



جمهورية مصر العربية
وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري

أهم الأسئلة الشائعة والأجوبة
عن قانون الخدمة المدنية
الصادر بقرار
السيد رئيس الجمهورية
بالقانون رقم 18 لسنة 2015 وخاصة نظام الأجور

أهم الأسئلة الشائعة والأجوبة عن نظام الأجور في قانون الخدمة المدنية

1- لماذا قانون الخدمة المدنية؟

خلصت معظم الدراسات التي أجريت حول تطور المجتمع المصري إلى أن الوضع الراهن للجهاز الإداري يعد أحد المعوقات الأساسية في طريق تحقيق النهضة التنموية بالبلاد ويقف حجر عثرة أمام التقدم قدما نحو تحقيق أهداف ثورتي الخامس والعشرين من يناير والثلاثين من يونيو، خاصة فيما يتعلق بالعدالة والتي تعنى ببساطة حصول المواطن على الخدمة الحكومية بأعلى جودة وبشفافية مطلقة ونزاهة تامة. وهو ما تحاول الحكومة الحالية القيام به حاليا، عبر تبنى برنامج وطني شامل يهدف إلى إحداث نقلة كيفية وموضوعية في آليات عمل الجهاز الإداري المصري.

2 - ما هي أهم المشكلات التي جاء القانون لعلاجها؟

- سوء الخدمات المقدمة للمواطنين وعدم رضا المواطن عن نوعية وأسلوب تقديم هذه الخدمات.
- تعقد الهيكل التنظيمي الراهن وتغول البيروقراطية خاصة مع الزيادة الكبيرة والمضطردة في حجم الجهاز الإداري للدولة.
- التوسع في الهياكل التنظيمية واستحداث العديد من التقسيمات والمستويات الوظيفية دون الحاجة إليها الأمر الذي أدى إلى تضخم الجهاز الإداري للدولة ومركزيته الشديدة وتعدد الإجراءات.
- تضارب الصلاحيات والمسئوليات مع غياب الشفافية والمساءلة مما أدى إلى انتشار مظاهر الفساد في عدد من الجهات الحكومية وخاصة في التعيينات.
- غياب نظام موضوعي لتقييم أداء العاملين.
- نظام أجور معقد وغير واضح وغير عادل ويرسخ للتفاوت الشديد في الدخول. ذلك كله في ظل كثرة التشريعات وتعديلاتها بل وتضاربها في أحيانا كثيرة.

3 - ما هي أهداف القانون الجديد؟

الهدف الأساسي للإصلاح هو إيجاد جهاز أدارى كفاء وفعال يتسم بالشفافية والعدالة ويخضع للمساءلة، ويعنى برضاء المواطن ويحقق الأهداف التنموية للبلاد، عن طريق تعزيز الثقة بين المواطن والدولة، وإتاحة الخدمات العامة بعدالة وجودة عالية، مستندا على مبادئ الحوكمة الرشيدة كأساس لنظام العمل، فالغاية هي خدمة المواطن من هنا جاءت التسمية الجديدة للمشروع المقترح ليصبح " قانون الخدمة المدنية". بدلا من مسمى القانون الملغى " قانون العاملين المدنيين بالدولة".

4 - ما هي المبادئ التي قام عليها القانون الجديد؟

- الحفاظ على الحقوق الحالية للعاملين المدنيين بالدولة: تضمن القانون النص على الحفاظ على الحقوق الحالية لجميع العاملين المدنيين بالدولة من حيث الدرجات الوظيفية والأجور والأجازات وغيرها.

- شغل الوظائف يكون على أساس الكفاءة: بمسابقة مركزية يعلنها وينفذها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ويُشرف عليه الوزير المختص بالإصلاح الإداري، ويتم المفاضلة بحسب الأسبقية في الترتيب النهائي لنتيجة الامتحان، وعند التساوي يقدم الأكبر في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة ثم الدرجة الأعلى في ذات المرتبة ثم الأعلى مؤهلاً.
- شغل الوظائف القيادية ومدتها : من خلال لجان من خارج الوحدات الحكومية وبمعايير موضوعية، ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة مماثلة واحدة، ولا يحق للقيادي شغل الوظيفة مرة أخرى (ثالثة) إلا من خلال مسابقة جديدة.

