع السلطة ضوابط منح هذه العلاوة عند التزام ويتعين في هذه الحالة الرجوع إلى قرار السلطة المختصة في هذا الشأن .

#### مبدأ رقم (١٧٥)

##### في شأن

#### تحديد تاريخ استحقاق العلاوة التشجيعية

#### للعامل الذي حصل على الماجستير أو الدكتوراه في جهة غير الجهة التي يعمل بها

هذا الموضوع يحكمه الفقرة الأخيرة من نص المادة ٥٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بمنح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى .

وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بقواعد وإجراءات منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية

الأولى المعدل بقراره رقم ٨٢٧ لسنة ١٩٨٣ والتي تضمنت منح العامل الذي حصل أثناء الخدمة على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلوماسيين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منها سنة دراسية على الأقل أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين كما يمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها .

وحيث يشترط لاستحقاق تلك العلاوة أن يكون المؤهل الذي حصل عليه العامل يتفق وطبيعة عمله أو أن يكون فرع التخصص في الدرجة العلمية التي حصل عليها متصلاً بعمل الوظيفة التي يشغلها ويرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شؤون العاملين المختصة .

وعلى ذلك فإن العامل يستحق العلاوة التشجيعية المشار إليها من أول الشهر التالي لتاريخ حصوله على المؤهل ( اعتماد مجلس الجامعة لمنحة الدرجة العلمية ) وبشرط توافر شروط الاستحقاق فإذا ما توافرت الشروط وحل ميعاد الاستحقاق في الجهة السابقة استحق العلاوة التشجيعية بها ويستصحب وضعه عند النقل .  
أما إذا كان تاريخ حصوله على المؤهل حدث بعد النقل أو لم يتوافر فيه الشروط إلا بعد النقل استحق من الجهة المنقول إليها .

### مبدأ رقم (١٧٦)

#### في شأن

#### تحديد التاريخ الذي يعتد به لمنح العامل

#### العلاوة التشجيعية لحصوله على شهادة الماجستير أو الدكتوراه

#### من إحدى الجامعات الأجنبية وتم معادلتها

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الأخيرة من المادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " ..... كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شؤون الخدمة المدنية" .

كما تنص المادة الأولى من القرار رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بأن تمنح علاوة تشجيعية للمعاملين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلوماسيين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل ، أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين دراسيتين كما يمنح العامل علاوة تشجيعية إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها .

كما تقضى الفقرة الثانية من المادة الثالثة من ذات القرار على أن تستحق العلاوة اعتباراً من أول الشهر التالي لحصول العامل على المؤهل أو الدرجة العلمية أو شغله لوظيفة تتفق طبيعتها وهذا المؤهل أو يتصل عملها بفرع التخصص في هذه الدرجة أيهما أقرب .

وعلى ضوء ما تقدم فإن الحاصل على درجة الماجستير أو الدكتوراه من إحدى الجامعات الأجنبية وتم معادلة هاتين الدرجتين من الجامعات المصرية من المجلس الأعلى للجامعات ، يستحق العلاوة اعتباراً من أول الشهر التالي لقرار مجلس الجامعة بالمعادلة باعتباره قراراً منشئاً للحق وليس كاشفاً وعلى أن يكون شاغلاً لوظيفة بعد هذا التاريخ تتفق طبيعتها وهذا المؤهل أو تتصل بنوع التخصص في هذه الدرجة .

## مبدأ رقم (١٧٧)

### في شأن

### مدى أحقية العامل في الحصول على العلاوة التشجيعية

المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢

المعدل بالقرار رقم ٨٢٧ لسنة ١٩٨٣

### لحصوله أثناء الخدمة على الدبلوم العام في التربية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ المعدل بالقرار رقم ٨٢٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن قواعد وإجراءات منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجات الجامعية الأولى التي تنص على أن " تمنح علاوة تشجيعية للمعاملين بأحكام القانونيين رقمي ٤٧، ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلوماسيين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة أو دبلوم مدة دراسته سنتان كما يمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها .

وقد استقر إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة " جلسة ١٩٨٥/٥/٢٩ " على أن مناط استحقاق العلاوة التشجيعية المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ هو الحصول على إحدى الشهادات الدراسية العالية الماجستير أو ما يعادلها أو دبلوماسيين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة أو دبلوم مدة الدراسة فيه عامان وانتهت إلى اعتبار الدبلوم العام في التربية من بين الدرجات العلمية التي تمنح بعد مضي دراسة مدتها سنة واحدة وليس سنتين ومن ثم فلا يترتب على الحصول عليه استحقاق العلاوة التشجيعية المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ .

## مبدأ رقم ( ١٧٨ )

### في شأن منح العلاوة التشجيعية للعامل الذي حصل

### على دبلوم الدراسات العليا أثناء عمله بالعقد المؤقت

مناط الاستفادة من حكم المادة ( ٥٢ ) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والصادر تنفيذاً لها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ٨٢ هو الحصول على الدرجة العلمية الأعلى من الدرجة الجامعية الأولى أثناء الخدمة وهي التي تبدأ بالتعيين على إحدى الوظائف الدائمة وليس أثناء العمل بعقد مؤقت ومن ثم فإن العامل المذكور لا يستحق منح العلاوة التشجيعية المشار إليها لحصوله على الدبلوم أثناء عمله بعقد مؤقت وقبل تعيينه على وظيفة دائمة .

## مبدأ رقم (١٧٩)

### في شأن

#### عدم جواز إعادة حساب العلاوات الخاصة على المرتب الجديد

#### بعد إعادة التعيين بالمادة (٢٥ مكرراً)

إن من يحصلون على مؤهل أعلى ويعاد تعيينهم طبقاً لحكم المادة (٢٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فإن ذلك لا يعد تعييناً مبتدئاً تفتح به العلاقة الوظيفية بين العامل ووجهة عمله وإنما يعد امتداداً للوضع الوظيفي السابق مما يتعين إخراجهم من المقصود بالتعيين في مفهوم قانون منح العلاوات الخاصة وفيما لا يجوز معه قانوناً إعادة حساب هذه العلاوة بمناسبة أعمال حكم المادة (٢٥ مكرراً) سالف الذكر وهو ما انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٩٩٧/٣/٥ .

وفي حالة ما إذا أسفر تطبيق قاعدة الاحتفاظ على أن المرتب المحتفظ به أقل من بداية الربط مجرداً من العلاوات الخاصة أو مساوياً لبداية الربط على النحو السابق ، يتم حساب العلاوات الخاصة على بداية الربط .

## مبدأ رقم (١٨٠)

### في شأن

#### مدى أحقية العامل المعين بمكافأة شاملة

#### في الحصول على العلاوات الخاصة ومدى جواز ضمها إلى المكافأة الشاملة

١ - بالنسبة لمدى استحقاق العامل المعين بمكافأة شاملة للعلاوات الخاصة ورد النص في جميع قوانين منح العلاوة الخاصة على شمولها للمعين بالمكافأة الشاملة والمؤقتين ، وعليه فإن المعين بمكافأة شاملة يكون مخاطباً بأحكام العلاوات الخاصة ويستحقها إلى جانب مكافأته من تاريخ تعاقدته.

٢ - لا تضم هذه العلاوة إلى المكافأة عند تجديد التعاقد باعتبار أن العلاوة الخاصة لا تضم إلا إلى الأجر الأساسية التي يتقاضاها العامل الدائم المعين على درجة دائمة والمعين بمكافأة شاملة لا يدخل في هذا المفهوم .

## مبدأ رقم (١٨١)

### في شأن

#### كيفية حساب العلاوة الخاصة لأعضاء هيئة التدريس الذين كانوا يشغلون

#### وظائف بالجهاز الإداري والقطاع العام

إن هذا الموضوع تحكمه المادة ٦٤ من القانون رقم ٤٩ لسنة ٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والتي تقضى بأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاضعة لهذا القانون هم الأساتذة - الأساتذة المساعدون - المدرسون والبند (٣) من قواعد تطبيق البدلات والمرتبات الملحقة بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ :

أعضاء هيئة التدريس أو المدرسين المساعدين أو المعيديين المعيّنين بالجامعة ممن كانوا يشغلون وظائف في الحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام ويحتفظون بآخر مرتب كانوا يتقاضونه في وظائفهم السابقة وفقا للبند (٣) من قواعد تطبيق البدلات والمرتبات الملحقة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

- أ- إذا كان المرتب المحتفظ به أكبر من بداية ربط الدرجة المعين عليها واحتفظ له بهذا المرتب طبقا للبند السابق فلا مجال لإعادة حساب العلاوات الخاصة .
- ب- إذا كان المرتب الذي كان يتقاضاه قبل التعيين أقل من بداية مربوط الدرجة المعين عليها ومنح بداية الربط حسبت العلاوات الخاصة على هذه البداية .
- ج - إذا كان شغل وظيفة عضو هيئة التدريس تم عن طريق الترقية من الوظيفة السابقة فلا يجوز إعادة حساب العلاوات الخاصة بالنسبة له .

### مبدأ رقم (١٨٢)

#### في شأن

### مدى أحقية العامل المنقول من المخابرات العامة إلى الكادر العام في حساب علاوات المخابرات والعلاوات الخاصة وكذا أحقية العامل المنقول من الرقابة الإدارية في علاوة الرقابة والعلاوة الخاصة

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الثالثة من نص المادة ٤٠ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بنظام المخابرات العامة والتي تنص على أن " وتدمج علاوة المخابرات في المرتب الأساسي للفرد عند نقله أو إعادة تعيينه دون فاصل زمني متى بلغت خدمته الفعلية في المخابرات العامة خمس سنوات ولا يحول دون ضم علاوة المخابرات بلوغ مرتب الفرد نهاية مربوط المستوى أو الربط الثابت المنقول منه وإليه " .

ونص المادة ٢١ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٧٥ بإعادة تنظيم الرقابة الإدارية والتي تنص على أنه " يجوز للجنة شئون الأفراد أن تضيف إلى مرتب العضو الذي ينقل من الرقابة الإدارية علاوة الرقابة التي يتقاضاها ولو تجاوز بها نهاية مربوط الفئة التي يشغلها ويشترط أن يكون العضو قد أمضى مدة خدمة بالرقابة الإدارية لا تقل عن أربع سنوات على ألا تضم هذه العلاوة أكثر من مرة " .

وعليه فإنه بالنسبة للحالة الأولى للعامل المنقول من المخابرات العامة فإن علاوة المخابرات تدمج في مرتبة الأساسي من تاريخ نقله وتحسب العلاوة الخاصة على أساس مرتبة بعد دمج علاوة المخابرات .

أما بالنسبة للحالة الثانية للعامل المنقول من الرقابة الإدارية فإن أساس مرتبة يكون بعد ضم علاوة الرقابة وتحسب العلاوة الخاصة على أساس مرتبه بعد ضم علاوة الرقابة .

## مبدأ رقم (١٨٣)

### في شأن

مدى جواز سحب قرار منح العلاوة التشجيعية التي منحت في درجة

ثم تم سحبها كأثر من آثار سحب قرار الترقية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٥٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقاً للأوضاع التي تقرها وبمراعاة ما يأتي :

- ١ - .....
- ٢ - .....
- ٣ - .....

ومن حيث أن منح العلاوة التشجيعية يتم بقرار يصدر وفقاً للقواعد المعمول بها في تاريخ صدوره وبحسب مركز العامل القانوني في هذا التاريخ ومن ثم لا يؤثر في مقدارها أو الفئة التي منحت بها التغييرات التي تطرأ على مركزه القانوني بعد ذلك ولو أرتد أثرها إلى ما قبل منح العلاوة طالما كان متوافراً في شأنه شروط منح العلاوة وقت منحها وعلى ذلك لا يجوز سحب العلاوة التشجيعية التي منحت للعامل نتيجة لسحب ترقيته .

## مبدأ رقم (١٨٤)

### في شأن

الحد المسموح به لوصول أجر العامل بالعلاوات ( الدورية / والترقية / والتشجيعية )

#### • بالنسبة للعلاوة الدورية :

تطبيقاً لنص المادة ٤١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة بعد تعديلها بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ فإن العامل يستحق العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها وفقاً لما هو مبين بجدول الوظائف والأجور المعمول به ويستمر في استحقاق العلاوات الدورية المقررة لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته على أن يمنح في الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت في المادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ اعتباراً من أول يوليو التالي لانقضاء سنة على بلوغ مرتبة هذا الربط .

#### • بالنسبة لعلاوة الترقية :

إعمالاً لحكم المادة ٣٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ فإنه يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ، ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها وعلاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتباراً من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية في موعدها ويستحق العامل هذه العلاوة بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته .

## • بالنسبة للعلاوة المستحقة بسبب الحصول على درجة علمية أعلى من الدرجة

### الجامعية الأولى :

إعمالاً لحكم المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ المعدل بالقرار رقم ٨٢٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى والصادر تنفيذاً لحكم المادة ٥٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

تمنح العلاوة التشجيعية المشار إليها في هذا القرار بفئة العلاوة الدورية المقررة لدرجة الوظيفة التي يشغلها العامل وقت حصوله على المؤهل أو الدرجة العلمية حتى ولو تجاوز بها نهاية الأجر المقرر للوظيفة أو المسموح به للتدرج بالعلاوات الدورية ولا يتوقف منحها نتيجة الترقية والمقصود بذلك هو استحقاق العامل هذه العلاوة حتى يصل بها إلى نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته كالعلاوة الدورية وعلاوة الترقية .

## • بالنسبة للعلاوة المستحقة بسبب الحصول على تقييرين متتاليين بمرتبة ممتاز

إعمالاً لحكم المادة ٥٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوة المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة ، ولا يجوز أن يتجاوز العامل بهذه العلاوة نهاية ربط الدرجة الأعلى مباشرة من الدرجة التي يشغلها .

ويلاحظ بالنسبة لجميع هذه الحالات أن نهاية ربط درجات الوظائف هي الوارد النص عليها بالجدول الملحق بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ ولم تعدل من تاريخ العمل بهذا القانون .

### مبدأ رقم ( ١٨٥ )

#### في شأن كيفية

#### منح العلاوات الخاصة للمعينين الجدد والمعاد تعيينهم

- ١ - المعينون الجدد تحسب العلاوات الخاصة السابقة على التعيين على أساس بداية ربط درجة الوظيفة المعين عليها دون إعادة تدرج لهذه العلاوات .
- ٢ - العلاوات الخاصة التي تستحق بعد التعيين تحسب على أساس المرتب الأساسي ويدخل فيه العلاوات الخاصة التي حل موعد ضمها .
- ٣ - من أعيد تعيينه بدون فاصل زمني واحتفظ له وفقاً لحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بمرتبة السابق يمتنع إعادة منحة علاوات خاصة عن الفترة السابقة على إعادة التعيين .



## مبدأ رقم ( ١٨٦ )

في شأن حالات ضم العلاوة المقررة بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧

### إلى الراتب الأساسي

#### لأصحاب المعاشات العسكرية المعينين بوظائف مدنية

هذا الموضوع تحكمه المادة الثالثة من القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ بتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة والقطاع العام التي تنص على أنه " لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون وبين الزيادات التي تقررت في المعاش اعتباراً من أول يوليو سنة ١٩٨٧ فإذا زادت قيمة العلاوة عن الزيادة في المعاش أدى إلى العامل الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها " .

ومؤدى ذلك أن المشرع بعد أن قرر علاوة خاصة للعاملين بالدولة والقطاع العام الموجودين بالخدمة وقت العمل بأحكام هذا القانون أو الذين سيعملون مستقبلاً حظر الجمع بين هذه العلاوة وبين الزيادة التي تقررت في المعاش اعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ ، فإذا زادت قيمة العلاوة عن الزيادة في المعاش أدى إلى العامل الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها ، وعلى ذلك فإنه عندما قضى القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ بضم هذه العلاوة المقررة بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ إلى راتب العامل ، فإن الجزء الذي سيضم للعامل هو الفرق بين قيمة العلاوة الخاصة والزيادة التي تقررت في معاشه العسكري حالة زيادة هذه العلاوة عن الزيادة في المعاش .

وعليه تكون حالات ضم العلاوة المقررة بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ على النحو الآتي :

- (١) إذا كانت قيمة العلاوة التي تقررت على المعاش العسكري تقل عن العلاوة الخاصة المقررة على المرتب بالوظيفة المدنية فإنه يمنح الفرق بين العلاوتين من الجهة المدنية التي يعمل بها، وهذا الفرق هو الذي يضم للمرتب الأساسي في تاريخ ضم العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ ( في ١٩٩٢/٧/١ ) ،
  - (٢) إذا كانت قيمة العلاوة التي تقررت على المعاش العسكري تزيد أو تساوى العلاوة الخاصة التي تقررت على مرتب الوظيفة المدنية ، فلا يستحق فرقاً ، وعليه لا يسرى حكم الضم إلى المرتب .
- ( ويسرى هذا المبدأ على قوانين العلاوات الخاصة المتعاقبة ) .

## مبدأ رقم ( ١٨٧ )

في شأن معاملة شاغلي وظائف من درجة مدير عام

بالنسبة للزيادة المقررة بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤

### عند وصول مرتباتهم للربط الثابت

تنفيذاً للقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ بمنح العاملين علاوة خاصة وبتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وما تضمنته المادة السابعة من أنه " مع عدم الإخلال بأي قاعدة قانونية أفضل يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها .... ويستمر في استحقاق العلاوات الدورية لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته ، أو

الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته ، على أن يمنح في الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط ... " وهي مائة وعشرون جنيها سنوياً وبما لا يجاوز خمس زيادات .

وقد أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كتاباً دورياً برقم ٩ لسنة ١٩٩٤ بأحقية شاغلي وظائف من درجة مدير عام في هذه الزيادة عند وصول مرتباتهم للربط الثابت مجرداً من العلاوات الخاصة ، وبما لا يجاوز خمس زيادات ، وأستقر الإفتاء والتطبيق على هذا النحو .

ونظراً لما أثير حول مدى أحقية شاغلي وظائف من درجة مدير عام في هذه الزيادة ، فقد تم العرض على مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ٢٨/٥/٢٠٠٣ والذي وافق على إذاعة كتاب دوري يتضمن الآتي :

١ - استمرار العمل بما أستقر عليه الرأي منذ عام ١٩٩٤ من استحقاق الشاغلين لوظيفة من درجة مدير عام في الزيادة المقررة بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ عند وصول مرتباتهم للربط الثابت .

٢ - يتم الصرف إلى من أوقف الصرف له لهذه الزيادة بما لا يجاوز خمس زيادات ، كما يتم صرف ما استرد من هذه الزيادة للعاملين الذين تم الاسترداد منهم ، وفي حدود ما استرد ومع مراعاة التقادم الخمسي .

#### مبدأ رقم (١٨٨)

#### في شأن

#### مدى أحقية أصحاب المعاشات العسكرية في الجمع بين العلاوة الاجتماعية الإضافية

المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ والإعانة الواردة بالقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٨٢

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ الصادر بمنح علاوة اجتماعية إضافية بواقع أربعة جنيهاً شهرياً للعاملين داخل جمهورية مصر العربية الآتي بيانهم :

أ ) العاملين بالدولة سواء كانوا بالجهاز الإداري للدولة أو بوحدة الإدارة المحلية أو الهيئات العامة الدائمين والمؤقتون والمعينون بمكافآت شاملة أو على اعتمادات غير موزعة إلى درجات المدرجة وظائفهم أو اعتماداتهم بموازنة الجهة .

ب) العاملين بالقطاع العام .

ج ) العاملين في الدولة الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة .

وتقتضى المادة الثانية من ذات القانون بأنه لا يجوز الجمع بين أكثر من علاوة طبقاً لأحكام هذا القانون من أكثر من جهة أو بينها وبين أية علاوة مماثلة وذلك دون إخلال بالعلاوة الاجتماعية المقررة بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ .

لما كان ذلك ومن حيث تنص المادة الأولى من القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٨٢ بتقرير إعانة لأصحاب المعاشات والمستحقين على أنه " تضاف إعانة بواقع أربعة جنيهاً شهرياً للمعاشات المستحقة وفق لأحكام التشريعات الآتية :

" القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة " .

فإنه وباستقراء النصوص سالفة الذكر يتبين عدم جواز الجمع بين العلاوة المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ وبين علاوة مماثلة وحيث أن الإعانة الواردة بالقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٨٢ تماثل تلك المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ من حيث قيمتها والهدف من تقريرها - ويؤكد ذلك ما انتهت إليه فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة في ١٨/١/١٩٨٩ حيث انتهت إلى أنه لا يجوز للعاملين بجهة مدنية وينطبق بشأنهم القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ الجمع بين العلاوة المنصوص عليها بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ والإعانة المقررة بالقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٨٢ .

### مبدأ رقم (١٨٩)

#### في شأن

#### كيفية منح العامل

#### فروق الجهود غير العادية والحوافز والمكافآت التشجيعية

#### السابق صرفها بعد إعادة تدرج مرتبه نتيجة تسوية لاحقة

هذا الموضوع يحكمه نصوص المواد أرقام (٤٦) ، (٥٠) ، (٥١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .  
وعليه فإن العامل الذي تم حساب مدة تجنيد أو خبرة علمية أو عملية له أو تسوية حالته ، وأعيد تدرج مرتبة بناء على ذلك وكان قد سبق له تقاضى مبالغ كحوافز أو جهود غير عادية منسوبة حسب القواعد التي وضعتها السلطة المختصة في هذا الشأن إلى المرتب ، فإنه يستحق الفروق المالية المترتبة على إعادة حساب ما تقاضاه على المرتب الذي كشفت عنه التسوية مع مراعاة أحكام التقادم الخمسي ويسرى ذلك على من صدر حكم لصالحه .  
أما إذا كانت المبالغ التي استحقها مقطوعة وغير منسوبة للمرتب ، فلا يستحق فروقا عنها .

### مبدأ رقم (١٩٠)

#### في شأن أحقية العامل المريض بمرض مزمن

#### في صرف الحوافز المستحقة بنسبة ٢٥٪

#### المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٦ مكرر) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على إنه استثناء من أحكام الإجازات المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديد قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفي أو تستقر حالته استقراً يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش .

كما يقضى البند خامسا من المادة الأولى من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٩٨ بالقواعد التنفيذية لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ بمنح العاملين المدنيين مكافأة شهرية تعادل الفرق بين نسبة الـ ٢٥% من الأجر الأساسي وما

يتقاضونه فعلاً من حوافز أقل بأن يكون صرف هذا الحافز شهرياً ، ويستحق العامل بنسبته المقررة إذا بلغت أيام عمله الفعلية الأيام المحددة لاستحقاق الحافز خلال الشهر المستحق عنه الحافز بما فيها عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية .  
وعليه فإن العامل المريض بمرض مزمن يستحق تعويضاً عن الأجر يدخل في مدلوله الحوافز .

### مبدأ رقم (١٩١)

#### في شأن

#### مدى أحقية عضو مجلس الشعب

#### في الحوافز والبدلات والمكافآت التي كان يتقاضاها من عمله قبل العضوية ومدى استمراريته في عضوية مجلس الإدارة بجهة عمله

- هذا الموضوع يحكمه نصوص المواد ( ٢٤ ، ٢٧ ، ٣٨ ) من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الشعب ويراعى عند تنفيذ أحكام المواد المشار إليها الآتي :
- يتم الاحتفاظ لعضو مجلس الشعب بوظيفته أو عمله وتحسب مدة عضويته في المعاش أو المكافأة .
- يتقاضى العضو المرتب والبدلات والعلاوات المقررة للوظيفة التي يشغلها في وظيفته أو عمله الأصلي ، كما لا يصرف له حوافز أو مكافآت أو بدل حضور جلسات من جهة عمله .
- لا يجوز استمراره بالعمل كعضو مجلس الإدارة أثناء تفرغه لعضوية مجلس الشعب حيث أن حالات الاستثناء من التفرغ لعضوية مجلس الشعب وردت على سبيل الحصر في المادة (٢٧) من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ ولم يرد ضمنها هذه الحالة .
- لا يجوز شغل وظيفة العامل أثناء عضويته بأي طريق من طرق شغل الوظائف حيث إن حالات شغل الوظائف محددة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولم يرد من بينها شغل وظيفة عضو مجلس الشعب أثناء عضويته .
- يعتبر العضو ممارساً للعمل في عضوية مجلس الشعب اعتباراً من حلف اليمين عملاً بحكم المادة (٣٨) المشار إليها .

## مبدأ رقم (١٩٢)

### في شأن

### مدى أحقية المكلفين بالقوات المسلحة في صرف الحوافر في ضوء القانون

رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعبئة العامة المعدل بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٢

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ١٧ من القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعبئة العامة والمعدل بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٢ والتي تنص على أن " يتقاضى من يستدعى أو يكلف أو يندب بالصفة المدنية والعسكرية بالتطبيق لأحكام هذا القانون من العاملين بالوزارات والمصالح ووحدات الإدارة المحلية أو الهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها مرتبة أو الأجر مساويا لما كان يحصل عليه العامل من جهة عمله الأصلية من المرتبات والأجور والبدلات والعلاوات التي لها صفة الدوام قبل استدعائه أو تكليفه أو نديه ومع ذلك تتحمل جهات العمل الأصلية بهذا المرتب والأجر على هذه الصورة وما انتهت إليه فتوى الجمعية العمومية لقسامي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٩٨٠/١/٢٣ من أن المستدعى والمستبقى بخدمة القوات المسلحة يستحق مكافأة وحوافر الإنتاج اعتباراً من ١٩٧٢/٧/٩ دون التقيد في ذلك بشرطي الدوام وسبق الحصول عليها مع سريان هذين القيدتين بالنسبة لمزايا الأجرين وأنه اعتباراً من ١٩٧٣/٨/٢٣ يستحق كافة الحقوق والمزايا بغير قيود وذلك وفقاً لأحكام القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية بعد تعديلها بمقتضى القانونين رقمي ٩ لسنة ١٩٧٢ ، ٧٢ لسنة ١٩٧٣ .

ونص المادة ٣٣ أولاً من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية التي تقضى بأن تحسب مدة استدعاء أفراد الاحتياط طبقاً لأحكام المادة ٢٨ للعاملين بالجهات المنصوص عليها بالفقرتين ( ثانياً وثالثاً ) من هذه المادة إجازة استثنائية بمرتبة أو أجر كامل ويحتفظ لهم طوال هذه المدة بتقديراتهم وعلاواتهم الدورية ويؤدى لهم كافة الحقوق المادية والمعنوية والمزايا الأخرى بما فيها العلاوات والبدلات التي لها صفة الدوام والمقررة في جهات عملهم الأصلية .

وترتيباً على ذلك يتضح أحقية المكلفين بالقوات المسلحة في صرف الحوافر أثناء مدة تكليفهم .

## مبدأ رقم (١٩٣)

### في شأن

### بعض الاستفسارات الخاصة

بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨

بشأن الحوافر وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٩٨

(١) مدى استقادة العاملين المنتدبين أو المعارين أو المرخص لهم بالعمل في أوقات العمل الرسمية في إحدى الجهات الخاصة التي يسرى عليها قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من أحكام القرارين المذكورين .

\* طبقاً لحكم المادتين ٥٦ ، ٥٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لا يجوز النذب إلى الجهات المخاطبة بأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - وإن جازت الإعارة إلى هذه

- الجهات وفي هذه الحالة تتحمل الجهة المعار إليها العامل بكافة الأعباء المالية المستحقة له.
- (٢) تحديد جهة الصرف للعاملين المنتدبين كل الوقت واما إذا كانت الجهة المنتدب إليها العامل أم الجهة المنتدب منها .
- \* استقر إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة وكتب الجهاز الدورية على أن الجهة المنتدب منها العامل تتحمل بأجره أما البدلات والحوافز وغيرها من نظم الإثابة ومنها الحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ فتتحمّلها الجهة المنتدب إليها العامل إذا ما توافرت شروط استحقاقها .
- (٣) مدى استفاذة المرضى بأمراض مزمنة من المكافأة المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه .
- \* استقر إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة على استحقاق العامل المريض بمرض مزمن لتعويض يعادل أجره كاملا بعنصرية الأساسى والمتغير أثناء الإجازة الاستثنائية ، وعليه فإن المكافأة المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء تدخل ضمن عناصر هذا التعويض.
- (٤) مدى أحقية العامل المتفرغ لوظيفة العمدة في الحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ .
- \* وفقا لحكم المادة (٢٢) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن العمد والمشايخ المعدلة بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٩٤ يستحق العامل المتفرغ لمنصب العمودية المرتب والبدلات المقررة لوظيفته الأصلية أما الحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٣٤٩ لسنة ١٩٩٨ فلا يستحقها.
- (٥) مدى أحقية العامل الحاصل على إجازة حج وكذلك العاملة الحاصلة على إجازة وضع في استحقاق الحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء خلال مدة الإجازة .
- \* يستحق العامل الحاصل على إجازة حج والعاملة الحاصلة على إجازة وضع للحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء خلال مدة الإجازة باعتبارها داخلة في مفهوم الأجر الكامل الذي يستحق أثناء هذه الإجازة

#### مبدأ رقم (١٩٤)

##### في شأن

**مدى أحقية الضباط وضباط الصف المنتدبين لتدريس مادة التربية العسكرية بالمدارس**

**في صرف جميع أنواع المكافآت والحوافز الخاصة بالتدريس والامتحانات أسوة بالمتبع**

**مع العاملين بالتربية والتعليم القائمين على التدريس والإشراف على المواد الأساسية**

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١) من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٣ بشأن التربية العسكرية بمرحلتى الثانوي والعالى والتي تقضى بأن " التربية العسكرية مادة أساسية من مواد الدراسة بمرحلتى الثانوي والعالى للدارسين المتمتعين بالجنسية المصرية " .

والمادة رقم ١٠ من ذات القانون التي تنص على أنه :

" تتولى وزارة التربية والتعليم والأجهزة التابعة لها بكافة المستويات والمسئوليات الآتية " :

- ١ - الاشتراك مع وزارة الحربية في وضع أسلوب تنفيذ منهج التربية العسكرية .
- ٢ - إصدار القرارات التنفيذية بأن تكون التربية العسكرية مادة أساسية ضمن الخطة الدراسية بمرحلة التعليم الثانوي .

- ٣ - تخصص موازنة منفصلة بالوزارة والمديريات والإدارات التعليمية للصرف منها على كل ما يتعلق بالتربية العسكرية ويتضمن ذلك مساعدات التدريب وميادين الرماية وبنادق ضغط الهواء والزي والمكافآت وغير ذلك
- ٤ - وضع لائحة جزاءات موحدة تطبق على المسؤولين والطلبة خلال فترة وجودهم بالتدريب العسكري طبقاً لما يتقرر في هذا الشأن بالاشتراك مع وزارة التربية وتصدر بقرار من وزير التربية .
- ٥ - توفير العربات والتسهيلات اللازمة لعمل المستشار العسكري لمدير المديرية والإدارة التعليمية ولانتقال الطلبة إلى ميادين التدريب أو الرماية .
- ٦ - تدبير المدرسين اللائقين لتدريس مادة التربية العسكرية على ألا يزيد سنهم على ٤٠ سنة وإيفادهم إلى الدورات الدراسية الخاصة التي تعقدها وزارة التربية لإعدادهم للسياسة المقررة .

كما تقضى المادة ٢٤ من ذات القانون بأن تتولى وزارة التربية والتعليم المسئوليات الآتية بالإضافة إلى ما جاء بالمادة ١٠ من هذا القانون :

(أ) توفير العربات اللازمة للعمل مع قادة المدارس الثانوية العسكرية الخارجية واحتياجات الشؤون الإدارية والتعليمية لهيئة التدريس العسكري بكل مدرسة .

في ضوء ما تقدم فإنه لا يجوز صرف أي مرتبات أو مميزات مالية للسادة الضباط وضباط الصف الذين يقومون بتدريس مادة التربية العسكرية في المدارس حيث أن هذه الفئة تخضع للإشراف الكامل للقيادة العامة لقوات الدفاع الشعبي وتقوم وزارة الدفاع بصرف مرتبات العاملين من ضباط وضباط الصف باعتبار أن هذه الطائفة ليسوا منتدبين لوزارة التربية والتعليم ويخضعون في معاملتهم للإشراف الكامل للقيادة العامة لقوات الدفاع الشعبي وتصرف وزارة الدفاع مرتباتهم وملحقاتها .

**مبدأ رقم ( ١٩٥ )**

**في شأن تحديد الجهة التي**

**تتحمل صرف الحوافز الخاصة للعامل**

**أثناء ندبة للعمل بالمجلس الشعبي المحلى بالمحافظة**

العاملون المنتدبون للمجالس الشعبية المحلية يستحقون صرف الحافز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ من المحافظة أثناء فترة ندبتهم وذلك باعتبار أن الاعتمادات المالية مدرجة بموازنة المحافظة وسيتم الصرف بقرار من رئيس المجلس الشعبي المحلى وفقاً للضوابط التي تضعها السلطة المختصة ( المحافظ ) .

ويسرى ذلك على المنتدبون لإدارات المرور بالمحافظة باعتبار أن اعتماد الصرف يدخل ضمن موازنة المحافظة ، وكذلك المنتدبون للهيئات الشبابية فإن الصرف يتم لهم من مديريات الشباب والرياضة .

## مبدأ رقم (١٩٦)

### المعاملة المالية للعامل الموفد للتدريب بالداخل

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٦١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف القيادية ولأئحته التنفيذية حيث تبين أن العامل الموفد للتدريب يحتفظ بجميع المزايا التي يتمتع بها في وظيفته أثناء فترة تدريبية داخل الجمهورية ويعامل من ناحية استحقاقه لهذه المزايا معاملة زملائه باعتبار أن التدريب هو استمرار للعمل ورفع الكفاءة أداء العامل.

وعلى ذلك فإنه لا يجوز الانتقاص بالنسبة للعامل الموفد للتدريب من المزايا المالية المقررة للوظيفة بما فيها الحوافز والمكافآت التي تمنح بالوحدة بسبب تواجده بدورة تدريبية وبشرط اجتياز التدريب بنجاح .

## مبدأ رقم (١٩٧)

### في شأن

### مدى جواز حساب مكافأة التدريب على أساس الوظيفة المنتدب إليها العامل

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٥٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه يجوز بقرار من السلطة المختصة نذب العامل للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى في نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك .

وعليه فإن النذب هو أحد طرق شغل الوظائف وبالتالي فإنه طالما صدر قرار النذب من السلطة المختصة بالتعيين فإن العامل المنتدب يستفيد من جميع المزايا المقررة للوظيفة التي يشغلها بطريق النذب وبالتالي فإن العاملين المنتدبين لوظيفة أعلى يستحقون مكافأة التدريب بالفئة المقررة للوظيفة التي يشغلونها بطريق النذب .

• العاملون المعينون بوظيفة كبير بدرجة مدير عام غير قيادية يستحقون مكافأة التدريب بالقدر المقرر لشاغل وظيفة مدير عام .