5- ما هو نطاق تطبيق قانون الخدمة المدنية الجديد؟

يطبق قانون الخدمة المدنية الجديد على الوظائف في:

- الوزارات والمصالح.
- وحدات الإدارة المحلية.
- الهيئات العامة: التي لا توجد لها لائحة خاصة بالخدمة المدنية الخاصة بها مثل الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية فيطبق عليها قانون الخدمة المدنية، أما باقي الهيئات العامة التي يوجد لها لائحة خاصة بالخدمة المدنية مثل هيئة قناة السويس، الهيئة القومية لسكك حديد مصر، هيئة النقل العام بالقاهرة والأسكندرية، اتحاد الإذاعة والتلفزيون وغيرها فلا يطبق عليها قانون الخدمة المدنية ويطبق عليها لوائحها الخاصة.

6- هل يطبق قانون الخدمة المدنية علي الكوادر الخاصة بالدولة ؟

لا يطبق قانون الخدمة المدنية علي جميع الكوادر الخاصة في مصر مثل اعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمراكز البحثية وأعضاء الهيئات القضائية وأعضاء السلك الدبلوماسي والتقني والأطباء والمعلمين، وتطبق هنا القوانين الخاصة بكل كادر.

7- هل أجور الكوادر الخاصة بالدولة تأثرت بقانون الخدمة المدنية ؟

لم تتأثر أجور جميع الكوادر الخاصة في مصر بفعل قانون الخدمة المدنية حيث أنها غير مخاطبة بأحكامه، مع الوضع في الاعتبار بأنه صدر قرار السيد رئيس الجمهورية بالقانون رقم 32 لسنة 2015 بربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية 2016/2015 ونص في المادة 15 بأن:

تلتزم كافة الجهات الداخلة في الموازنة العامة للدولة والهيئات العامة الاقتصادية بصرف الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال الإضافية والبدلات وكافة المزايا النقدية والعينية وغيرها - بخلاف المزايا التأمينية- التي يحصل عليها الموظف بعد تحويلها من نسب مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي في 2015/6/30 إلى فئات مالية مقطوعة وبذات القواعد والشروط المقررة في ذات التاريخ ويلغى كل نص يخالف ذلك.

8- هل تم استثناء بعض الجهات من تطبيق قانون الخدمة المدنية ؟

لم يتم إستثناء أي جهة بالدولة من تطبيق جميع أحكام قانون الخدمة المدنية، وتم فقط إستثناء جهتين فقط من تطبيق مادة واحدة في قانون الخدمة المدنية وهي المادة 19 والتي تتضمن أن يكون شغل وظائف الإدارة العليا والإدارة التنفيذية بالتعيين عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية، والجهتين هما رئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء نظرا للطبيعة الخاصة لهذه الجهات.

9- هل أصبح الموظف تحت سيطرة رئيسه المباشر نتيجة لعملية تقويم الأداء؟

الإجابة بالنفي تماما بل على العكس من ذلك فان نظام تقويم أداء الموظف يشتمل على عناصر للتقويم منها تقويم الموظف لذاته، تقويم الموظف لرئيسه، تقويم المتلقين لخدمات الموظف، تقويم الموظف لزملائه وأقرانه، تقويم الأداء العام للوحدة التي يعمل بها، وتقويم الرئيس المباشر القائم على معايير موضوعية منها السلوك، الالتزام، الجودة، التميز، الابتكار، الإنجاز، القدرة على تحمل المسؤولية، وذلك كله وفقاً لنموذج استرشادي يضعه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ويصدر به قرار من الوزير المختص. وذلك خلافا للوضع الراهن حيث يستقل الرئيس المباشر بعملية التقويم كاملة.

10- ما هو الجديد لذوي الاحتياجات الخاصة:

- خمسة عشر يوماً بالإضافة إلى رصيد الإجازات الاعتيادية الحالية تقديراً من الدولة لهذه الفئة من متحدي الإعاقة.
- تخفض ساعات العمل اليومية لذوي الإعاقة بمقدار ساعة، بالسماح له بالحضور بعد مواعيد العمل الرسمية بنصف ساعة والانصراف قبل مواعيد العمل الرسمية بنصف ساعة.

11- هل هناك مجال لترقية الكفاءات بالاختيار:

فتح المجال لترقية الكفاءات بالاختيار دون التقيد بالأقدميات بنسبة 25% من وظائف المستوى الثالث ب، ثم 30% من وظائف الثالث أ، ثم 40% من وظائف المستوى الثاني ب، ثم 50% من وظائف المستوى الثاني أ، ثم 100% لباقي المستويات.