## مبدأ رقم (١٩٨)

### في شأن

### مدة سريان التدريب اللازم للترقيات الأدبية

أن المدة المقررة لسريان التدريب هو ثلاث سنوات وفقا لما ورد بكتاب دوري الجهاز رقم ١٠ لسنة ١٩٩٨ بشأن إعداد مشروعات خطط التدريب لوحدات الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية ويعتبر التدريب صالحاً خلال هذه المدة وذلك منعاً من التكرار وطالما أن التدريب كان لذات الغرض ووفقا للمقررات المحددة لشغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها - فإذا مضى ثلاث سنوات على تاريخ الانتهاء من التدريب لا يصلح هذا التدريب للترقية ويلزم إجراء تدريب جديد .



## مبدأ رقم (١٩٩)

### في شأن

حالات نقل عضو اللجنة النقابية وفقا للمادة ٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦

بإصدار قانون النقابات العمالية والمستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الثانية من المادة ٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته و التي تنص على أنه :

" كما لا يجوز ندبه ( عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية ) لمدة تزيد على أسبوعين أو نقله من المنشأة داخل أو خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقة الكتابية على ذلك " .

ومؤدى هذا النص أن تكون حالات نقل عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية على الوجه الآتي :

- ١ - عدم جواز النقل خارج المدينة .
- ٢ - عدم جواز النقل داخل المدينة إلى وحدة أخرى .
- ٣ - جواز النقل من تقسيم تنظيمي داخل الوحدة إلى تقسيم تنظيمي آخر داخل ذات الوحدة المدينة .

## مبدأ رقم (٢٠٠)

### في شأن

نقل بعض حالات من المجموعة النوعية الحرفية

لوظائف التمريض والصحة العامة

إلى المجموعة الفنية لوظائف التمريض والصحة العامة

تحدد حالات النقل من المجموعة النوعية الحرفية لوظائف التمريض والصحة العامة على النحو التالي

○ العاملون الذين دخلوا الخدمة بمؤهلات لازمة للتعيين في إحدى وظائف المجموعة النوعية الحرفية لوظائف التمريض والصحة العامة وحصلوا أثناء الخدمة على مؤهل أعلى صالح لتعيينهم بالمجموعة الفنية لوظائف التمريض والصحة العامة ، فإنه يجوز تعيينهم بهذه المؤهلات في المجموعة النوعية للوظائف الفنية للتمريض طبقا لحكم المادة (٢٥ مكرراً ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وكذلك حالات الاستفادة الأخرى من هذه المادة .

○ العاملون المعينون أصلا بالمجموعة الحرفية لوظائف التمريض والصحة العامة بمؤهلات دراسية ومتوافر بالنسبة لهم شروط شغل الوظائف الفنية للتمريض والصحة العامة عند التعيين ، يتم نقلهم بدرجاتهم المالية إلى المجموعة الفنية لوظائف التمريض والصحة العامة وذلك باعتبار أن المجموعة الحرفية للتمريض والصحة العامة التي تم تسكينهم عليها هي في حقيقتها مجموعة مؤقتة لعلاج أوضاع مؤقتة ويتم إلغاؤها بمجرد خلوها .

٣ - العاملون المسكنون على وظائف المجموعة الحرفية للتمريض والصحة العامة ولم تكن تتوافر فيهم اشتراطات شغل الوظائف الفنية لوظائف التمريض والصحة العامة عند التعيين ، فإنه لا يجوز النظر في نقلهم إلى هذه المجموعة .

#### مبدأ رقم (٢٠١)

### في شأن مدى إمكانية الاعتماد بموافقات لجان شئون العاملين عند نقل بعض العاملين من جهة إلى أخرى في سنوات سابقة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٥٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تقضى بأنه مع مراعاة النسبة المئوية المقررة في المادة (١٥) من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسرى عليها أحكامه كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه .  
كما أن المادة (٤٣) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تقضى بأن " يكون نقل العامل من وحدة إلى أخرى بقرار من السلطة المختصة بناء على موافقة لجنتي شئون العاملين في الوحدة المنقول منها والوحدة المنقول إليها ويعتبر النقل نافذاً من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لقرار آخر لجنة ما لم ينص في القرار على تاريخ معين " .  
وعليه فإن موافقات لجان شئون العاملين على النقل يجب أن يستتبعها قرارات تصدر من السلطة المختصة بإحداث هذا النقل خلال السنة المالية لارتباط ذلك بالموازنة العامة للدولة ، وعليه فإن الموافقات التي حدثت في سنوات سابقة لا تصلح لإحداث أثر ويتعين تحديثها في ذات السنة المالية .

#### مبدأ رقم (٢٠٢)

### في شأن مدى إمكانية النقل والإعارة من إحدى شركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام إلى وحدات الجهاز الإداري للدولة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٥٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تنص على إنه " مع مراعاة النسبة المئوية المقررة في المادة (١٥) من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسرى عليها أحكامه ، كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس ، وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه " .

وعليه فقد أجازت هذه المادة نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسرى عليها أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما يجوز نقله إلى الهيئات والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس فقط دون غيرها من الوحدات التي تطبق

أحكام قوانين أخرى مثل شركات قطاع الأعمال العام التي تخضع لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بشأن قطاع الأعمال العام .  
وحيث أن أحكام التأشير العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية لم يرد فيها ما يفيد بجواز النقل من شركات القطاع العام أو قطاع الأعمال العام التي تخضع لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ إلى وحدات وأجهزة الدولة التي تخضع لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وبالتالي لا يجوز النقل من شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام إلى وحدات وأجهزة الدولة .  
كما لا يجوز الإعارة أيضا من قطاع الأعمال العام والقطاع العام إلى الحكومة باعتبار إن الوحدات الإدارية تتحمل في هذه الحالة مرتب العامل بأكمله الذي يتقاضاه ، وهو تحمّل على ميزانية الدولة دون مبرر .

### مبدأ رقم (٢٠٣)

#### في شأن

#### تحديد الجهة المختصة بإصدار قرار التصرف في التحقيقات

#### التي انتهت بمعرفة النيابة الإدارية ونقل العامل من مديرية إلى أخرى بذات المحافظة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٨٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تنص على أن يكون الاختصاص في التصرف في التحقيق كما يلي :  
١ - لشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصاته حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على خمسة عشر يوما .

وللرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة عشر يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على ثلاثة أيام ... وللسلطة المختصة حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها أيضا إذا ألغت الجزاء أن تحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغها بالقرار .

٢ - للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة في البنود ( ١ - ٦ ) من الفقرة الأولى من المادة (٨٠) و لا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر في السنة الواحدة على ٦٠ يوما سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات وكذلك الجزاءين الواردين في البندين ( ١ ، ٢ ) من الفقرة الثانية من المادة المشار إليها .

٣ - كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة في البنود ( ٧ ، ٨ ، ٩ ) من المادة (٨٠) وذلك في المخالفات الجسيمة التي تحددها لائحة الجزاءات .

وعليه تختص الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل أو المكلف بها بالتحقيق معه والتصرف فيه طبقاً للأحكام سالفة الذكر وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة النذب أو الإعارة أو التكليف مع أخطار الجهة الأصلية بصورة من التحقيقات وقرارات الجزاء .

## مبدأ رقم (٢٠٤)

### في شأن

### مدى جواز نقل العامل من مجموعة الخدمات المعاونة إلى المجموعة الحرفية

#### الحالة الأولى : التدريب التحويلي :

إعمالاً للفقرة الأولى من المادة (٥٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ التي تقضى بجواز نقل العاملين بمجموعات الخدمات المعاونة الذين يتم تدريبهم على المهن الحرفية وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى إحدى الوظائف الحرفية التي تتفق مع تدريبهم وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤ لسنة ١٩٨١ الذي انتهى العمل به في ١٩٨٦/١٢/٣١ .

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨١٦ لسنة ٢٠٠١ بمد العمل بالقرار المذكور وقد ورد نص المادة الأولى على أنه " ووفق على استمرار العمل بأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤ لسنة ١٩٨١ المشار إليه على أن يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالموافقة على النقل من مجموعة الخدمات المعاونة التي يتم تدريبها تدريباً تحويلياً إلى المجموعة الحرفية في الجهات الإدارية التي يعانى عجز في هذه النوعية من العمالة ويوجد بها فائض من العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة ، وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه " .

وعلى أن يعمل بهذا القرار من اليوم التالي لتاريخ نشره .

#### الحالة الثانية : حالة الممارسة الفعلية :

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الثانية من المادة (٥٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أن " .....ويسرى حكم الفقرة السابقة على العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة ممن يثبت بملفات خدمتهم أنهم يزاولون بالفعل لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل حتى تاريخ العمل بهذا القانون أعمال وظائف حرفية ويكون نقلهم إلى الوظائف الحرفية التي يزاولون أعمالها في ذات الوحدة التي يعملون بها بذات درجاتهم وأقدمياتهم بشرط أن يثبت صلاحيتهم بهذه الوظائف بالنجاح في امتحان فني يعقد في أحد مراكز التدريب التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الدولة للتنمية الإدارية " .

ويمنح العامل المنقول وفقاً لأحكام الفقرتين السابقتين علاوة من علاوات الدرجة المنقول إليها حتى لو تجاوز نهاية الأجر المقرر لها .

وعلى ذلك فإن مقتضى إعمال هذه الفقرة أن يثبت بملف الخدمة أن العامل يزاول بالفعل أعمال وظائف حرفية لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل حتى ١٩٨٣/٨/١٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

## مبدأ رقم (٢٠٥)

### في شأن

### مدى أحقية الموظف في تجديد إجازته الخاصة بدون مرتب

### رغم عدم سداد متجمد النفقة الصادرة بموجب حكم صادر ضده

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٦٩ بند (٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تنص على أنه "يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب لأسباب التي يبيدها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقاً للقواعد التي تتبعها ..."، وعليه فإنه طالما لم يرد ضمن الضوابط التي وضعتها السلطة المختصة ما يمنع منح الإجازة للعامل المحكوم عليه بسبب عدم أدائه لدين نفقة فإنه لا يجوز لجهة الإدارة الامتناع عن تجديد الإجازة لهذا السبب . وعلى المتضررة اللجوء للقضاء لتنفيذ حكم النفقة الصادر لصالحها .

## مبدأ رقم (٢٠٦)

### في شأن

### صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ والتي تنص على أنه " فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافاً إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأي ضرائب أو رسوم " . وعلى ذلك فإن صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية يكون وفقاً للاعتبارات الآتية :

- يصرف المقابل النقدي بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر وذلك عند انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب دون أن يكون مقيداً بانتهاء الخدمة لبلوغ سن التقاعد .
- يكون الصرف في حدود أربعة أشهر ولمرة واحدة طوال حياة العامل الوظيفية .
- انتهاء الخدمة لأي سبب من الأسباب يوجب منح المقابل النقدي لرصيد الإجازات فإذا ما انتهت خدمة العامل وتقاضى هذا الرصيد ثم أعيد تعيينه بفاصل زمني لا يعاد حساب الرصيد عن المدة السابقة ويتقاضى في الجهة المعاد التعيين فيها ما يكمل الأربع شهور فقط .
- إذا انتهت خدمة العامل ولم يتقاضى مقابلاً نقدياً عن رصيده إجازته الاعتيادية وأعيد تعيينه فإنه يستصحب عند إعادة التعيين كافة عناصر المركز القانوني السابق الذي يستصعبه عند إعادة تعيينه .

وقد حكمت المحكمة الدستورية العليا بحكمها الصادر في القضية رقم ٢ لسنة ٢٠١١ ق دستورية والمعمول به اعتباراً من ١٩ مايو سنة ٢٠٠٠ وهو اليوم التالي لتاريخ نشرة بالجريدة الرسمية والقاضي بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة فيما تضمنه من حرمان العامل من البديل النقدي لرصيد

إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعاً إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

وقد أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدراسي رقم (٨) لسنة ٢٠٠٠ والذي تضمن:

(أ) أن من حق العامل طلب منحه إجازاته السنوية المتبقية قبل انتهاء خدمته عيناً ، بمعنى أن من حق العامل أن يطلب الحصول قبل انتهاء خدمته على ما تبقى له من إجازات وعلى الجهة الإدارية في حالة وجود الرصيد الاستجابة إلى هذا الطلب .

(ب) في حالة عدم طلب العامل ذلك يكون التعويض النقدي واجباً عن الرصيد المتبقي من الإجازات بما لا يجاوز أربعة أشهر محسوبة على النحو السابق توضيحه ، ولا يستحق العامل ما يزيد عن أربعة أشهر إلا في حالة تقدمه بطلب الحصول على إجازة إلى السلطة المختصة ورفضها من جانب هذه السلطة وحدها دون غيرها ، وللأسباب الضرورية التي تقدرها لحاجة العمل ، وعلى أن يثبت ذلك الرفض مسبقاً على الطلب ويودع في ملف الخدمة .

وفي جميع الأحوال لا يعتد في حساب المقابل النقدي لرصيد الإجازات بأية أوراق غير صادرة عن السلطة المختصة أو غير معتمدة منها ، وثابت بها أسباب الرفض ومودعة بملف الخدمة ، وعلى أن يكون ذلك تالياً لحكم المحكمة الدستورية العليا والمعمول به في ٢٠٠٠/٥/١٩ .

وعلى جميع الوحدات الإدارية تطبيق حكم المحكمة الدستورية العليا وفق ما جاء بمنطوقة وأسبابه على التفصيل السابق .

وأن المحكمة الإدارية العليا بمجلس الدولة قضت في أحدث أحكام صادرة عنها ( الطعن رقم ٩٨٣ لسنة ٤٨ ق عليا جلسة ٢٠٠٣/١٢/١١ ، الطعن رقم ١٠٥٣٩ لسنة ٤٧ ق عليا جلسة ٢٠٠٤/١/١٥ ) على سبيل المثال : بأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية فيما يجاوز أربعة أشهر منوط بأن يكون عدم الحصول على إجازة راجعاً إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل وهو ما يمكن استخلاصه من طبيعة العمل ونوعه وملف خدمة كل عامل دون ارتكان إلى مجرد قول مرسل من جانب مختص أو ادعاء مطلق من صاحب الشأن ما لم يكن مدعوماً بما يؤيده من مستندات مثل تقديم طلبات تحمل دلائل صحتها بالإجازات ولم يبت فيها ، وما يفيد تظلمه من عدم منحة الإجازات المقررة ، وانتهت المحكمة الإدارية العليا إلى عدم أحقية العاملين لما زاد عن الأربعة أشهر وفقاً للمبادئ السابقة (مرفق صورة الطعنين المشار إليهما).

### مبدأ رقم (٢٠٧)

#### في شأن مدى أحقية العاملة في إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر

#### بعد وفاة مولودها وأثر إجازة الوضع على الإجازة المرضية السابقة على واقعة الوضع

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٧١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تنص على أنه " تستحق العاملة إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك على الحالات الآتية " :

١ - .....

٢ - للعاملة الحق في إجازة للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

وعليه فإن استحقاق إجازة الوضع مرتبط بواقعة الوضع فإذا ما توفي مولود العاملة عقب الوضع أو أثناء إجازة الوضع فإن ذلك لا يمنع من استمرارها في هذه الإجازة واستكمالاً للمدد المحددة لها باعتبار أن إجازة الوضع شرعت لمصلحة العاملة وحالتها الصحية الناتجة عن واقعة الوضع وليس رعاية الطفل .

وحصول العاملة على إجازة مرضية سابقة على واقعة الوضع فإنه بمجرد حدوث واقعة الوضع تنتهي الإجازة المرضية لاستحقاقها لإجازة وضع بمجرد تحقق واقعة الوضع .

#### مبدأ رقم (٢٠٨)

#### في شأن الحد الأدنى لمدة إجازة رعاية الطفل

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تنص على أنه " تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامين في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية " ..

وقد انتهت فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة في ١٩٨٢/١٢/٥ إلى أحقية إحدى العاملات في إجازة سنة لرعاية طفلها وتضمنت هذه الفتوى أنه ليس هناك ما يمنع قانوناً أن تحصل العاملة على هذه الإجازة لطفل واحد أو أن تستحق تلك الإجازة بناء على عدة طلبات ولو زاد عددها على ثلاثة أو أن يتخلل هذه الإجازة فاصل زمني أو تكون متصلة .

وعلى ضوء ما تقدم فإنه لا يوجد تحديد لمدة الإجازة التي تطلبها الأم العاملة لرعاية طفلها إلا أن التنظيم القانوني للإجازات قد عرف أنواعاً عديدة من الإجازات منها العارضة والاعتيادية والمرضية والإجازات الخاصة الجوازية والوجوبية ، ولكل نوع من هذه الإجازات أسبابه وطبيعته الخاصة التي ينفرد بها عن غيره .

وعليه فإن طبيعة إجازة رعاية الطفل تكشف عن أن المدة المناسبة لمنح هذه الإجازة بناء على طلب العاملة يجب أن تتفق مع الغاية التشريعية من هذا النوع من الإجازة وهو رعاية الطفل وهذا لا يتحقق بمدد بسيطة يمكن الحصول عليها عن طريق الإجازات الاعتيادية ويمكن تقدير هذه المدة بثلاثة أشهر على الأقل .

#### مبدأ رقم (٢٠٩)

#### في شأن مدى أحقية العامل

#### في رصيد إجازاته الاعتيادية خلال فترة الإجازة الدراسية الممنوحة له

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الأولى من المادة (٦٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تقضى بأن " يجوز إيفاد العاملين في بعثات أو منح للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها في القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له " .