12- هل يتفرغ الوزير للعمل الاستراتيجي بالوزارة في ظل إنشاء وظيفة وكيل دائم للوزارة؟

تم استحداث وظيفة الوكيل الدائم للحفاظ علي الاستقرار التنظيمي والمؤسسي للوزارات، وتمكين السادة الوزراء من التفرغ للمهام الإستراتيجية وترك وتفويض المهام التنفيذية للوكيل الدائم.

13- ما هو نظام تقويم الأداء الجديد؟

تضمن القانون منظومة جديدة لتقويم الأداء للوصول إلى المنحنى الطبيعي للأداء وإثابة المتميز بما يرسخ ثقافة التميز ويُعطي من روح المنافسة الإيجابية.

14- ما هي مكونات الأجر الوظيفي ؟

الأجر الوظيفي يساوي الأجر الأساسي للموظف في 2015/6/30 متضمنا العلاوات الخاصة المضمومة ومقدارها 305% بالإضافة إلي العلاوات الخاصة غير المضمومة للأجر الأساسي حتى 2015/7/1، والعلاوة الاجتماعية بمبلغ 6 جنيهات شهريا، والعلاوة الاجتماعية الإضافية 4 جنيهات شهريا ومنحة عيد العمال 10 جنيهات شهريا، وعلاوة الحد الأدنى (وتتراوح من 400 جنيه شهريا للدرجة السادسة والخامسة، و385 جنيه للدرجة الرابعة، و340 جنيه للدرجة الثالثة، و300 جنيه للدرجة الثانية، و255 جنيه للأولي، و170 جنيه للمدير العام والكبير، و130 جنيه لوكيل ووكيل أول الوزارة)، وما يعادل نسبة 100% من الأجر الأساسي في 2015/6/30.

15- ما هي مكونات الأجر المكمل ؟

الأجر المكمل هو كافة ما يصرف للموظف في 2015/6/30 بخلاف ما ورد بالأجر الوظيفي، ويشمل المكافآت بأنواعها والحوافز بأنواعها والبدلات بأنواعها بعد تحويلها من نسب مئوية إلي فئات مالية في 2015/6/30.

16- هل يمكن أن يقل الأجر الوظيفي للموظف المعين قبل 2015/7/1 عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوي وظيفته في جداول الأجور الجديدة؟

لا يمكن أن يقل الأجر الوظيفي للموظف المعين قبل 2015/7/1 عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوي وظيفته في الجداول الجديدة، وحتى بافتراض حدوث ذلك يصرف الأجر الوظيفي المقرر في هذه الجداول، حيث ينص قانون الخدمة المدنية علي أنه:
إذا قل الأجر الوظيفي للموظف المعين قبل 2015/7/1 عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوي وظيفته في الجداول المشار إليها يصرف الأجر الوظيفي المقرر في هذه الجداول.

17- هل زيادة الأجر الوظيفي - مقارنة بالأجر الأساسي- سيزيد العبء الضريبي والتأميني علي الموظف،

نتيجة لضم العلاوات الخاصة، وهل تم معالجة هذا الوضع حتى لا يتأثر دخل الموظف ؟
نعم تمت معالجة هذه المشكلة بقرار السيد ا رئيس مجلس الوزراء الصادر في 2015/7/6 ونص في مادته الأولى بأن:

"يزاد الأجر المكمل المستحق للموظفين المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 18 لسنة 2015 عن شهر يولييه 2015 بمقدار الفرق بين الأجر المحتفظ به طبقا للمادة 68 من هذا القانون وإجمالي الأجر المستحق وفقا لأحكامه بعد استبعاد قيمة العلاوة الدورية المنصوص عليها في المادة 36 منه، نتيجة زيادة الأعباء الضريبية أو غيرها من الأعباء المالية المترتبة علي هذا القانون وذلك وفقا للقواعد التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بالخدمة المدنية بعد موافقة وزير المالية".
وبالتالي لن يتأثر دخل الموظف نتيجة زيادة الأجر الوظيفي.

18- هل تحويل الأجر المكمل من نسب مئوية إلى فئات مالية في 2015/6/30، يخفض الأجر المكمل ؟
كما سبق الأجر المكمل هو كافة ما يصرف للموظف في 2015/6/30 بخلاف ما ورد بالأجر الوظيفي، ويشمل المكافآت والحوافز والبدايات بأنواعها بعد تحويلها من نسب مئوية إلى فئات مالية في 2015/6/30. ومجرد التحويل لا يخفض الأجر المكمل نهائيا ولكن يخفض معدل الزيادة مستقبلا، وهذا النظام يسهم إلى حد بعيد في توحيد المرتبات والأجور للدرجات الوظيفية بمختلف الوزارات والجهات العامة ليقضي على تفاوتها بين جهة وأخرى. نظرا لان بعض الجهات كانت تحصل على حافز أكثر من 1500% من الأجر الأساسي بينما لم تكن أغلب الجهات الأخرى تزيد عن 200% فقط وهو ما أدى إلى اتساع الفجوة بين العاملين في الجهات المختلفة بصورة كبيرة وازدياد عدم العدالة الاجتماعية.

19- ما صحة أن قانون الخدمة المدنية يقوم بتثبيت الأجر المكمل، بمعنى إذا كان الأجر المكمل 1000 جنيه شهريا أو أكثر يظل هو ذات الرقم حتى الخروج علي المعاش؟

هذا غير صحيح لأن جميع أنظمة الحوافز والمكافآت والبدايات مستمرة بذات النظم الحالية ولا يتم تثبيتها ولكن تمت إعادة الصياغة بحيث تتم هذه العملية وفقا لقرار من رئيس مجلس الوزراء بالاتفاق مع السلطة المختصة وهو ما يعطيها الاستمرارية والمصدقية ولذلك نصت المادة 40 من قانون الخدمة المدنية علي أن: يصدر بنظام حوافز الأداء، ومقابل وظائف الإدارة العليا والتنفيذية، ومقابل ساعات العمل الإضافية، ومقابل التشجيع على العمل بوظائف أو مناطق معينة، والنفقات التي يتحملها الموظف في سبيل أداء أعمال وظيفته، والمزايا النقدية والعينية، وبدلات الموظفين، قرار من رئيس مجلس الوزراء بمراعاة طبيعة عمل كل وحدة ونوعية الوظائف بها وطبيعة اختصاصاتها ومعدلات أداء موظفيها بحسب الأحوال بناءً على عرض الوزير المختص بعد موافقة وزير المالية.

وبالتالي لكل جهة حكومية الحق في وضع نظام الحوافز والمكافآت والبدايات الخاصة بالاتفاق مع الوزير المعني ووزير المالية علي أن يصدر بها قرار من السيد رئيس مجلس الوزراء، وهو ما أكدته المادة 40 من القانون شريطة ربط نظام الحوافز والمكافآت بالإنتاج لنشر ثقافة الثواب والعقاب في الجهات الحكومية، وأن يتم تمييز العاملين بالحوافز الفردى وليس الجماعي، وحتى لا يتساوي من يعمل مع من لا يعمل.

20- هل معدل زيادة الأجور وفقا لقانون الخدمة المدنية يقل عن معدل زيادة الأجور وفقا للقانون الملغي رقم 47 لسنة 1978؟

الأجور وفقا لقانون الخدمة المدنية تتكون من أجر وظيفي وهو يزيد سنويا بنسبة 5% سنويا وتضم مباشرة عليه، وأجر مكمل يصدر به نظام من السيد رئيس مجلس الوزراء، ويتضمن آلية للزيادة وفقا للمادة 40 من القانون. في حين أن الأجور وفقا لقانون رقم 47 لسنة 1978 الملغي كان يتكون من الأجر الأساسي الذي يزيد بعلاوة دورية سنوية تتراوح بين 1.5 جنيه لعامل الخدمات المعاونة إلى 6.25 جنيهات شهريا لوكيل أول الوزارة، وبعلاوة خاصة بنحو 10% من الأجر الأساسي بعد أن تظل كأجر متغير لمدة 5 سنوات ثم تضم للأجر الأساسي، وكان هذا النظام ساري حتي عام 2013، ومنذ عام 2014 أصبحت العلاوة الخاصة لا تضم علي الأجر الأساسي، وبالتالي لا تؤثر في الأجر المتغير اعتبارا من عام 2018 (تاريخ ضم علاوة عام 2013 إلي الأجر الأساسي).

وهو ما يؤكد أن معدل الزيادة في قانون الخدمة سيكون أكبر من معدل الزيادة في القانون الملغي 47 لسنة 1978.