ونص المادة (٦٥) من ذات القانون والتي تنص على أنه " يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام العطلات والأعياد والمناسبات فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي " :

- (١) ١٥ يوماً في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل .
- (٢) ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة .
- (٣) ٣٠ يوماً في السنة لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة .

وفتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المنتهية بجلسة ١٩٩٦/١/٣ إلى عدم أحقية العامل لإجازة اعتيادية عن فترة وجوده في إجازة مرضية أو إصابة عمل لمدة سنة أو أكثر استناداً إلى أن الإجازة لا ترد على إجازة أخرى . ومقتضى ذلك أن فترة الإجازة الدراسية بمرتب كامل الممنوحة للعامل لا يستحق عنها إجازة اعتيادية ، لعدم جواز ورود إجازة على إجازة ولا تحسب ضمن رصيد إجازاته .

### مبدأ رقم (٢١٠)

#### في شأن

#### مدى جواز تفرغ العامل نصف الوقت للدراسة على نفقته الخاصة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " يجوز إيفاد العاملين في بعثات أو منح للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها في القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له " .

وقد استقر إفتاء مجلس الدولة على أنه طبقاً لحم المادة (٦٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أن منح الإجازة الدراسية يكون لكل الوقت وليس لجزء منه ، مما يتعين معه القول بعدم جواز منح العاملين إجازة دراسية لنصف الوقت .

وعلى ذلك فإن منح العامل إجازة دراسية نصف الوقت بأجر أو بدون أجر غير جائز .

### مبدأ رقم (٢١١)

#### في شأن

#### كيفية حساب الإجازة الاعتيادية لمن وقع بلوغه سن الخمسين

#### خلال السنة المالية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة بعد استبدالها بمقتضى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ التي تنص على أنه " يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي " :

- ١ - .....
- ٢ - ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة
- ٣ - ٤٥ يوماً لمن تجاوزت سنة الخمسين .



و عليه فإن العامل الذي بلغ سن الخمسين سنة فإنه يستحق إجازة كاملة لمدة ٤٥ يوماً أخذاً في الاعتبار أن الإجازة تمنح عن السنة الميلادية والتي تبدأ من أول يناير وتنتهي في آخر ديسمبر من نفس العام ، فإذا بلغ العامل سن الخمسين خلال السنة الميلادية فإنه يستحق الإجازة عن هذه السنة على أساس نسبة المدة المقضية من السنة قبل بلوغ سن الخمسين منسوبة إلى ٣٠ يوماً المقررة ويستحق الإجازة عن باقي السنة بعد بلوغه سن الخمسين بنسبة المدة المقضية من السنة إلى ٤٥ يوماً المقررة لمن بلغ سن الخمسين ، ويكون مجموعها هي الإجازة المستحقة .

#### مبدأ رقم (٢١٢)

في شأن مدى سريان قرارا رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ٢٠٠٠

بإطلاق مدد الإعارات والإجازات الخاصة

على الهيئات التي تضمنت لوائحها نصوص مخالفة لهذا القرار

—

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ٢٠٠٠ بإطلاق مدد الإعارات والإجازات الخاصة والتي تنص على أنه " لا يجوز للسلطة المختصة تحديد حد أقصى لمدد الإعارات والإجازات الخاصة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة " .

فإذا ما ثبت أن بعض الهيئات العامة تضمنت نصوص لوائح العاملين بها ما يتعارض مع الإطلاق الوارد في قرار رئيس مجلس الوزراء فإن الأمر يستلزم إعمال القواعد الواردة بالقرار رقم ١٨٦ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه على أن يتم النظر في تعديل النص الوارد باللائحة بما يتفق وهذا القرار .

#### مبدأ رقم (٢١٣)

في شأن

مدى جواز منح العاملة ساعة رضاعة للطفل الرابع

طبقاً لنص المادة ٧١ من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل الذي ورد مطلقاً بدون تقييد وإعمالاً للقاعدة أن المطلق يؤخذ على إطلاقه ما لم يرد ما يقيد فإن للعاملة الحق في ساعة رضاعة للطفل الرابع ولا مجال لتقييده بعدد مرات الوضع التي تستحق عنها العاملة إجازة وضع .

وعلى ذلك تستحق العاملة فترة رضاعة لمدة ساعة للطفل الرابع وفقاً للأحكام المنظمة لذلك .

#### مبدأ رقم (٢١٤)

في شأن مدى جواز سفر العامل للخارج

بدون إذن مسبق من السلطة المختصة أثناء الإجازة الاعتيادية الممنوحة له

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادتين (٥٥) و (٥٦) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون .

وعلى ذلك فإنه بموافقة السلطة المختصة على الإجازة الاعتيادية يلتزم العامل بتوقيع إقرار بقيامه بالإجازة وإقرار بالعودة .

- قضاء العامل لإجازته داخل أو خارج البلاد أمر يترخص فيه العامل وكل ما يلتزم به هو تحديد العنوان الذي يتم مخاطبته فيه وإلا اعتد بالعنوان الثابت بملف الخدمة .
- إذا انقطع العامل بعد الإجازة يتم ترتيب الآثار القانونية على هذا الانقطاع وفقاً للقواعد القانونية المقررة في هذا الشأن بالمادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
- وينتج الإنذار أثره إذا وجه إلى العنوان الثابت بملف خدمته ، فإذا سافر العامل ولم يخطر الجهة الإدارية بالعنوان المقيم فيه صح الإنذار على آخر عنوان ثابت بملف الخدمة وينتج أثره .

### مبدأ رقم (٢١٥)

#### في شأن

#### كيفية حساب أيام تردد العامل على المستشفيات للعلاج

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية :

- ١ - ثلاثة أشهر بأجر كامل .
- ٢ - ستة أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره الأساسي .
- ٣ - ستة أشهر بأجر يعادل (٥٠%) من أجره الأساسي ، (٧٥%) من الأجر الأساسي لمن يجاوز سن الخمسين .

وللعامل الحق في الإجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبي احتمال شفائه وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصاباً بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى المجلس الطبي المختص .. كما يجوز للسلطات المختصة بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها في هذه المادة أن تقرر زيادة المدد التي يحصل فيها العامل على إجازة مرضية بأجر مخفض ... كما يجوز لها أن تقرر منحه تلك الإجازة بأجر كامل .  
وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفر منها .

وحكم المادة ٥٨ من اللائحة التنفيذية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه إذا انقطع العامل عن عمله بسبب المرض فعليه أن يبلغ في خلال (٢٤) ساعة على الأكثر من انقطاعه رئيسة المباشر في الجهة التي يعمل بها مع بيان محل إقامته ليحيله عن طريق شئون العاملين في اليوم ذاته إلى المجلس الطبي تمهيداً لمنحه الإجازة اللازمة فإذا انقضت الإجازة دون أن يشفي وجب عليه أن يعيد الإبلاغ في اليوم التالي على الأكثر لانتهاج الإجازة لإعادة الكشف الطبي عليه ويتكرر الإبلاغ والكشف الطبي حتى يعود العامل إلى عمله .  
وعلى ذلك فإنه طالما أن جهة الإدارة قامت بتحويل العامل إلى المنطقة الطبية المختصة (الهيئة العامة للتأمين الصحي) باعتبارها جهة الاختصاص فمن ثم تكون هي الجهة المختصة في حساب مدد التردد للعلاج المشار إليها إجازة مرضية طبقاً لأحكام المادة ٦٦ سالف الذكر .

## مبدأ رقم ( ٢١٦ )

### في شأن

**مدى إمكانية تطبيق المادة ٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨**

**على العامل للمرة الثانية خلال حياته الوظيفية**

—

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢/٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تنص على أنه " يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقاً للقواعد التي تتبعها " .

وفي غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذي تجاوز مدة إجازته أربع سنوات متصلة وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمني يقل عن سنة .

وتحدد أقدمية العامل بعد عودته من الإجازة التي تجاوز مدتها أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي يسبقه في نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين للدرجة الوظيفية عند عودته أيهما أقل .

ومؤدى ذلك أنه إذا كان هناك فاصل زمني بين إجازات العامل تقل عن سنه فلا يجوز إعادة ترتيب الأقدمية إلا عند العودة .

أما إذا كان الفاصل الزمني بين الأجازات سنة فأكثر فإنه يعتبر إجازة جديدة ويعاد الترتيب مرة أخرى بمراعاة الأربع السنوات وعند العودة .

## مبدأ رقم ( ٢١٧ )

### في شأن

**مدى جواز إعادة ترتيب أقدمية العامل الشاغل للدرجة الأولى**

**عند عودته من الإجازة الخاصة بدون مرتب التي تجاوز أربع سنوات**

—

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٩) بند (٢) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث أورد المشرع هذا النص عاماً فيما يتعلق بتحديد أقدمية العامل عند عودته من الإجازة بدون مرتب التي تجاوزت مدتها أربع سنوات أيأ كانت درجة وظيفته التي يشغلها دون تفرقة في ذلك بين شاغل وظائف الدرجة الأولى وما دونها ، حيث أن النص ورد مطلقاً وعماماً وبذلك تسرى قاعدة إعادة ترتيب الأقدمية المنصوص عليها في المادة (٦٩) بند (٢) من القانون المشار إليه على شاغلي الدرجة الأولى عند النظر في ترقيةاتهم إلى وظيفة كبير أخصائيين ، ويسرى ذلك على الحاصلين على إجازة وفقاً لحكم المادة (٥٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

## مبدأ رقم (٢١٨)

### في شأن

### شغل وظائف المعارين والحاصلين على إجازات خاصة بدون مرتب بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

لا يجوز للسلطة المختصة شغل وظيفة المعار لمدة سنة فأكثر الا في حالة الضرورة وذلك عن طريق التعيين أو الترقية - كما لا يجوز شغل وظيفة العامل المرخص له بإجازة خاصة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل وذلك عن طريق التعيين أو الترقية عليها الا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة حيث يشترط لشغل وظائف درجات المعارين ومن هم في إجازات خاصة بدون مرتب أن يكون على درجة خالية وممولة .

وحيث إن الجهات لم تعد تحتفظ في موازنتها إلا بدرجات الوظائف المشغولة فقط أما درجات الوظائف الشاغرة أو التي تخلو أثناء العام فلا تحتفظ بها الجهة الإدارية كدرجة خالية ، وإنما على سبيل التذكار - وهذه الدرجة لا يجوز إعادة تمويلها إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

وعلى ضوء ما تقدم لا يجوز شغل وظائف درجات المعارين ومن هم في إجازات خاصة .

وهو ما أكدته التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية .

## مبدأ رقم (٢١٩)

### في شأن

### مدى استحقاق العامل الصادر له حكم قضائي بإلغاء قرار إنهاء خدمته في الاحتفاظ برصيد الإجازات الاعتيادية من تاريخ إنهاء الخدمة حتى تاريخ صدور الحكم

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على إنه " يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ... "

ومن ثم فإن الإجازة الاعتيادية لا تستحق إلا عن مدة عمل فعلية فلا يحق للعامل الصادر في شأنه حكم قضائي بإلغاء قرار إنهاء خدمته عن الفترة من تاريخ قرار إنهاء الخدمة حتى تاريخ عودته للعمل برصيد الإجازات الاعتيادية عن هذه الفترة لعدم قيامه بالعمل فعلاً خلالها .

### مبدأ رقم ( ٢٢٠ )

#### في شأن مدى أحقية العاملة بعقد مؤقت في إجازة وضع بأجر

العاملة بعقد مؤقت لا تخضع لنظام الإجازات بأنواعها الوارد النص عليها في قانون العاملين المدنيين بالدولة حيث يتأبى نظام الإجازات مع العمل المؤقت ومنها إجازة الوضع إلا أن تحقق واقعة الوضع أثناء مدة العمل المؤقت لا تنهي بذاتها العلاقة العقدية ، وإنما توقف سريان العقد المدة التي انقطعت فيها لهذا السبب ولا يتقاضى عنها أجراً.

### مبدأ رقم ( ٢٢١ )

#### في شأن مدى جواز منح العامل الحاصل على تأشيرة هجرة إلى دولة أخرى إجازة لمرافقة الزوج

العامل الذي يهاجر إلى دولة أخرى يعتبر متواجداً بدولة المهجر ولا يمارس عملاً بجهة عمله الأصلية منذ تاريخ هجرته ويتعين اتخاذ الإجراءات الواجب إتباعها بالنسبة للمهاجر وأثرها على العلاقة الوظيفية وفقاً لأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ٧١ بشأن معاملة المهاجرين من العاملين الذين يعودون إلى الوطن .  
فإذا ما طلب الزوج أو الزوجة إجازة للمرافقة لزوجته أو زوجه المهاجرة إلى دولة أجنبية فإن مناط الإجابة لهذا الطلب لا تكون متحققة باعتبار أن الإجازة الوجوبية للمرافقة لا تكون إلا لعامل تربطه بالدولة علاقة وظيفية ، والتي تنتهي بهجرته .

### مبدأ رقم ( ٢٢٢ )

#### في شأن تحديد تاريخ الإحالة إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية والأثر المترتب على ذلك وتحديد انتهاء هذا الأثر

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٨٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، ويعتبر العامل محالاً إلى المحاكمة التأديبية في الحالات التالية :

- ١ - إذا أودعت أوراق التحقيق وقرار الاتهام سكرتارية المحكمة التأديبية المختصة من قبل النيابة الإدارية ويعتبر محالاً من هذا التاريخ .
- ٢ - إذا طلبت الجهة الإدارية من النيابة الإدارية تحريك الدعوى التأديبية ضد العامل ويعتبر محالاً من تاريخ هذا الطلب .
- ٣ - إذا رأي الجهاز المركزي للمحاسبات في المخالفات المالية عدم كفاية الجزاء وطلب إحالة العامل إلى المحاكمة التأديبية ويعتبر محالاً من تاريخ هذا الطلب .

ويعتبر العامل محالاً إلى المحاكمة الجنائية من تاريخ تكليفه بالحضور من قبل النيابة العامة أمام المحكمة الجنائية المختصة ويترتب على اعتبار العامل محالاً إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية من التواريخ السابقة أثريين :

- (١) عدم جواز قبول الاستقالة الصريحة أو الضمنية أو التيسيرية .
- (٢) عدم جواز ترقبته أثناء مدة الإحالة .

وتنتهي مرحلة الإحالة للمحاكمة التأديبية أو الجنائية بصدور حكم بالإدانة أو البراءة ويزول من تاريخ هذا الحكم المانع من الترقية ، ما لم يكن الجزاء الموقع على العامل يؤدي إلى عدم جواز النظر في ترقيته خلال مدة معينة ، وأن الطعن في أحكام المحاكم التأديبية أمام المحكمة الإدارية العليا بمجلس الدولة لا يوقف تنفيذ الحكم والأثر المرتب عليه إعمالاً للمادة (٥٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة لم تأمر دائرة فحص الطعون أمام هذه المحكمة وقف التنفيذ .

### مبدأ رقم (٢٢٣)

#### في شأن

#### كيفية تنفيذ الجزاء الموقع على العامل

#### بالخفض إلى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٨٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة التي تنص على أن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

(١) خفض الأجر في حدود علاوة

(٢) الخفض إلى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة .

(٣) الخفض إلى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية .

ونص الفقرة الثالثة من المادة (٨٢) من ذات القانون التي تنص على أنه " كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة في البنود ٧ ، ٨ ، ٩ من المادة (٨٠) وذلك في المخالفات الجسيمة التي تحددها لائحة الجزاءات .

ونص المادة (٨٦) من ذات القانون التي تنص على أنه " عند توقيع جزاء الخفض إلى وظيفة أدنى يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك الوظيفة التي يشغلها عند إحالته للمحاكمة مع استحقاق العلاوة الدورية المستقبلية المقررة للوظيفة الأدنى بمراعاة شروط استحقاقها وتحدد أقدميته في الوظيفة الأدنى بمراعاة أقدميته السابقة فيها بالإضافة إلى المدة التي قضاها في الوظيفة الأعلى مع الاحتفاظ بأجره الذي كان يتقاضاه عند صدور الحكم بتوقيع الجزاء ولا يجوز النظر في ترقيته إلا بعد مضي سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء " .

فإذا وقع على العامل جزاء الخفض إلى وظيفة أدنى مع خفض الأجر فلا يجوز النظر في ترقيته إلا بعد مضي سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .

ولما كانت العلاوات هي مبالغ يستمد العامل حقه فيها من القوانين المقررة لها وقد قدر المشرع هذه العلاوات في هذه القوانين تقديراً ثابتاً تستقر عنده ، وأعدت في تحديدها وفقاً لصريح نصوص منحها بأجر العامل في تاريخ محدد دونما اعتداد بما يطرأ على أجر العامل من تغييرات إيجاباً أم سلباً ، بأي حال بعد تحديد مقدرها .

وفي ضوء ما تقدم فإن العامل الذي وقع عليه جزاء الخفض إلى الدرجة الأدنى مع تخفيض الراتب يستحق العلاوات الدورية المستقبلية المقررة للوظيفة الأدنى أما العلاوات التي منحت له قبل صدور القرار بخفض الدرجة تظل كما هي دون المساس بها حيث أنه لا يجوز تطبيق قرار الخفض على العامل بأثر رجعي ، وتحدد أقدميته في الوظيفة الأدنى بمراعاة أقدميته السابقة فيها بالإضافة إلى المدة التي قضاها في الوظيفة الأعلى ... وكذلك فيما يتعلق بحساب العلاوات

الخاصة المستقبلية فإنه يتم حسابها على أساس راتبه وفقاً للوظيفة الأدنى أما العلاوات السابق منحها قبل صدور القرار بخفض الدرجة تظل كما هي دون المساس بها .

#### مبدأ رقم (٢٢٤)

#### في شأن تحديد الدرجة المالية

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعادلة لرتبة أمين شرطة ثان

—

الأصل أن معادلة درجات الكادرات الخاصة بدرجات الكادر العام تتم وفقاً لعدة معايير يمكن الاستهداء بها للوصول إلى أكثر درجات الكادر العام قرباً للوضع الوظيفي للعامل المنقول من كادر خاص ومن بين هذه المعايير متوسط مربوط الدرجة والمزايا الوظيفية المقررة للدرجة السابقة بالكادر الخاص والدرجة المحددة بالكادر العام ومقدار العلاوة الدورية .

وفي ضوء ذلك سبق أن ارتأت الجمعية العمومية بجلسة ١٩٨٦/٤/٢ أن الدرجة المالية بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعادلة لرتبة أمين شرطة ثان هي الدرجة الرابعة .

#### مبدأ رقم (٢٢٥)

#### في شأن الدرجة المالية المعادلة

لوظيفة رئيس محكمة ابتدائية من الفئة (ب)

عند النقل إلى إحدى وظائف الكادر العام

—

الأصل أن هناك عدة معايير يمكن الاستهداء بها للوصول إلى أكثر درجات الكادر العام قرباً للوضع الوظيفي للمنقول من كادر خاص ومن بين هذه المعايير متوسط مربوط الدرجة والمزايا الوظيفية للدرجة السابقة والدرجة المحددة بالكادر العام ومقدار العلاوة الدورية وهدف المشرع من النقل وضوابطه العامة هي التي ترشح أعمال أحد هذه المعايير في حالة معينة دون الأخرى، ومناطق الأخذ بمعيار معين هو ألا يترتب على تطبيقه إلحاق ضرر بالعامل نتيجة نقله ، وألا يؤدي ذلك إلى ترفيته لحصوله على درجة أعلى مما هو مستحق فعلاً .

( وذلك وفقاً لفتوى الجمعية العمومية بجلستها المنعقدتين في ١٩٨٦/٢/٥ " ملف رقم ٣١٠/٦/٨٦ " ١٩٨٦/٤/٢ " ملف رقم ٣/٥/٦/٨٦ " ) .

وقد انتهت فتوى إدارة الفتوى لوزارات الثقافة والإعلام والسياحة والقوى العاملة " ملف رقم ٦٣٤/٣/٢٦ " المؤرخة ١٩٩٤/١١/٢٤ إلى أن الدرجة المعادلة بالكادر العام لوظيفة رئيس محكمة ابتدائية من الفئة (ب) المنقول منها المعروضة حالته إلى وظيفة غير قضائية هي درجة مدير عام من درجات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

وفي ضوء ما تقدم فإن الدرجة المالية المعادلة لوظيفة رئيس محكمة ابتدائية من الفئة "ب" هي درجة مدير عام من درجات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ( كبير باحثين - كبير أخصائيين بحسب الأحوال ) .

## مبدأ رقم (٢٢٦)

### في شأن تقييم شهادة المشاة

#### وعما إذا كانت تعادل مؤهلاً متوسطاً من عدمه

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الرابعة من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ بشأن تقييم الشهادات العسكرية فوق المتوسطة والمتوسطة وتنص على أنه ( يشترط لحصول الفرد على إحدى الشهادات المبينة في الجدول رقم (٢) المرفق ما يأتي :

١ - أن يتطوع للخدمة بعد حصوله على شهادة إتمام الدراسة الابتدائية القديمة أو الإعدادية العامة أو أي شهادة أخرى معادلة .

٢ - أن يلتحق بالمنشآت التعليمية العسكرية وتمضى ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ التحاقه بما في ذلك مدة الدراسة التي انتهت بنجاح مستبعداً مدة التقصير وأن يحصل في نهاية الخدمة على شهادة قدوة حسنة .

الجدول رقم (٢) الشهادات العسكرية المتوسطة المرفق بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ حيث نص على أنه ( تمنح هذه الشهادات للأفراد المتطوعين بالإعدادية أو الابتدائية نظام قديم بشرط قضاء فترة التدريب بالمنشآت التعليمية بنجاح وقضاء مدة مكملة لمدة التدريب تعادل في مجموعها ثلاث سنوات خدمة حسنة .

وبناء عليه فإن شهادة المشاة الحاصل عليها العامل بعد قضاء فترة التدريب بالمنشآت التعليمية بنجاح وقضاء مدة مكملة لمدة التدريب تعادل في مجموعها ثلاث سنوات خدمة حسنة والمسبوقة بالإعدادية أو الابتدائية نظام قديم تعادل مؤهلاً متوسطاً ( يتم الرجوع للكتاب الدراسي رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٢ ) .

## مبدأ رقم (٢٢٧)

### في شأن تحديد الدرجة المالية

#### بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعادلة لرتبة مقدم قوات مسلحة

الأصل أن معادلة درجات الكادرات الخاصة بدرجات الكادر العام تتم وفقاً لعدة معايير يمكن الاستهداء بها للوصول إلى أكثر درجات الكادر العام قرباً للوضع الوظيفي للعامل المنقول من كادر خاص إلى الكادر العام ومن بين هذه المعايير متوسط مربوط الدرجة والمزايا الوظيفية المقررة للدرجة السابقة بالكادر الخاص والدرجة المحددة بالكادر العام ومقدار العلاوة الدورية .

• وحيث أن بداية ربط الدرجة الثانية بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ( ٧٠ جنيهاً ) ونهاية الربط ( ١٥٩ جنيهاً ) وفئة العلاوة الدورية تكون ( ٤ جنيهاً حتى يصل المرتب إلى ٧٣ جنيهاً ، ثم تصبح بعد ذلك ٥ جنيهاً ) وأن بداية ربط رتبة مقدم بالقوات المسلحة ( ٩٠ جنيهاً ونهاية الربط ١٤٩ جنيهاً وفئة العلاوة الدورية ٥ جنيهاً ) فمن ثم تكون الدرجة الثانية بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هي الأقرب إلى رتبة مقدم بالقوات المسلحة وعليه فإن رتبة مقدم بالقوات المسلحة تعادل الدرجة الثانية من درجات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .



## مبدأ رقم (٢٢٨)

### في شأن

## معادلة شهادة البكالوريوس من كلية التربية النوعية

صدر قرار المجلس الأعلى للجامعات رقم ٣٣٨ باعتماد توصية لجنة المعادلات بتاريخ ١٩٩٣/٧/٢٨ بمعادلة درجة الليسانس أو البكالوريوس التي تمنحها كليات التربية النوعية التي كانت تابعة لوزارة التعليم العالي بجمهورية مصر العربية ونقلت تبعيتها حالياً إلى الجامعات المصرية بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٩ لسنة ١٩٩٨ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات بدرجة الليسانس أو البكالوريوس التي تمنحها الجامعات المصرية من كليات التربية في الشعب الدراسية المناظرة .

## مبدأ رقم (٢٢٩)

### في شأن

## تقييم شهادة بكالوريوس السياحة والفنادق قسم الإرشاد السياحي التي يمنحها المعهد العالي للسياحة والفنادق جامعة السادس من أكتوبر

صدر قرار المجلس الأعلى للجامعات رقم ٢٤٥ بتاريخ ١٩٩٧/١١/١٨ بتعديل قراره رقم ٩٢ بتاريخ ١٩٩٦/١/١٨ بند رقم (٤٣) ليصبح على النحو التالي :  
" معادلة درجة البكالوريوس شعبة الإرشاد السياحي التي يمنحها المعهد العالي للسياحة والفنادق بمدينة السادس من أكتوبر التابع لوزارة التعليم العالي بدرجة البكالوريوس في الإرشاد السياحي التي تمنحها الجامعات المصرية من كليات السياحة والفنادق " .

## مبدأ رقم (٢٣٠)

### في شأن

## تحديد التاريخ الذي يعتد به للحصول على مؤهل من الدرجة الجامعية الأولى والمؤهلات الأعلى منها

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٧٣) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ التي تنص على أنه يتحدد تاريخ منح الدرجة العلمية بتاريخ اعتماد مجلس الكلية لنتيجة الامتحان الخاص بهذه الدرجة .  
وعليه فإن تاريخ اعتماد النتيجة من مجلس الكلية هو التاريخ الذي يتخذ أساساً للحصول على المؤهل الدراسي ( الدرجة الجامعية الأولى ) .  
وتنص المادة (٩٢) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على أن " تمنح مجالس الجامعات بناء على اقتراح مجالس الكليات المختصة دبلومات الدراسات العليا ودرجات الماجستير والدكتوراه .... " .  
وعليه فإنه بالنسبة للمؤهلات الأعلى من الدرجة الجامعية الأولى ( دبلومات الدراسات العليا ودرجات الماجستير والدكتوراه فيعتد باعتماد مجلس الجامعة لتحديد تاريخ الحصول على هذه الدرجات .

## مبدأ رقم (٢٣١)

### في شأن

مدى إمكانية اعتبار العاملين الحاصلين على الشهادات العسكرية

والمعاملين بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤

والمطبق بشأنهم نص المادة السادسة من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥

من الحاصلين على مؤهلات متوسطة من عدمه

المؤهلات الدراسية الواردة بالجدول المرفق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ والمؤهلات الدراسية المضافة إليها سابقاً بمقتضى الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ هي :

#### أ) الشهادات العسكرية فوق المتوسطة التي توقف منحها :

والواردة بالجدول رقم (١) الملحق بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ المتضمن أن " يمنح هذه الشهادات للأفراد المتطوعين من الحاصلين على الثانوية أو ما يعادلها بشرط قضاء مدة سنتين بما فيها مدة التدريب بالمنشآت التعليمية خالية من مدد التقصير خدمة حسنة " .

#### ب) الشهادات العسكرية المتوسطة التي توقف منحها :

والواردة بالجدول رقم (٢) الملحق بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ المتضمن أن " تمنح هذه الشهادات للأفراد المتطوعين بالإعدادية أو الابتدائية نظام قديم بشرط قضاء فترة التدريب بالمنشآت التعليمية بنجاح وقضاء مدة مكملة لمدة التدريب تعادل في مجموعها ثلاث سنوات خدمة حسنة " .

وحيث تنص المادة (٨) من قرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٥ بتقييم المؤهلات الدراسية تنفيذاً لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ( تعتمد الشهادات والمؤهلات الدراسية أقل من المتوسطة " شهادة إتمام الدراسة الابتدائية النوعية وشهادة إتمام الدراسة الإعدادية أو ما يعادلها الآتي ذكرها فيما يلي للتعيين وفقاً للفتنة "٣٦٠/١٦٢" .

١ - .....

٢ - شهادة إتمام الدراسة بالمدارس الإعدادية .

وبناء عليه فإن الحاصلين على الشهادات العسكرية والمعاملين بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ طالما إنهم حصلوا على الإعدادية وقضوا فترة التدريب طبقاً للجدول المرفق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ فإنهم يعتبرون حاصلين على مؤهل متوسط .  
( يراجع الكتاب الدراسي رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٦ ) .

## مبدأ رقم (٢٣٢)

### في شأن

الأثر المترتب على عدم إنذار العامل المنقطع عن عمله وفقاً لحكم

المادة ٩٨ القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على إنهاء خدمته

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٩٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذي ينص على أنه ( يعتبر العامل مقمداً استقالته في الحالات الآتية :

- ١ - إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم ...
  - ٢ - إذا انقطع عن عمله بغير إذن قبله منه الإدارة أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة ...
- وفي الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية ) .

وحيث أن مؤدى نص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قضت بإنذار العامل كتابه بعد انقطاعه عن العمل وهو إجراء جوهري يقصد به أن تستوثق جهة الإدارة من مدى إصرار العامل على تركه للعمل وعزوفه عنه ، وفي ذات الوقت إعلانه بما يراد اتخاذه حياله من إجراءات بسبب انقطاعه عن العمل وتمكينه له من إبداء عذره قبل اتخاذ الإجراءات ، ولئن كان الأمر كذلك إلا أن هذا الإجراء ليس مقصوداً لذاته وإنما الهدف منه أن تتبين جهة الإدارة مدى إصرار العامل على تركه لعمله وهو الوظيفة ، وهو بذلك يمثل ضماناً ، وأن إغفاله يمثل إهداراً للضمانة ، إلا أنه إذا كشفت ظروف الانقطاع عن العمل بذاتها أن العامل لديه نية هجر الوظيفة والعزوف عنها بما لا يحتمل الجدل فإن الإصرار على القول بضرورة الإنذار في هذه الظروف لا مبرر له ولا جدوى معه ومن ذلك مثلاً انقطاع العامل انقطاعاً متصلاً مدة طويلة من الزمن دون أن يحاول فيها الاتصال بجهة الإدارة أو يخاطبها بما يفيد وجود أعذار تبرر له سبب الانقطاع ، فإنه من المفروض عقلاً ومنطقاً ووفقاً لطبائع الأمور أن العامل في هذه الحالة يتوافر لديه النية في ترك الوظيفة ، فالانقطاع زمناً طويلاً غير مألوف في عرف الانقطاع الوظيفي المقبول دليل على نيته على هجر الوظيفة وتركها وهذا هو الهدف والقصد من الإنذار في حسم الشكل في تأويل مسألة الانقطاع حيث أصبح القصد من الانقطاع في هذه الحالة واحداً ومن ثم تخرج مثل هذه الحالات من ضرورة وجوب الإنذار لوضوح دلالة الانقطاع على نية هجر الوظيفة .

وتكون القرارات الصادرة في مثل هذه الحالات صحيحة ومتفقة مع القانون وهو ما أكده حكم المحكمة الإدارية لوزارة التربية والتعليم الصادر بجلسة ٢٠٠١/٣/١٩ في الدعوى رقم ٢٥٤ لسنة ٤٦ق.

### مبدأ رقم (٢٣٣)

#### في شأن

#### كيفية تحديد سن الإحالة إلى المعاش بالنسبة لعلماء الأزهر ومن في حكمهم

سبق أن أصدر الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدراسي رقم ١ لسنة ١٩٩٧ الصادر في ١٩٩٧/٤/١ بشأن تحديد المقصود بعلماء الأزهر في تطبيق القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته بأنهم خريجو الأزهر الحاصلين على الشهادة العالية وليس حملة ( العالمية ) الدكتوراه فقط وأن مناهج الاستفادة من حكم الإحالة إلى المعاش في سن الخامسة والستين بالنسبة لجميع خريجي الأزهر يتطلب توافر الشروط الآتية :

**أولاً : بالنسبة لمن كان بالخدمة في ١٩٧٣/٥/١٣ يتطلب توافر شرطين هما :**

- ١ - سابقة الحصول على ثانوية الأزهر .
- ٢ - الوجود بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ ( ١٩٧٣/٥/١٣ ) .

**ثانياً : بالنسبة لغير الموجودين بالخدمة في ١٩٧٣/٥/١٣ :**

يشترط أن يكون الالتحاق بالمعاهد الأزهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التابعة له في ١٩٦١/٧/٦ .

ويستفيد علماء الأزهر ومن في حكمهم بهذه الميزة ولو لم يكونوا معاملين وظيفيا بهذا المؤهل .  
وقبل التطبيق يتعين استيفاء البيانات اللازمة للوقوف على مدى بقاء العامل حتى سن الخامسة والستين على ضوء ما هو وارد بملف خدمته .

#### مبدأ رقم (٢٣٤)

#### في شأن تحديد سن انتهاء الخدمة

#### بالنسبة للموظفين والعمال والاستثناءات الواردة عليه

الأصل أن تنتهي خدمة العامل عند بلوغه سن الستين وفقا لحكم المادة (٩٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وقد ورد الاستثناء على ذلك في القوانين أرقام ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين والقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة وعمالها الدائمين والقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ومن بعده القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي حيث يتطلب المشرع لإفادة العامل من ميزة البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين في تطبيق أحكام القوانين السابقة ما يلي :

١ - أن يكون من موظفي الدولة ومستخدميها وعمالها الدائمين وليس من العاملين المعيّنين بمكافآت شاملة أو بصفة مؤقتة الموجودين بأي من هذه الصفات في ١/٣/١٩٦٠ أو في ١/٥/١٩٦٠ وذلك بالنسبة لتطبيق أحكام القانونين رقمي ٣٦ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ أو في ١/٦/١٩٦٣ بالنسبة لتطبيق أحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣

٢ - أن تكون لوائح توظيفهم في التواريخ المذكورة تقضى ببقيائهم بعد سن الستين .  
ويتولد لمن له حق البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين في ظل أحكام القانونين رقمي ٣٦ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ لتوافر الشروط السابقة مركز قانوني ذاتي يستصحبه في ظل القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن بعده قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ولو تغير مركزه القانوني .

وقبل التطبيق على الحالات المعروضة يتعين استيفاء البيانات المؤدية لإبداء الرأي من واقع ملف خدمة العامل .

#### مبدأ رقم (٢٣٥)

#### في شأن مدى جواز إنهاء خدمة العامل في حالة الانقطاع التالي

#### على عدم الموافقة على تجديد إجازته

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢/٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب لأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وفقا للقواعد التي تتبعها .

كما تنص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه يعتبر العامل مقبدا استقالته في الحالات الآتية :

١ - إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة

المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة لانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل.

٢ - إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة تعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة .

وفي الحالتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية .

وفي ضوء ما تقدم فإذا تقدم العامل بطلب إجازة بدون مرتب ولم يصدر بها قرار من السلطة المختصة وانقطع واتبع في شأنه أحكام المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فإن خدمته تكون منتهية بقوة القانون من اليوم التالي لاكتمال مدة الانقطاع دون حاجة لصدور قرار بإنهاء الخدمة إذا لم تتخذ ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي للانقطاع ، وفي هذه الحالة يتعين إصدار القرار التنفيذي المقرر لإنهاء خدمته من تاريخ الانقطاع وذلك لترتيب الآثار المترتبة على إنهاء الخدمة .

#### مبدأ رقم (٢٣٦)

#### في شأن

#### مدى جواز سحب قرار إنهاء الخدمة إذا ما انتفت نية الاستقالة الضمنية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٩) البند رقم (١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المستبدلة بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ والتي تنص على " يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ، ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج ، ويسرى هذا الحكم سواء أكان الزوج المسافر من العاملين في الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص " . ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة في جميع الأحوال .

وعليه فإذا قدم العامل أوراق تجديد إجازته الوجوبية لمرافقة زوجته في المواعيد المحددة قانوناً وتمت الموافقة عليها وسلمت إلى مسئول الإجازات الذي تقاعس عن اتخاذ الإجراءات المطلوبة لاستصدار قرار بالموافقة على تجديد الإجازة الوجوبية الأمر الذي ترتب عليه صدور قرار بإنهاء خدمته بسبب الانقطاع طبقاً لحكم المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، فإذا تظلم العامل من القرار الصادر بإنهاء خدمته في المواعيد القانونية فلا مانع من سحب قرار إنهاء الخدمة واعتباره كأن لم يكن لأن انقطاع العامل عن عمله الذي يترتب عليه إنهاء خدمته هو عمل إرادي يفترض فيه المشرع اتجاه نية العامل لإبداء رغبته في عدم الاستمرار بالعمل مما رتب عليه المشرع إنهاء خدمته بعد مراعاة اتخاذ الإجراءات الواجب إتباعها في هذا الشأن فإذا ما انتفت هذه النية تجاه العامل وكان هناك خطأ من جهة الإدارة فلا مانع من سحب قرار إنهاء الخدمة .

## مبدأ رقم (٢٣٧)

### في شأن

### مدى جواز تأثير الفصل من العمودية

### وفقا لقانون العمد والمشايخ على إنهاء العلاقة الوظيفية للعامل

إن صدور قرار بفصل العامل الذي يشغل وظيفة عمدة لإخلاله بواجب وظيفة العمودية ، لا يؤثر على العلاقة الوظيفية التي تربطه بالجهة الإدارية ، وإنما يتحدد أثرها فقط على وظيفة العمودية ، ولا تنتهي علاقته الوظيفية إلا بتحقيق أحد الأسباب الموجبة لانتهائها قانوناً ، فإذا ما صدر قرار بفصل أحد العاملين من العمودية ، ثم بلغ السن القانونية للإحالة إلى المعاش من وظيفته الأصلية في تاريخ لاحق على هذا الفصل ، اعتبرت خدمته منتهية بالإحالة إلى المعاش وليس بفصله من وظيفة العمدة .

## مبدأ رقم (٢٣٨)

### في شأن

### استفادة أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣

### من أحكام الاستقالة التيسيرية المنصوص عليها في المادة ٩٥ مكررا

### ٩٥ مكرراً (١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

هذا الموضوع يحكمه نص المادة رقم ٩٥ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تضمنت جواز إحالة العامل الذي لا تقل سنه عن ٥٥ سنة بناء على طلبه إلى المعاش والمادة ٩٥ مكررا (١) التي تضمنت إحالة العامل إلى المعاش الذي تقل سنه عن ٥٥ سنة بسبب قيامة بمشروع إنتاجي .

وبالنسبة لمدى استفادة أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ لأحكام المادتين المشار إليهما فإن إفتاء مجلس الدولة قد استقر على استدعاء الأحكام التي ترصدها أنظمة التوظيف العامة وإنزالها على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في تلك القوانين أو القرارات متى كانت لا تتعارض مع نصوصه أو تتعارض وطبيعة الوظائف التي تحكمها .

ولما كان قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ لم يرد به نصوص مماثلة للمادة ٩٥ مكررا ، ٩٥ مكررا (١) فإنه إعمالاً للمادة ٢٤ من القانون المذكور والتي نصت على أن يعمل فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام على حسب الأحوال فإن العاملين بالإدارات القانونية يفيدون من أحكام المادتين ٩٥ مكرراً ، ٩٥ مكررا (١) متى توافرت في شأنهم الشروط والضوابط الواردة بهما .

## مبدأ رقم (٢٣٩)

### في شأن الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة الانقطاع عن العمل

- يعتبر العامل مقمدا استقالته بسبب الانقطاع عن العمل بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية أو أكثر من ثلاثين يوما متقطعة وفقا لحكم المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ويدخل في الاختصاص الوظيفي المباشر لمديري شئون العاملين المختصين بكل وحدة أو من يقوم مقامهم توجيه الإنذار الكتابي إلى العامل المنقطع على آخر عنوان ثابت بملف خدمته وعلى أن يذكر صراحة في الإنذار التنبيه على العامل بالعودة إلى العمل وأن الأثر المترتب على عدم العودة إنهاء الخدمة وإلا وقع المختص تحت طائلة المسؤولية التأديبية .

### ويكون توجيه الإنذار في المواعيد التالية :

\*\* في حالة الانقطاع لمدة أكثر من خمسة عشر يوما متصلة يكون الإنذار بعد خمسة أيام.

\*\* في حالة الانقطاع لمدة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة يكون الإنذار بعد عشر أيام .

### وفي الحالتين المذكورتين يتم إنهاء الخدمة على النحو التالي :

\*\* في حالة الانقطاع المتصل وعدم العودة أو في حالة العودة بعد الخمسة عشر يوما التالية لمدة الانقطاع تنتهي خدمة العامل المنقطع بقوة القانون دون حاجة إلى صدور قرار حتى ولو قدم عذرا .

\*\* في حالة الانقطاع المدة غير المتصلة تعتبر خدمة العامل منتهية من اليوم التالي لاكتمال المدة بقوة القانون دون حاجة إلى صدور قرار .

## مبدأ رقم (٢٤٠)

### في شأن تحديد الوثيقة التي يعتد بها عند انتهاء الخدمة بسبب الإحالة إلى المعاش

تحديد سن العامل في مسائل التوظيف يتعلق بالنظام العام نظرا للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق الموظف وبالتالي فإنه متى تم تحديد هذه السن عند ابتداء الخدمة بوثيقة تعيينه كشهادة الميلاد أو صورة منها مستخرجة من سجلات المواليد أو بقرار من القومسيون الطبي فإن العامل يعامل عند انتهاء خدمته على أساس الوثيقة التي قدمها ابتداء كمسوغ للتعيين ولا يعتد في هذا الشأن عند انتهاء الخدمة بمسوغ آخر حتى ولو كان رسميا .

فإذا ما بدأت العلاقة الوظيفية على أساس قرار من القومسيون الطبي العام حدد سنا معيننا للعامل عند دخوله الخدمة عومل بهذه الوثيقة عند انتهائها ولا يقبل منه التقدم بشهادة ميلاد مغايرة في تحديد السن عند انتهاء الخدمة .

## مبدأ رقم (٢٤١)

### في شأن

#### مدى أحقية العامل الذي حكم ببقائه في الخدمة

**حتى سن الخامسة والستين في صرف الفرق بين ما تقاضاه عند سن الستين  
من مقابل نقدي لرصيد الإجازات وما يستحقه ببلوغه سن الخامسة والستين**

إذا صدر للعامل حكم بإلغاء قرار إنهاء الخدمة على سن الستين وأحقته في البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين فإن مدة خدمته تعد متصلة ويتعين رد المبالغ التي صرفت له كمقابل نقدي للإجازات لكونها صرفت بغير وجه حق على أن يستحق صرفها في هذه الحالة عند بلوغ العامل السن القانوني في الخامسة والستين .

فإذا كان العامل قد صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية عند إنهاء خدمته على سن الستين وصدر الحكم بأحقته بالبقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين وكان العامل قد بلغ هذه السن فعلا فيتم عمل مقاصة قانونية بين المقابل النقدي الذي تم صرفه له عند انتهاء خدمته لأول مرة على سن الستين وبين المستحق له قانونا عند بلوغه سن الخامسة والستين .

## مبدأ رقم (٢٤٢)

### في شأن مدى صحة القرار الصادر بإنهاء خدمة أحد العاملين

**للاقطاع خلال فترة حبسه على ذمة أحد القضايا وصدر الحكم ببراءته**

الموضوع يحكمه نص المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أن يعتبر العامل مقدماً استقالته إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً .

ولما كان انقطاع العامل عن عمله بدون إذن هو عمل إرادي افترض فيه المشرع اتجاه نية العامل إلى إيداء رغبته في عدم الاستمرار بالعمل مما رتب عليه المشرع إنهاء خدمته بعد مراعاة اتخاذ الإجراءات الواجب إتباعها في هذا الشأن وإنه في حالة ما إذا قامت بين العامل وإرادته قوة قاهرة حالت بينه وبين الاختيار لحضوره لمقر عمله فإنه في هذه الحالة لا تكتمل في شأنه قرينه الاستقالة الضمنية وأنه يجوز سحب قرار إنهاء خدمته ما لم يكن قد انقطع بعد زوال المانع المدد الموجبة لاعتبار خدمته منتهية طبقاً للمادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

## مبدأ رقم (٢٤٣)

### في شأن

#### مدى جواز استمرار العامل في العمل بعد بلوغه سن الستين

**لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة وكيفية معاملته خلال هذه المدة**

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تنص على أن " تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة



أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة .

كما تحكمه المادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ التي تنص على أن يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة " .

ومفاد ذلك أن الأصل انتهاء الخدمة ببلوغ العامل سن الستين وذلك بمراعاة ما هو مقرر بقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ " مع مراعاة الاستثناءات الواردة على هذا الأصل وأن قانون التأمين الاجتماعي الذي أشار إليه قانون العاملين المدنيين بالدولة - قد قرر لاعتبارات معينة تتعلق بنظام التكافل الاجتماعي وتمشياً مع سياسة الدولة في مد مظلة التأمين لجميع المواطنين - استمرار المؤمن عليه الذي تنتهي مدة خدمته دون استكمال المدة الموجبة لاستحقاقه معاش الشيخوخة ١٢٠ شهراً في العمل أو التحاقه بعمل جديد لاستكمال هذه المدة . كما رخص لصاحب العمل بإنهاء خدمة المؤمن عليه ببلوغه السن المقررة أو بعد ذلك على أن يلتزم بأداء الاشتراكات المستحقة عنه عن المدة الباقية الموجبة لاستحقاقه المعاش وفي هذه الحالة يعفي المؤمن عليه من أداء الاشتراكات المستحقة عنه " .

ومن حيث أنه لما كان الأصل أن خدمة العامل تنتهي ببلوغه السن المقررة وأن جواز استمرار المؤمن عليه في العمل طبقاً لحكم المادة ١٦٣ من قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه هو استثناء من هذا الأصل قصد به تحقيق غاية معينة وكان المشرع قد سكت عن تحديد المعاملة الوظيفية للعامل خلال فترة الاستمرار ومن ثم يتعين تحديد وضعه الوظيفي خلال هذه الفترة بأن يتمتع بجميع الحقوق والمزايا المقررة بقانون العاملين المدنيين بالدولة من ناحية استحقاق العلاوات والترقيات ، ولا يستحق المقابل النقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية إلا عند انتهاء مدة الاستمرار بالشروط والضوابط المقررة لذلك .

## مبدأ رقم (٢٤٤)

### في شأن

### مدى جواز سحب قرار إنهاء الخدمة الصحيح والأثر المترتب على عدم السحب

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ والتي تقضى بأنه " يجوز للعامل الذي انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته " . وفي حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للنظر في الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكور والتي يجوز إعادة تعيينه عليها في ضوء الاحتياجات الفعلية ، ولا يتم اتخاذ أي إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التي يعاد التعيين عليها .

ومن ثم فإن قرار إنهاء خدمة العامل بسبب قبول استقالته ، وقد صدر صحيحاً فإنه لا يسحب حيث لا يرد السحب على القرارات الصحيحة .

إلا أنه إذا تقدم خلال ستين يوماً من تاريخ إنهاء خدمته يطلب العدول عن الاستقالة فإن الجهة الإدارية تترخص في سحب قرار إنهاء خدمته بسبب قبول استقالته وفقاً للاحتياجات الفعلية .

## مبدأ رقم (٢٤٥)

### في شأن

### مدى جواز إنهاء خدمة العامل

### المحتفظ له بوظيفته بسبب هروبه من الخدمة العسكرية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٣) من قانون الخدمة العسكرية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ التي تقضى بأنه يجب على الجهات الحكومية ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة ووحدات القطاع العام أيا كان عدد العاملين فيها الاحتفاظ لمن جند من العاملين بوظيفته أو بعمله أو بوظيفة أو بعمل مماثل إلى أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية والوطنية على أن يعاد العامل إلى هذه الوظيفة أو العمل متى طلب ذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسريحه من الخدمة .

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٢/٢/٩ إلى أن الهروب من الخدمة العسكرية يعتبر من الجرائم المخلة بالشرف وبالحكم فيها تنتهي خدمة العامل المدنية بقوة القانون إذا كانت العقوبة مقيدة للحرية وغير موقوف تنفيذها ، وعليه فإن الاحتفاظ بالوظيفة منوط بكون العامل مجندا عملا بحكم المادة ٤٣ المشار إليها أما إذا ثبت أنه هاربا من الخدمة العسكرية فإن الالتزام بالاحتفاظ بالوظيفة لا يكون له أساس حيث أن الاحتفاظ بدور مع سببه وجوداً وعدماً ومن ثم لا يجوز استمرار الاحتفاظ للمجند بالوظيفة إذا ثبت أنه أصبح هاربا من الخدمة وفي هذه الحالة تنتهي خدمته من تاريخ هروبه باعتبار أن جريمة الهروب من الخدمة العسكرية من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وتنتهي العلاقة الوظيفية بقوة القانون .

## مبدأ رقم (٢٤٦)

### في شأن

### كيفية حساب المدة من تاريخ وضع العامل نفسه

### تحت تصرف جهة الإدارة وحتى تاريخ تسلمه العمل

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أن يعتبر العامل مقوما لاستقالته إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك .

وعليه فإن المدة التي وضع العامل فيها نفسه تحت تصرف جهة الإدارة إلا أنها لم تسلمه العمل بسبب عرض حالته على الشئون القانونية لا يستحق عنها أجر حيث أنه لم يؤد عملا خلالها باعتبار أن الأجر مقابل العمل وإنما يمكن للسلطة المختصة تعويضه عنها .

## مبدأ رقم (٢٤٧)

### في شأن

#### المقصود بالدراسات التي تعقدها كلية الدفاع الوطني

#### لأكاديمية ناصر العسكرية والتي تحل محل التدريب اللازم لشغل الوظائف القيادية

هذا الموضوع يحكمه نص المادتين ( ١١ ، ١٤ ) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ والمعدلة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٤ لسنة ١٩٩٥ والتي أوجبت إيفاد المرشحين للوظائف القيادية للتدريب اللازم لشغل هذه الوظائف ، وعلى أن يتضمن البرنامج التدريبي بصفة خاصة الموضوعات والمواد التدريبية التي تنمى مهارات وخبرات القيادة لدى المتدربين ، وبما يحقق الأخذ بأساليب الإدارة الحديثة ونظم المعلومات والتعريف بدور الدولة في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والوعي الكامل بمسئولية القيادات الإدارية في تقديم الخدمات إلى المواطنين في سهولة ويسر .

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٤ لسنة ١٩٩٥ باعتبار من اجتاز الدراسات التي تعقدها كلية الدفاع الوطني التابعة لأكاديمية ناصر العسكرية أنه أدى التدريب اللازم لشغل الوظائف القيادية .

ونظرا إلى أن أكاديمية ناصر العسكرية تعد نماذج مختلفة من البرامج وتتنوع الموضوعات التي تتضمنها والمدد التي تقضى بهذه البرامج فإنه يلزم للاعتداد باجتياز البرنامج الذي تعده الأكاديمية ويغنى عن التدريب لشغل الوظائف القيادية توافر شرطين :

- ١ - ألا تقل مدته عن شهر باعتبار أن أقل مدة محددة لبرامج إعداد القادة لا تقل عن هذه المدة .
  - ٢ - أن يتضمن البرنامج عددا من الموضوعات التي ورد النص عليها في المادة (١٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ حتى يكون التدريب الذي تعده الأكاديمية متقاربا مع التدريب المقرر لشغل الوظائف القيادية .
- ويلزم في هذا الصدد أن يكون التدريب الذي تجرته الأكاديمية شاملا بعض الموضوعات التي تضمنتها المادة (١٤) سالف الذكر وليس قاصرا على موضوع واحد فقط .