21- هل يمكن إعطاء مثال واقعي عن موظف قبل وبعد القانون رقم 18 لسنة 2015 لمعرفة هل تم تخفيض الزيادة في الأجر، وما هو مقدار العلاوة الدورية؟
نعم المثال الواقعي التالي لموظف فعلي بأحد الوزارات كما ورد بمنشور وزارة المالية رقم 6 لسنة 2015:
موظف درجة أولى يتقاضى المبالغ الآتية:

| الأجر علي القانون رقم 18 لسنة 2015 | | | الأجر علي القانون رقم 47 لسنة 1978 | | |
|------------------------------------|---|---------|------------------------------------|---------------------------------|---------|
| إجمالي | بيان | مبلغ | إجمالي | بيان | مبلغ |
| | الأجر الوظيفي | 1813.3 | | الأجر الأساسي | 628.24 |
| | الأجر المكمل | 1012.4 | | علاوة الحد الأدنى | 255 |
| | جملة أجور متغيرة | 2197.41 | | علاوات غير مضمومة | 281.81 |
| | حافز تعويضي جديد (جزء من الأجر المكمل) | 52.45 | | | |
| | جملة استحقاقات | 2825.65 | | علاوة اجتماعية | 10 |
| | حصة مؤمن عليه عن أجور أساسية | 87.95 | | منحة | 10 |
| | حصة مؤمن عليه عن أجور متغيرة | 201.3 | | إثابة | 1570.6 |
| | ضرائب | 174.31 | | بدلات | 70 |
| | جملة استقطاعات وضرائب | 463.56 | | جملة أجور متغيرة | 2197.41 |
| | الصافي المستحق | 2414.54 | | جملة استحقاقات | 2825.65 |
| | | | | حصة مؤمن عليه عن أجور أساسية | 87.95 |
| | | | | حصة مؤمن عليه عن أجور متغيرة | 201.3 |
| | | | | ضرائب | 111.86 |
| | | | | جملة استقطاعات وضرائب | 411.11 |
| | | | | الصافي المستحق | 2414.54 |

ويضاف إلي ذلك العلاوة الدورية لهذا الموظف علي النحو التالي:

العلاوة الدورية = الأجر الوظيفي وهو $1813.3 * 5\% = 90.66$ جنيهاً.

22- ما هي أهم المزايا المرتبطة بالأجور في القانون الجديد؟

جاء القانون الجديد بالعديد من المزايا وهي:

- العلاوة الدورية أصبحت 5% من الأجر الوظيفي وهو ما يزيد كثيرا عن الأجر الأساسي، في حين أن العلاوات الدورية كانت تتراوح بين 1.5 جنيه إلى 6.25 جنيهات شهريا.
- الترقية كانت في ظل القانون القديم تتم كل ثماني سنوات بينما تتم وفقا للقانون الجديد كل ثلاث سنوات وبالتالي تتضاعف علاوة الترقية خمس مرات بدلا من ثلاث في القانون الملغى.
- ارتفعت قيمة العلاوة التشجيعية من 1.5 جنيه و6.25 جنيهات شهريا إلى 2.5% من الأجر الوظيفي.
- أيضا من يحصل على مؤهل أعلى سواء متوسط أو عال (بكالوريوس أو ماجستير أو دكتوراه) على علاوة تشجيعية مقدارها 2.5% من الأجر الوظيفي.

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١٨٢٢ لسنة ٢٠١٥

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ ؛

وبناءً على ما عرضه وزير المالية والتخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري ؛

قرر :

(المادة الاولى)

يزاد الأجر المكمل المستحق للموظفين المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ عن شهر يولية ٢٠١٥ بمقدار الفرق بين الأجر المحتفظ به طبقاً للمادة (٦٨) من هذا القانون وإجمالي الأجر المستحق وفقاً لأحكامه بعد استبعاد قيمة العلاوة الدورية المنصوص عليها في المادة (٣٦) منه ، نتيجة زيادة الأعباء الضريبية أو غيرها من الأعباء المالية المترتبة على هذا القانون وذلك وفقاً للقواعد التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بالخدمة المدنية بعد موافقة وزير المالية .

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتباراً من تاريخ نشره ، وعلى الجهات المختصة تنفيذه .

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١٩ رمضان سنة ١٤٣٦ هـ

(الموافق ٦ يوليو سنة ٢٠١٥ م) .

رئيس مجلس الوزراء

مهندس / إبراهيم محلب



جمهورية مصر العربية

وزارة المالية

الوزير

السادة / رؤساء الادارات المركزية

حاصل
٢٠١٥/٧/٥

منشور عام وزارة المالية رقم (٦) لسنة ٢٠١٥

بمناسبة صدور قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ بإصدار قانون الخدمة المدنية يُراعى ما يلي بالنسبة للجهات المخاطبة بأحكامه.