## مبدأ رقم (٢٤٨)

### في شأن

#### مدى جواز أن يتضمن تشكيل اللجان الدائمة للقيادات

#### أحد المعينين بعقد / مؤقت أو مكافأة أو خبير وطني أو عاملين

#### من درجات أقل من درجة المرشح لشغل الوظيفة القيادية

هذا الموضوع يعالجه نص المادة السادسة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ الصادر باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ الذي ينص على أن يكون تشكيل اللجنة الدائمة للوظائف القيادية من درجة مدير عام أو الدرجة العالية ، وكذا اللجنة الدائمة للوظائف القيادية من الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها من عدد فردي من الأعضاء لا يقل عن ثلاثة ولا يزيد على خمسة على أن يراعى في اختيارهم أن يكونوا من بين الكفاءات المشهود لهم بالنجاح في عملهم السابق والحالي وأن تتناسب درجاتهم الوظيفية مع

درجات الوظائف المطلوب شغلها ، وهو ما يعنى أن تشكيل هذه اللجان يجب أن يكون من الشاغلين لدرجات دائمة ولا يصلح المعين بعقد مؤقت أو مكافأة أو خبيراً أن يكون عضواً بهذه اللجان خاصة وأن اختصاصها عمل تنفيذي بطبيعته .  
كما لا يجوز أن تشمل اللجان عاملين من درجات أقل من درجة المرشح لشغل الوظيفة القيادية أو أن يكون ترتيب أدميتهم في هذه الدرجة أحدث من المرشح لشغل الوظيفة .

#### مبدأ رقم (٢٤٩)

##### في شأن

#### تحديد السلطة المختصة بالنقل من وظيفة قيادية إلى وظيفة قيادية أخرى

#### في ضوء القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية

النقل من وظيفة قيادية إلى وظيفة قيادية أخرى داخل الوحدة يكون بقرار من السلطة المختصة ( الوزير - المحافظ - رئيس مجلس إدارة الهيئة ) - أما النقل من وظيفة قيادية إلى وظيفة قيادية أخرى خارج الوحدة فيكون بقرار من رئيس مجلس الوزراء - وذلك تطبيقاً للمادة الثانية من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية - ولم يفوض رئيس مجلس الوزراء في هذا الاختصاص .

#### مبدأ رقم (٢٥٠)

##### في شأن

#### مدى جواز شغل وظيفة قيادية طبقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١

#### في ضوء ما أفاد به بعض الرؤساء من مأخذ تتعلق بكفاءة العامل الإداري

هذا الموضوع يحكمه نص المادة العاشرة من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ والتي تنص على أن " تقوم لجنة الوظائف القيادية المختصة بفحص طلبات المتقدمين من واقع الكشوف التي تعرضها الأمانة الفنية ولها أن تجرى المقابلات والاختبارات التي تراها لازمة للتعرف على قدراتهم ويتم ترتيبهم وفقاً لمجموع درجات كل منهم " .  
كما نصت المادة (١١) من ذات اللائحة على أن " تقوم اللجنة المشار إليها بترشيح عدد من المتقدمين يتناسب مع عدد الوظائف المطلوب شغلها لإيفادهم للتدريب اللازم لشغل هذه الوظائف وتعد اللجنة الترتيب النهائي للمتقدمين الذين اجتازوا التدريب بنجاح وفقاً للدرجات التي حصل عليها كل منهم " .  
كما نصت المادة (١٢) من اللائحة أيضاً على أن " يتم التعيين في الوظائف القيادية بحسب الأسبقية في الترتيب النهائي للمتقدمين وفقاً للمادة السابقة " .  
وعلى ذلك فإذا تم ترشيح العامل لشغل وظيفة مدير عام وجاء ترتيبه الأول وفقاً لمجموع الدرجات التي حصل عليها كما تم اجتيازه التدريب اللازم لشغل هذه الوظيفة بنجاح كما جاء أيضاً تقرير الرقابة الإدارية بصلاحيته فإن العامل في هذه الحالة يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة ولا يقدح في ذلك ما أخذه عليه بعض الرؤساء بما يتعلق بكفاءته الإدارية وتوقيع بعض الجزاءات عليه ما دام تم محوها بعد ذلك .

إلا أن التعيين في الوظيفة العامة رغم توافر الشروط من إطلاقات السلطة المختصة بالتعيين وهي شأنها في إصدار القرار من عدمه ، ولا يكتسب العامل الحق في التعيين إلا بصدر هذا القرار حيث أن شروط الصلاحية وحدها لا تكفي لنشأة الحق .

### مبدأ رقم (٢٥١)

#### في شأن

### مدى جواز تجديد تعيين شاغل الوظيفة القيادية المحال للمحاكمة التأديبية أو الجنائية

تنص المادة ٨٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه " لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف وفي هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فإذا استطلت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم أدانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ " .

ويعتبر العامل محالاً للمحاكمة التأديبية من تاريخ إيداع الأوراق وقرار الاتهام من النيابة الإدارية سكرتارية المحكمة التأديبية المختصة من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية .

ويعتبر العامل محالاً للمحاكمة الجنائية من تاريخ تكليفه من قبل النيابة العامة بالحضور أمام المحكمة الجنائية ويترتب على اعتبار العامل محالاً إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أثرين:

- ١ - عدم جواز قبول الاستقالة الصريحة أو الضمنية .
  - ٢ - عدم جواز ترقيته أثناء مدة الإحالة .
- ونظراً إلى أن التعيين في الوظائف القيادية والتجديد لشغلها يأخذ حكم الترقية باعتباره تعييناً متضمناً ترقية فإن إحالة العامل للمحاكمة التأديبية أو الجنائية يأخذ حكم المانع من التجديد باعتباره يثير شبهات حول سلوك العامل .

### مبدأ رقم (٢٥٢)

#### في شأن كيفية التعيين من قائمة الترشيح لشغل الوظائف القيادية

#### طبقاً للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ وعمّا إذا كان يلزم أخذ موافقة

#### الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على ذلك

هذا الموضوع يحكمه نص المادتان ( ١١ ، ١٢ ) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ والتي أوجبت قيام اللجنة القيادية بترشيح عدد من المتقدمين يتناسب مع عدد الوظائف المطلوب شغلها لإيفادهم للتدريب وتعد اللجنة الترتيب النهائي للمتقدمين الذين اجتازوا التدريب بنجاح وفقاً للدرجات التي حصل عليها كل منهم ، ويتم التعيين في الوظائف القيادية بحسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي للمتقدمين ، وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعين بمضي سنة من تاريخ اعتماد قائمة الترشيح من السلطة المختصة ، يجوز التعيين من القائمة التي مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قائمة صالحة للترشيح منها وذلك خلال ستة أشهر التالية لانقضاء السنة المذكورة .

و عليه فإن قائمة الترشيح النهائية بعد اجتياز العامل للتدريب تكون صالحة للتعيين منها خلال سنة من تاريخ اعتمادها من السلطة المختصة ، فإذا انقضت هذه المدة ولم تكن هناك قائمة أخرى صالحة للترشيح منها ، يكون للسلطة المختصة في نطاق سلطاتها الجوازية الترشيح للتعيين من هذه القائمة خلال مدة لا تجاوز ستة أشهر من انتهاء السنة .  
ويلزم في جميع الأحوال عند الترشيح للتعيين أخذ موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لإعادة تمويل الوظيفة الشاغرة التي خلت بإحالة شاغلها للمعاش حيث أصبحت وظيفة محتفظ بها على سبيل التذكار .

#### مبدأ رقم (٢٥٣)

##### في شأن

#### ضرورة مراعاة المواعيد القانونية للتجديد لشغل الوظائف المدنية القيادية

صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام ونص في مادته الثانية على أنه :  
" وتنتهي مدة تولى الوظيفة المدنية القيادية بانقضاء المدة المحددة في قرار شغل العامل لها ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بالتعيين بتجديدها .... " .  
ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل الوظيفة القيادية أو النقل منها طبقاً للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل " .  
ونظراً لما لوحظ من عدم التزام بعض الوحدات المخاطبة بأحكام هذا القانون من عرض إجراءات التجديد لشغل الوظائف القيادية في الميعاد المنصوص عليه بالمادة الثانية من القانون المشار إليه ، أي قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل ، الأمر الذي يتطلب مراعاة هذه المواعيد المقررة وجوباً ، ومرور هذه المدة دون العرض على اللجنة الدائمة للقيادات لا يتسنى معه الموافقة على إتمام التجديد وينقل العامل في هذه الحالة إلى وظيفة غير قيادية من ذات المستوى .

#### مبدأ رقم (٢٥٤)

##### في شأن

#### الاعتماد بالتدريب لشغل وظيفة قيادية عند شغل وظيفة أخرى من ذات المستوى

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الخامسة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ واللائحة التنفيذية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ والذي أناط بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وضع برنامج متكامل لإعداد وتأهيل وتنمية خبرات ومهارات المرشحين لشغل الوظائف القيادية حسب مستوى كل منها ( مدير عام - العالية - الممتازة ) .

ومتى كان ذلك فإن لكل مستوى من مستويات الوظائف القيادية مقرر بالنسبة له تدريب يخصه وتختلف موضوعاته عن المستوى الآخر بحيث لا يصلح تدريب مستوى آخر مغاير فإذا ما ألحق العامل بدورة تدريبية نتيجة ترشيحه عن طريق اللجنة الدائمة للوظائف القيادية بجهة عمله واجتازها بنجاح وحصل على الشهادة الدالة على ذلك أصبح صالحاً لشغل الوظيفة التي اجتاز التدريب لشغلها أو أي وظيفة أخرى في ذات المستوى الوظيفي ، فإذا ما نقل إلى وظيفة

أخرى في ذات المستوى أو أعيد ترشيحه لوظيفة أخرى في ذات المستوى يكون صالحا لشغلها إذا توافرت باقي الشروط دون حاجة إلى إعادة تدريبية عن ذات المستوى .

#### مبدأ رقم (٢٥٥)

### مدى اشتراط موافقة جهة العمل لتقدم العامل لشغل وظيفة قيادية ومدى موافقتها على التدريب إذا تم ترشيحه

إذا كان الإعلان لشغل الوظائف القيادية خارجيا ، فإن لأي عامل في جهة إدارية غير الجهة المعلنة التقدم لشغل هذه الوظيفة ولا يشترط موافقة جهة عمله الأصلية على هذا التقدم .  
وإذا ما تم ترشيح العامل لشغل الوظيفة القيادية وتم إيفاده للتدريب وفقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ، فإنه لا يجوز في هذه الحالة للجهة الإدارية التي يتبعها من أداء التدريب ، ويعتبر تواجده فترة عمل وفقا لحكم المادة ٦١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باعتبار أن حكم هذه المادة يتسع ليشمل الإيفاد للتدريب طبقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية .

#### مبدأ رقم ( ٢٥٦ )

### في شأن

### حالات استحداث وظيفة غير قيادية في حالة انتهاء مدة شغل وظيفة قيادية

- يتم النقل إلى وظيفة غير قيادية قبل انتهاء المدة إذا ظهرت دلائل جدية على عدم صلاحية العامل خلال مدة الشغل وذلك عن طريق اللجنة الدائمة للقيادات .
- كما يتم النقل إلى وظيفة غير قيادية إذا انتهت مدة شغل الوظيفة دون تجديد من السلطة المختصة .
- ويترتب على النقل في الحالتين طلب استحداث وظيفة غير قيادية وجوباً تطبيقاً لنص المادة الثانية من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ والتي استوجبت في هذه الحالة استحداث وتمويل وظيفة غير قيادية لا تقل درجاتها عن درجة الوظيفة القيادية في حالة عدم وجود وظيفة غير قيادية وذلك بحكم اللزوم ليشغلها العامل ويلغى هذا التمويل بخلوها من شاغليها .

#### مبدأ رقم (٢٥٧)

### في شأن مناصب الاستفادة بالميزة التأمينية

### المنصوص عليها في القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١

تنص المادة الثانية من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية على أن " تنتهي مدة تولى الوظيفة المدنية بانقضاء المدة المحددة في قرار شغل العامل لها ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بالتعيين بتجديدها فإذا انتهت مدة تولى الوظيفة المذكورة شغل



وظيفة أخرى غير قيادية لا تقل درجتها عن درجة وظيفته وبمرتبة الذي كان يتقاضاه مضافا إليه البدلات المقررة للوظيفة المنقول إليها .  
ويجوز للعامل خلال الثلاثين يوما التالية لانتهاؤ مدة شغله الوظيفة القيادية إنهاء خدمته بناء على طلبه وتسوى حقوقه على أساس مدة اشتراكه في التأمين الاجتماعي مضافا إليها مدة خمس سنوات أو المدة الباقية لبلوغه السن المقررة قانوناً لترك الخدمة أيهما أقل ... )  
ومؤدى هذا النص أنه يشترط لاستفادة العامل من تسوية حقوقه التأمينية وفقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ أن تكون مدة شغل الوظيفة القيادية قد انتهت دون تجديد ، وفي هذه الحالة يحق للعامل أن يتقدم بطلب خلال الثلاثين يوما التالية لانتهاؤ مدة شغل الوظيفة القيادية لتسوية حقوقه التأمينية وهو نص مقرر لمعاملة خاصة للعامل إذا ما نقل إلى وظيفة غير قيادية دون إرادته لعدم الصلاحية أو لانتهاؤ مدة الشغل دون تجديد أما إذا طلب العامل نقله من وظيفة قيادية إلى وظيفة غير قيادية وتقدم باستقالته بغرض التمتع بالميزة التأمينية فإن الاستقالة في هذه الحالة ترتب أثرها وفقا للقواعد العامة دون ترتيب الأثر التأميني الوارد بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ .

### مبدأ رقم ( ٢٥٨ )

#### في شأن مدى خضوع شاغلي الوظائف القيادية لنظام بيان كفاية الأداء

يتم تطبيق أحكام وقواعد قياس كفاية الأداء المنصوص عليها في القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ لتقويم نتائج أعمال شاغلي هذه الوظائف ذلك لأن لكل من النظامين مجال لتطبيقه والآثار المترتبة عليه فيالنسبة لتقويم نتائج الأعمال وفق القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فإن على شاغل الوظيفة التقدم بتقرير سنوي عن إنجازاته يعرض على اللجنة الدائمة للقيادات المختصة ليكون تحت نظرها عند انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية للنظر في إمكان تجديد شغله للوظيفة القيادية .

أما بيانات كفاية الأداء طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنسبة لشاغلي هذه الوظائف فإن الأثر المترتب عليها يتمثل في اعتبارها أحد الشروط الواجب توافرها لمنح العلاوة التشجيعية طبقا لأحكام هذا القانون كما أن بيانات كفاية الأداء تنتج أثرها اعتباراً من تاريخ نقل شاغلي الوظيفة القيادية إلى وظيفة غير قيادية طبقا لأحكام القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ عند الترقية لوظيفة غير قيادية أعلى .  
وعليه فإن تقويم نتائج أعمال شاغلي الوظائف القيادية لا يغنى عن وضع بيان كفاية أداء إذ لكل مجاله الخاص .

### مبدأ رقم (٢٥٩)

#### في شأن

#### مدى جواز تقدم العاملين المؤقتين بالوحدة

#### للوظائف القيادية المعلن عنها داخليا طبقا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١

هذا الموضوع يحكمه القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن شغل الوظائف القيادية واللائحة التنفيذية له الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ والتي ورد نص



المادة (٣) منها على أنه " تعلن كل جهة عن شغل الوظائف القيادية الخالية بها أو المتوقع خلوها من العاملين بها أو من غيرهم في صحيفتين يوميتين واسعتي الانتشار . وعلى ذلك فإن الأصل في الإعلان عن الوظائف القيادية أن يكون الإعلان خارجيا وعماما ويجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين أن يكون الإعلان داخليا . وفي ضوء ما تقدم فإن التقدم للإعلان الداخلي لشغل الوظائف القيادية من درجة مدير عام وما يعلوها طبقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية يقتصر على العاملين المخاطبين بأحكام هذا القانون وهم الشاعلون لوظائف دائمة على درجات مالية مدرجة بموازنة الوحدة وعلى ذلك يخرج من عداد هؤلاء العاملين المعينون بمكافآت شاملة على وظائف مؤقتة . ويكون لهؤلاء التقدم لشغل هذه الوظائف من الخارج في حالة الإعلان الخارجي فقط .

#### مبدأ رقم (٢٦٠)

##### في شأن

#### مدى جواز إبداء الرأي في الموضوعات المعروضة على القضاء

تلاحظ أن عديد من شكاوى العاملين التي ترد إلى الوزارة أو الجهاز مقامة بشأنها دعاوى مازالت أمام القضاء وأن أمر الفصل فيها متروك للهيئة القضائية ، وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة لجسستها المنعقدة في ١٤/١٠/١٩٨٧ إلى عدم ملائمة إبداء الرأي في الموضوعات المعروضة على القضاء ، وقد تكرر هذا الإفتاء ، وعليه فإن أي منازعة يثبت أنها مقامة بشأنها دعوى أمام القضاء يمتنع إبداء الرأي بشأنها .

#### مبدأ رقم (٢٦١)

##### في شأن

#### مدى قانونية التنازل عن صرف المزايا المقررة للتوظيفة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وكتاب دوري الجهاز رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٥ بشأن مدى جواز الموافقة على استخراج رخصة قيادة مهنية للعاملين بالحكومة والقطاع العام ممن لا تكون القيادة مهنتهم والذي أذاع ما انتهت فيه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة في ٢٩/٥/٨٥ إلى أن الحالة الوحيدة التي يجوز فيها الترخيص للعامل باستخراج رخصة قيادة مهنية " درجة ثالثة " هي حالة ما إذا كان العامل يعمل لدى الغير كسائق سيارة خاصة أو سائق أتوبيس لا يزيد عدد ركابه عن " ١٥ " راكب أو سيارة نقل خفيف لا تزيد حمولتها عن ٢٠٠٠ كجم ويقتصر دور العامل على القيادة من مكان لآخر تحت إشراف مالك السيارة أو المسئول عن إدارتها ... ذلك شريطة ألا يكون هناك تعارض بين التصريح بالمزاولة وأداء واجبات الوظيفة ومقتضياتها أما إذا كان هناك ثمة تعارض بينهما فلا يجوز التصريح باستخراج رخصة قيادة . وعليه لا يجوز التنازل عن المستحقات المالية للعامل مقابل استخراج رخصة لا تتوافر في شأنه شروط منحها . وبناء على ذلك لا يجوز الموافقة للعامل على استخراج رخصة قيادة مهنية وذلك مقابل تنازله عن الحوافز والأجور الإضافية حيث أن ذلك أمر غير جائز طالما ليس من حقه قانوناً الحصول عليها .