تعريفات خاصة بالقانون ١٨ لسنة ٢٠١٥:

الأجر الوظيفي: للعاملين الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون ١٨ لسنة ٢٠١٥ ويتضمن العناصر الآتية:

- الأجر الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠ ويشمل:
 - بدايات مربوط الدرجات المالية الواردة بجدول الأجور الملحق بقانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.
 - العلاوات الخاصة التي ضمت للأجر الأساسي حتى ٢٠١٥/٦/٣٠.
 - ما حصل عليه الموظف من علاوات دورية وتشجيعية وترقية وغيرها وضمت إلى أجره الأساسي حتى ٢٠١٥/٦/٣٠.
- العلاوات الخاصة التي لم تضم للأجر الأساسي حتى ٢٠١٥/٦/٣٠.
- الحد الأقصى للعلاوة الاجتماعية والإضافية (حد أقصى ١٠ جنيهاً شهرياً).
- منحة عيد العمال (عشرة جنيهاً شهرياً).
- الحد الأقصى لعلاوة الحد الأدنى المقررة لكل درجة وظيفية وفقاً للجدول الوارد بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٤.
- ما يعادل نسبة ١٠٠% من الأجر الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠.

الأجر المكمل: باقي ما يحصل عليه الموظف من مزايا مالية بخلاف الأجر الوظيفي بعد تحويلها إلى فئات مالية مقطوعة بدلاً من حسابها بنسب مرتبطة بالأجر الأساسي.

إجمالي الأجر: مجموع الأجر الوظيفي والأجر المكمل.

المزايا التأمينية: عبارة عن النسب المستحقة قانوناً على صاحب العمل نظير التأمين على العاملين من الشيخوخة والعجز والوفاء وإصابة العمل ومكافأة نهاية الخدمة والتأمين ضد المرض.

الأجر الشامل: مجموع إجمالي الأجر مضافاً إليه المزايا التأمينية.

نموذج استرشادي للدرجة الاولى (الانتقال الآمن من القانون ٤٧ الى القانون ١٨ في ٢٠١٥/١/٣٠)

| قانون ١٨ | | قانون ٤٧ | | | |
|---|---------------|----------|--------|--|---------|
| البيان | تلكات و ضرائب | فرعي | اجمالي | بيان | مبلغ |
| مرتب اساسي | ٦٧٨,٧٤ | | | مرتب اساسي | ٦٧٨,٢٤ |
| حصة مؤمن عن اجور اساسية | ٨٧,٩٥ | | | علاوة الحد الأدنى | ٢٥٥ |
| علاوة الحد الأدنى | | ٢٥٥ | | علاوات خاصة غير مضمومة | ٧٨١,٨١ |
| علاوات خاصة غير مضمومة | | ٧٨١,٨١ | | علاوة اجتماعية | ١٠ |
| علاوة اجتماعية | | ١٠ | | منحة | ١٠ |
| منحة | | ١٠ | | أثابة | ١٥٧٠,٦ |
| من المرتب الاساسي % ١٠٠ | | ٦٧٨,٧٤ | | بدلات | ٧٠ |
| الاجر الوظيفي | | | ١٨١٣,٣ | جمله اجور متقوره | ٢١٩٧,٤١ |
| الاجر المعمل (جمله الاستحقاقات - الاجر الوظيفي | | | ١٠١٢,٤ | جمله الاستحقاقات | ٧٨٢٥,٦٥ |
| جمله الاستحقاقات | | ٧٨٢٥,٦٥ | | حصة مؤمن عن اجور اساسية | ٨٧,٩٥ |
| جمله الاجور المتقوره (جمله الاستحقاقات - المرتب الاساسي) | | ٢١٩٧,٤١ | | حصة مؤمن عن اجور متقوره | ٢٠١,٣ |
| حصة مؤمن عن اجور متقوره | ٢٠١,٣ | | | ضريبة موحدة | ١٠٦,٦١ |
| ضريبة موحدة | ١٥٥,٣٦ | | | منحة عالية | ١٥,٢٥ |
| منحة عالية | ١٨,٩٥ | | | جمله الاستحقاقات و الضرائب | ٤١١,١١ |
| جمله استحقاقات الضرائب و التأمينات | | ٤٦٢,٥٦ | | الصافي المستحق | ٢٤١٤,٥٤ |
| الصافي المستحق | | ٢٣٦٢,٠٩ | | اجمالي اعباء الموظف عن الحصص التأمينية | ٢٨٩,٢٥ |
| اجمالي اعباء الموظف عن الحصص التأمينية | | ٢٨٩,٢٥ | | اجمالي اعباء الموظف من ضرائب و دمقات | ١٢١,٨٦ |
| اجمالي اعباء الموظف من ضرائب و دمقات | | ١٧٤,٣١ | | اجمالي اعباء الموظف | ٤١١,١١ |
| اجمالي اعباء الموظف | | ٤٦٢,٥٦ | | | |

الحافز التعريفي = ٤٦٢,٥٦ - ٤١١,١١ = ٥٢,٤٥

| الاستقطاعات | | | الاستحقاقات | | |
|-------------------------------------|--------|--------|---|---------|---------|
| البيان | مبلغ | مبلغ | البيان | مبلغ | مبلغ |
| حصة الحكومة عن اجور اساسية | | | المرتب الاساسي (١) | ٦٨٤,٧٨ | |
| تأمين شيخوخة % ١٥ | ١٠٢,٧٢ | | حصة الحكومة عن اجور اساسية | | |
| اصابة العمل % ١ | ٦,٨٥ | | تأمين شيخوخة % ١٥ | ١٠٢,٧٢ | |
| نظام المكافأة % ٢ | ١٣,٧٠ | | اصابة العمل % ١ | ٦,٨٥ | |
| تأمين المرض % ٣ | ٢٠,٥٤ | | نظام المكافأة % ٢ | ١٣,٧٠ | |
| اجمالي حصة الحكومة عن الاجر الاساسي | | ١٤٣,٨٠ | تأمين المرض % ٣ | ٢٠,٥٤ | |
| حصة الموظف عن اجور اساسية | | | اجمالي حصة الحكومة عن الاجر الاساسي | | ١٤٣,٨١ |
| تأمين شيخوخة % ١٠ | ٦٨,٤٨ | | الاجر الوظيفي طبقا للقانون ١٨ | | |
| نظام المكافأة % ٣ | ٢٠,٥٤ | | الاجر الاساسي في ٦/٣٠ | ٦٢٨,٢٤ | |
| تأمين المرض % ١ | ٦,٨٥ | | ما يعادل ١٠٠% من الاجر الاساسي في ٦/٣٠ | ٦٢٨,٢٤ | |
| اجمالي حصة الموظف عن اجور اساسية | | ٩٥,٨٧ | العلاوات الخاصة التي لم تضم الي الاجر الاساسي | ٢٨١,٨١ | |
| حصة الحكومة عن اجور متغيرة | | | علاوة الحد الأدنى | ٢٥٥,٠٠ | |
| تأمين شيخوخة % ١٥ | ٢٧٤,٥٠ | | علاوة اجتماعية + علاوة اجتماعية اضافية | ١٠,٠٠ | |
| اصابة العمل % ١ | ١٨,٣٠ | | منحة عهد العمل | ١٠,٠٠ | |
| تأمين المرض % ٣ | ٥٤,٩٠ | | الاجر الوظيفي (٢) | ١٨١٣,٢٤ | |
| اجمالي حصة الحكومة عن اجور متغيرة | | ٣٤٧,٧٠ | اجمالي الاجر الوظيفي بعد احتساب علاوة دورية % ٥ (٣) | | ١٩٠٣,٩٥ |
| حصة الموظف عن اجور متغيرة | | | الاجر للمكمل (جملة المنحل في ٦/٣٠ - الاجر الوظيفي) (٤) | ١٠١٢,٤٠ | |
| تأمين شيخوخة % ١٠ | ١٨٣,٠٠ | | الحافز التعويضي (٥) | ٥٨,٢٨ | |
| تأمين المرض % ١ | ١٨,٣٠٠ | | اجمالي الاجر للمكمل (٦) | | ١٠٧٠,٦٨ |
| اجمالي حصة الموظف عن اجور متغيرة | | ٢٠١,٣٠ | اجمالي الاجر (اجمالي الاجر الوظيفي + اجمالي الاجر المكمل) | | ٢٩٧٤,٦٣ |
| كسب العمل | | | الاجر المتغير (اجمالي الاجر - الاساسي بعد زيادة % ٩) | ٢٢٨٩,٨٥ | |
| نقطة عادية | | | حصة الحكومة عن اجور متغيرة مع مراعاة الحد الأقصى | | |
| استقطاعات اخرى | | | تأمين شيخوخة % ١٥ | ٢٧٤,٥٠ | |
| جملة الاستقطاعات | | | اصابة العمل % ١ | ١٨,٣٠ | |
| | | | تأمين المرض % ٣ | ٥٤,٩٠ | |
| | | | اجمالي حصة الحكومة عن اجور متغيرة | | ٣٤٧,٧٠ |
| | | | جملة الاستحقاقات (اجمالي الاجر + حصة الحكومة عن الاجور الاساسية و المتغيرة) | | ٣٤٦٦,١٤ |
| | | | جملة الاستقطاعات | | |
| | | | صافي المرتب (جملة الاستحقاقات - جملة الاستقطاعات) | | |