## مبدأ رقم ( ٢٦٢ )

### في شأن

### مدى جواز تنفيذ حكم محكمة القضاء الإداري في الشق العاجل

الأحكام الصادرة عن محاكم مجلس الدولة واجبة التنفيذ حتى ولو كانت في شقها العاجل وباعتبار أن الحكم في الشق العاجل يتمتع بالحجية القضائية للأحكام ، وذلك ما لم تأمر دائرة فحص الطعون بالمحكمة الإدارية العليا بوقف تنفيذه وذلك إعمالاً للمادة (٥٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة .  
وعليه يتم تنفيذ الحكم في الشق العاجل بعد أن تتأكد الجهة الإدارية وعلى مسؤوليتها أن المحكمة الإدارية العليا لم تأمر بوقف التنفيذ .  
وترتباً على ذلك يتعين على الجهة الإدارية تسليم الصادر لصالحه الحكم العمل تنفيذاً للحكم القضائي حتى يتم الفصل في الموضوع .

## مبدأ رقم (٢٦٣)

### في شأن

### مدى جواز استخراج أو تجديد رخص قيادة

### من الدرجة الأولى والثانية المهنية

### للعاملين القائمين على إصلاح المركبات وليست مهنتهم القيادة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٣٤) من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧٣ بإصدار قانون المرور المعدلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٩٩ والتي تنص على أنه " لا يجوز لأحد أن يحصل على أكثر من رخصة واحدة من رخص القيادة المبينة في هذه المادة عدا المرخص لهم طبقاً للبنود من ٥ - ١٢ منها فيجوز لهم الحصول على رخصة واحدة إضافية من نوع آخر " .  
بند "٢" رخصة قيادة درجة ثالثة تجيز لحاملها ممن تكون قيادة السيارات مهنته قيادة السيارات الأجرة وسيارات الأتوبيس التي لا يزيد عدد ركابها على سبعة عشر ركاباً فضلاً عن السيارات المبينة في البند السابق .  
بند "٣" رخصة قيادة درجة ثانية تجيز لحاملها قيادة سيارات الأجرة وسيارات الأتوبيس التي يزيد عدد ركابها على سبعة عشر ركاباً وحتى ستة وعشرين ركاباً وسيارات النقل والمعدات الثقيلة فضلاً عن قيادة السيارات المبينة في البندين السابقين ولا تصرف إلا بعد مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ الحصول على الرخصة المبينة في البند "٢" .  
بند "٤" رخصة قيادة درجة أولى تجيز لحاملها قيادة جميع أنواع السيارات ولا تصرف إلا بعد مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ الحصول على الرخصة المبينة في البند "٣" .

وقد صدر كتاب دوري الجهاز رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٥ بشأن مدى جواز الموافقة على استخراج رخصة قيادة مهنية للعاملين بالحكومة أو القطاع العام ممن لا تكون القيادة مهنتهم .  
وعليه فإنه بالنسبة للعاملين الذين لا تكون القيادة مهنتهم ( ميكانيكي سيارات - كهربائي سيارات ) لا مانع من استخراج أو تجديد رخصة القيادة لهم من الدرجة الثالثة وبالتالي لا يجوز منحهم رخصة قيادة من الدرجة الأولى أو الثانية لأن القيادة ليست مهنتهم ويمكن للميكانيكي أو

الكهربائي بموافقة المختص الاستعانة بسائق يحمل هذه الرخصة عند إجراء التجربة لإصلاح السيارة .

### مبدأ رقم (٢٦٤)

#### في شأن

#### تحديد حالات التصريح للعامل

#### بقيادة سيارة أجرة مملوكة له أو لغيره في غير أوقات العمل الرسمية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة "١٢/٧٧" من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " يحظر على العامل أن يؤدي أعمالاً للغير بأجر أو بمكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من السلطة المختصة ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائي ممن تربطهم به صلة قرابة أو نسب لغاية الدرجة الرابعة ..... ( وقتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة في ١٩٨٥/٥/٢٩ ) وتخلص الأحكام المنظمة لهذا الموضوع في الآتي :

- إذا كان العامل هو مالك السيارة أو مستأجرها ويقوم باستغلالها فإنه يكون مباشراً لعمل تجارى وهو محظور عليه بنص القانون .
- إذا قام العامل وهو مالك السيارة بوضعها تحت تصرف شخص آخر نظير أجر معلوم فإنه لا يكون مباشراً لعمل تجارى لأنه لن يقود السيارة بنفسه .
- إذا لم يكن العامل هو مالك السيارة أو مستأجرها الذي يقوم باستغلالها تجارياً لحسابه وكان يقود سيارة أجرة مملوكة للغير أو يعمل لدى الغير قائداً لسيارة مملوكة لهذا الغير فإنه في هذه الحالة يباشر بنفسه عقد النقل مع الركاب لحساب المالك وهو عمل تجارى ويحظر على العامل القيام به .
- إذا كان العامل يعمل لدى الغير كسائق سيارة خاصة أو أتوبيس لا يزيد عدد ركابها عن ١٥ ركاباً أو سيارة نقل خفيف لا تزيد حمولتها عن ٢٠٠٠ كجم وكان دور العامل يقتصر على مجرد القيادة من مكان إلى مكان آخر تحت إشراف مالك السيارة فإنه يكون له طلب الحصول على رخصة قيادة مهنية باعتباره عمل غير محظور بعد وقت العمل الرسمي وبموافقة السلطة المختصة .
- جواز الترخيص للعامل بتملك سيارة أجرة على أن يقوم باستغلالها بمعرفة الغير نظير مقابل مقطوع ولا يعطى عن هذه السيارة تصريحاً لإدارة المرور لاستغلالها بنفسه .

### مبدأ رقم ( ٢٦٥ )

#### في شأن

#### مدى جواز السماح للعاملة الوصية على أولادها القصر

#### بعمل المدير المسئول عن تجارة أولادها للحفاظ عليها من الضياع

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٧٧) فقرة "١٢" من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه " يحظر على العامل أن يؤدي أعمالاً للغير بأجر أو مكافأة ولو في غير أوقات

العمل الرسمية إلا بإذن من السلطة المختصة ، ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصايا أو الوكالة .....

وحيث أن قيام العاملة بعمل مدير مسئول عن تجارة أو لادها يعتبر عملاً تجارياً فإنه لا يجوز لها ممارستها وذلك بنص القانون ولها أن تعين مديراً مسئولاً ليدبر هذه الأعمال التجارية .

ويجوز لها القيام بأعمال القوامة أو الوصايا أو الوكالة وفي جميع الأحوال يتعين أخذ موافقة المجلس الحسبي عند إجراء التصرفات في أموال القصر .

#### مبدأ رقم ( ٢٦٦ )

### في شأن مدى جواز التصريح بفتح مكتب هندسي في غير أوقات العمل الرسمية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٧٧/هـ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أن يحظر على العامل أن يزاول أي أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له مصلحة في أعمال مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

وقد انتهت إدارة الفتوى لوزارة التعمير والإسكان بفتواها رقم ٣٩٨ في ١٩٨٢/٢/٢٤ إلى أن المشرع قد خول جهة الإدارة سلطة تقديرية يجوز لها بمقتضاها التصريح للعامل في تأدية أعمال للغير بأجر سواء كان ذلك في أوقات العمل الرسمية أو غير ذلك متى تبين لها أن ذلك ليس من شأنه الأضرار وأداء العامل لواجبات وظيفته وليس ثمة تعارض بينه وبين مقتضياتها وأن العمل المراد التصريح له بأدائه لا يعد عملاً تجارياً ولا يعد اشتراكاً في أعمال أو مقاولات تتصل بوظيفته .

في ضوء ما تقدم وعلى سبيل المثال فإن العامل الذي يعمل بمديرية الإسكان لا يجوز التصريح له بفتح مكتب هندسي لتعارض ذلك مع مقتضيات واجبات وظيفته .

#### مبدأ رقم ( ٢٦٧ )

### في شأن معاملة الحاصلون على بكالوريوس الكفاية الإنتاجية

#### مع إتمامهم للدراسات التكميلية

**أولاً :** من يشغل منهم الدرجة ( الثانية أو الأولى ) في أي مجموعة نوعية من المجموعات التخصصية يتم تصويب وضعه بنقله إلى المجموعة النوعية للوظائف الهندسية ويتم استصحاب أقدميته في الدرجة التي كان يشغلها بشرط القيد بنقابة المهندسين ، إلا أن استصحاب الأقدمية في الدرجة التي كان يشغلها عند نقله إلى مجموعة الوظائف الهندسية يقتضى بحكم اللزوم ترتيب أقدميته بين المعينين الدائمين في المجموعة الهندسية بحيث لا يسبق أي منهم ممن سبق تعيينهم من ذات دفعته أو من دفعات سابقة في تاريخ سابق على إجراء النقل .

**ثانياً :** الحاصلون على هذا المؤهل أثناء الخدمة وكانوا يشغلون وظائف بالمؤهل فوق المتوسط أو المتوسط أو الأقل من المتوسط بالدرجة الثالثة في مجموعات نوعية مختلفة ، وما دونها يجوز إعادة تعيينهم بالمادة ٢٥ مكرراً معدله بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بالدرجة الثالثة التخصصية بالمجموعة النوعية للوظائف الهندسية ، وفي هذه الحالة يتم حساب نصف المدة التي قضيت بالعمل الفني أو الكتابي قبل التعيين بالمؤهل العالي وذلك بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز تاريخ الحصول على المؤهل .

ومن أعيد تعيينه على النحو السابق وحسبت له نصف المدة بما لا يجاوز تاريخ الحصول على المؤهل وفقا للقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ فإنه يجب استكمال هذه المدة دون التقيد بتاريخ الحصول على المؤهل إعمالا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ الذي أزال هذا القيد .

**ثالثا :** من حصل على الدراسات التكميلية وتم قيده بنقابة المهندسين وتقدم لشغل وظيفة مهندس ثالث عن طريق المسابقة وصدر قرار بتعيينه بالمجموعة النوعية الهندسية بالدرجة الثالثة لا محل لتصويب وضعه.

**رابعا :** من حصل على مؤهل الكفاية الإنتاجية أثناء الخدمة وتم تسوية حالته بالمادة ٢٥ مكرراً على مجموعة تتطلب مؤهل عال مناسب على الدرجة الثالثة التخصصية وحصل أثناء الخدمة على الدراسات التكميلية وقيد بنقابة المهندسين يتم تصويب وضعه على الدرجة الثالثة الهندسية وتكون أقدميته في هذه الدرجة من تاريخ صدور قرار التصويب دون ترتيب أي أثر من آثار المادة ٢٥ مكرر حيث لا يجوز تكرار الاستفادة من حكم هذه المادة .

### مبدأ رقم ( ٢٦٨ )

#### بشأن

#### سلطة الاحتفاظ بالمرتب السابق

#### وفقا لنص المادة ٢٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

تنص المادة ٢٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه :  
" يجوز لرئيس الجمهورية في الحالات التي يقرها أن يقرر الاحتفاظ لمن يعين بوظيفة أخرى بالأجر والبدلات التي كان يتقاضاها قبل التعيين بها ولو تجاوز نهاية الأجر والبدلات المقررة للوظيفة الجديدة " .

وينص قرار رئيس الجمهورية بتفويض رئيس مجلس الوزراء في بعض الاختصاصات رقم ٥ لسنة ٢٠٠٦ على أن :

" يفوض السيد الأستاذ الدكتور / أحمد نظيف رئيس مجلس الوزراء في مباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها في القوانين والقرارات والأحكام الآتية :  
- قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وفيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة الممتازة فيما عدا حكم البند (٦) من المادة ٩٤ من القانون المشار إليه .

وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٧ لسنة ٢٠٠٦ بتفويض الوزراء في بعض اختصاصات رئيس الجمهورية في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وورد النص بالمادة الأولى منه على أن " يفوض السادة الوزراء كل فيما يخصه في مباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة العالية ودرجة مدير عام وفقا للضوابط التي يضعها مجلس الوزراء وذلك فيما عدا البند (٦) من المادة ٩٤ من القانون المشار إليه .

وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٧ لسنة ٢٠٠٦ بتقويض السادة المحافظون كل فيما يخصه وفقا لقانون الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ في نطاق المحافظة بمباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف من درجة مدير عام .

وعليه فإن السلطة المفوضة للسادة الوزراء والمحافظين وفقا للضوابط التي وضعها مجلس الوزراء تحدد في التعيين في الوظائف من الدرجة العالية ودرجة مدير عام وتظل سلطة الاحتفاظ المنصوص عليها في المادة ٢٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمفوضة لرئيس مجلس الوزراء بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥ لسنة ٢٠٠٦ باقية لرئيس مجلس الوزراء وحده دون غيره .

#### مبدأ رقم ( ٢٦٩ )

### في شأن تحديد مفهوم الأجر بالنسبة للمريض بمرض مزمن

تحدد معاملة المرضى بأمراض مزمنة في ضوء حكم المادة ٦٦ مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٧٨ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على ضوء أن مفهوم الأجر بالنسبة للعامل المريض بمرض مزمن يتم على أساس منحه تعويض يعادل أجره الأساسي والمتغير وذلك على النحو التالي :

١ - الأجر الأساسي وهو الوارد بالجدول المرفقة بنظم التوظيف التي يخضع لها العاملون وفقا لدرجة الوظيفة التي يشغلها .

٢ - الأجر المتغير ويقصد به باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه وهي الحوافز والبدلات والأجور الإضافية مما يتطلب الحصول عليها المشاركة والإسهام الفعلي في الإنتاج والمقرر لشاغل الوظيفة .

فإذا ما استجدت زيادات لراتبه الأساسي أو تقررت حقوق مالية لأجره المتغير سواء ما تحدد قيمته بأداة تشريعية أو ما ارتبط بتحديد قيمته بمعدلات أو مستوى أداء معين ( مثال المكافأة المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ ) استحق العامل في هذه الحالة الزيادات طالما كان مخاطبا بها باعتبارها داخله ضمن عناصر التعويض .

#### مبدأ رقم ( ٢٧٠ )

### في شأن الاحتفاظ لضباط القوات المسلحة بمرتباتهم وبدلاتهم الثابتة

### والتعويضات الإضافية عند تعيينهم بوظائف مدنية والحكم في حالة نقلهم

يتعين ابتداء تحديد ما إذا كان الضابط منقولا من القوات المسلحة إلى وظيفة مدنية أو معينا بالوظيفة المدنية ابتداء وذلك عن طريق تتبع الإجراءات التي اتخذت عند شغل الضابط لوظيفة مدنية للوصول إلى التكييف القانوني لإسناد هذه الوظيفة إليه ويعتبر الضابط منقولا في حالة عدم وجود فاصل زمني بين الخدمة العسكرية والمدنية ومعادلة الوظيفة لرتبته العسكرية وموافقة السلطات المختصة بالجهة المنقول منها والمنقول إليها .

وفيما عدا ذلك يعتبر الضابط معينا ابتداءً بالوظيفة المدنية ويتحدد ذلك فيما يلي :

**أولا :** بالنسبة للضابط المعين ابتداء بوظيفة مدنية فإن قرار تعيينه الصادر من رئيس الوزراء باحتفاظه بمرتبة وبدلاته الثابتة أو بدلاته فقط دون وصفها بالثابتة وفقا لحكم المادة ٢٦

من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فإن الاحتفاظ يتحدد نطاقه بالنسبة للبدلات الثابتة وهي على سبيل الحصر في ( بدل سكن ، بدل خادم، بدل خدمه ، وبدل ملبوس والمقررة بقراري رئيس الجمهورية رقمي ٩٥٨ لسنة ١٩٧٥ و ١٥١ لسنة ١٩٩٣ وتدخل في ذلك بل طبيعة العمل وفقا لإفتاء مستقر من مجلس الدولة وأن الاحتفاظ بما يزيد على ذلك لا تملكه سوى السلطة المختصة بالاحتفاظ دون غيرها وهي رئيس مجلس الوزراء مفوضا عن السيد رئيس الجمهورية .

**ثانيا :** بالنسبة للضابط المنقول لوظيفة مدنية وفقا لحكم المادة ١٤٩ من القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ في شأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة فإنه عند نقل الضابط إلى جهة مدنية يوضع على وظيفة من درجة معادلة لرتبته العسكرية ويتحدد مرتبة على أساس استحقاقه للرواتب الأصلية التي كان يتقاضاها في الخدمة العسكرية مضافا إليها التعويضات الثابتة المقررة لرتبته العسكرية أو الأجر المقرر للوظيفة المنقول إليها أيهما أكبر ، وفي حالة زيادة ما كان مستحقا من العناصر المتقدمة أثناء خدمته العسكرية عما هو مقرر لوظيفته المدنية المنقول إليها يحتفظ له بالزيادة بصفة شخصية على أن يتم استهلاكها من الترقيات أو العلاوات التي يحصل عليها والتسوية المتقدمة تجريها الجهة الإدارية التي تم النقل إليها دون استلزام صدور قرار من رئيس مجلس الوزراء .

+++++

+++++

+++++