| | |
|---|--|
| ١ | المرتب الاساسي في ٦/٣٠ (٦٢٨,٢٤) مضافا اليه نسبة ٩% ليصبح الناتج (٦٨٤,٧٨) لاحتساب الحصص التأمينية لحين تعديل قانون التأمينات ، حيث انها النسبة العادلة لعدم تخفيض الحقوق التأمينية للمستحقين |
| ٢ | الاجر الوظيفي: (يشمل الاجر الاساسي في ٦/٣٠ + نسبة ١٠٠% من الاجر الاساسي + العلاوات الخاصة التي لم تضم الي المرتب الاساسي في ٦/٣٠ + الحد الأقصى لعلاوة الحد الأدنى طبقا للدرجة الوظيفية في ٦/٣٠ + الحد الأقصى للعلاوة الاجتماعية و الاضالية + منحة عهد العمل) |
| ٣ | جملة الاجر الوظيفي بعد اضافة العلاوة الدورية السنوية و التي تمثل ٥% طبقا للقانون |
| ٤ | الاجر المكمل: باقي ما يحصل عليه الموظف من مزايها مالية بخلاف الاجر الوظيفي بعد تحويلها الي فئات مقطوعة |
| ٥ | الحافز التعويضي : ما يحصل عليه الموظف في حال انخفاض صافي الاجر المعدل عن صافي الاجر في ٦/٣٠ نتيجة تأثرة بالاعباء الضريبية فقط ، و يضاف الي قيمة الحافز التعويضي الاعباء الضريبية و التأمينية له ان وجدت ، و يحسب لمره واحده و يحتفظ به العامل بذات المسمى و يعتبر جزءا من الاجر المكمل (٥٢,٤٥ + ٥,٨٣ = قيمة الضرائب) |
| ٦ | اجمالي الاجر : يساوي جملة الاجر الوظيفي + الاجر المكمل + الحافز التعويضي |



جمهورية مصر العربية

وزارة المالية الوزير

-٢-

يتم تعديل مفردات مرتبات العاملين وفقاً للقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥، وذلك في ٢٠١٥/٦/٣٠ وذلك على النحو التالي:

- تحويل كافة مفردات الأجور (مكافآت - حوافز - بدلات - مزايا نقدية وعينية....) بوضعها الراهن في ٢٠١٥/٦/٣٠ إلى فئات وقيم مقطوعة وإلغاء طريقة حسابها المقررة لها سواء كانت بنسبة من الراتب الأساسي أو من بداية ربط الدرجة الوظيفية أو غير ذلك.

يتم مقارنة صافي الأجر في ٢٠١٥/٦/٣٠ وصافي الأجر المعدل بعد تحويل كافة النسب لقيم مقطوعة وصولاً للأجر الوظيفي والمكمل على النحو المشار إليه وفي حالة انخفاض صافي الأجر المعدل نتيجة تأثيره بالأعباء التأمينية أو الضريبية فقط يحصل الموظف على الحافز التعويضي المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء ويعادل هذا الفرق (محملاً بالضرائب والتأمينات الخاصة به) ولمرة واحدة ويحتفظ به بذات مسماه باعتباره جزء من الأجر المكمل، وذلك طبقاً للأمثلة الاسترشادية المرفقة.

وعلى ضوء ما تقدم، فإن وزارة المالية تهيب بالسلطات المختصة وبالسادة المختصين الماليين رناستهم ومراقبي ومديري الحسابات لجميع الجهات المخاطبة بأحكام القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ بإصدار قانون الخدمة المدنية، الالتزام بالأحكام الواردة بهذا المنشور تفصيلاً، وعدم مخالفتها أو مخالفة ما ورد بها من قواعد وذلك منعاً للتعرض للمسائلة القانونية لمخالفها، وعلى أن تقوم الجهات الداخلة في الموازنة العامة للدولة بموافاة وزارة المالية - قطاع الحسابات والمديريات المالية - برواتب العاملين في ٢٠١٥/٦/٣٠ طبقاً للأمثلة الاسترشادية المرفقة موضحاً بها قيمة الحافز التعويضي لكل عامل إن وجد، وكذا إجمالي الحافز التعويضي للوحدة.

وزير المالية

هاني قدرى تميم

تحريراً في: ٢٠١٥ / /