



جمهورية مصر العربية
وزير
الدولة للتنمية الإدارية

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٩٠) لسنة 2005

بشأن ضوابط ومعايير تنفيذ قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم 1537 لسنة 2005 بالقواعد التنفيذية

لنظام العمل جزء من الوقت مقابل نسبة من الأجر

وزير الدولة للتنمية الإدارية:

بعد الاطلاع على الدستور،،

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم 61 لسنة 63،

وعلى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم 49 لسنة 72 ولائحته التنفيذية،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 78،

وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم 43 لسنة 79،

وعلى القانون رقم 179 لسنة 2005 بتعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم 323 لسنة 2004 بتحديد اختصاصات وزير الدولة للتنمية

الإدارية،

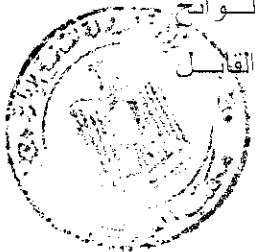
وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1537 لسنة 2005 بشأن العمل جزء من الوقت.

قرار

مادة (1)

يستفيد من أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1537 لسنة 2005 العاملون المدنيون من شاغلي درجات ووظائف الكادر العام بالوزارات والمصالح والهيئات العامة الاقتصادية والخدمية ووحدات الإدارة المحلية والأجهزة ذات الموازنات المستقلة وكافة العاملين بالوحدات الإدارية المطبق بشأنهم أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 إيا كانت درجات ومستويات ووظائفهم.

ويجوز الاسترشاد بهذا النظام والعمل به اختياريا على الخاضعين لأحكام الكادرات واللوائح الخاصة بوحدات الجهاز الإداري للدولة، وكذلك بالنسبة للعاملين بنظام التعاقد المؤقت القابل للتجديد.





جمهورية مصر العربية
وزير
الدولة للتنمية الإدارية

مادة (2)

يجوز لشاغل الوظيفة القيادية طلب العمل بنظام جزء من الوقت، وتراعي السلطة المختصة بالتعيين عند الاستجابة لطلبه إصدار قرارها بالترخيص له بذلك مع نقله إلى وظيفة غير قيادية من ذات مستوى درجة وظيفته دون حاجة إلى العرض على اللجنة الدائمة للقيادات، ويتعين ضرورة الالتزام في تلك الحالة بأن يكون النقل من وظيفة رئيس قطاع وما يعادلها إلى وظيفة مستشار (أ) بالدرجة الممتازة، ومن وظيفة رئيس إدارة مركزية وما يعادلها إلى مستشار (ب) بالدرجة العالية، ومن وظيفة مدير عام إدارة عامة إلى كبير أخصائيين / باحثين بدرجة مدير عام.

وبالنسبة لشاغلي وظائف مستشار أ، مستشار ب، كبير أخصائيين / باحثين، كبير كتاب، كبير فنيين الراغبين في العمل بنظام جزء من الوقت فلا يتطلب ذلك النقل إلى وظائف أخرى.

مادة (3)

لا يجوز ربط الموافقة على الترخيص للعمل بنظام جزء من الوقت بمبررات محددة أو ضوابط وقواعد وأسباب معينة بالتحديد أو بأية موانع يكون من شأنها تقييد هذا الترخيص وتضييق نطاق إعماله، ويتعين التيسير والتخفيف على العاملين الراغبين في الاستفادة من هذا النظام قدر الاستطاعة.

وللسطة المختصة حق إعادة توزيع العمالة والقوى الوظيفية فيما بين الأنشطة المختلفة وكذلك إعادة تنظيم دورات العمل وتحديد وتنسيق الأدوار لسد العجز - إن وجد - والعمل على تحقيق أقصى استفادة ممكنة من العناصر البشرية الموجودة في مواقع العمل حتى لا يحدث أي خلل في انتظام سير دواليب العمل بالوحدة.

مادة (4)

بناء على رغبة السلطة المختصة وتقديمها بطلب لذلك فإن وزارة الدولة للتنمية الإدارية على استعداد لتقديم كافة أوجه المعاونة الإدارية والتنظيمية والوظيفية المطلوبة للوحدة لضبط حركة الأداء، ولتنظيم توزيع أعباء العمل بما في ذلك من تقديم التسهيلات اللازمة وتوفير الإمكانيات





جمهورية مصر العربية

وزير

الدولة للتنمية الإدارية

المطلوبة للتدريب، وإعادة التأهيل للعنصر البشري، ولإدخال جوانب التعديلات الضرورية على دورات العمل بالوحدة، بما يحقق التوازن المطلوب لتنفيذ الخطط والبرامج دون إحداث تأثير على إنجاز الأهداف المحددة نتيجة العمل بنظام جزء من الوقت.

مادة (5)

يجوز عند العمل بنظام جزء من الوقت مقابل نسبة من الأجر تنفيذ ما تضمنته المادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1537 لسنة 2005 بحيث تكون أيام العمل محسوبة على أساس الأسبوع، أو الشهر، أو السنة وبناء على رغبة العامل ووفقاً للبدائل الواردة بالملحق رقم (1/ ب)

مادة (6)

يستحق العامل بنظام جزء من الوقت للحوافز والمكافآت الجماعية والتشجيعية ومقابل الجهود غير العادية بذات النسبة المنوية المقررة لاستحقاق الأجر بحسب كل حالة من حالات وبدائل أوقات العمل مع ضرورة توافر شروط وضوابط الاستحقاق لكل نوعية من هذه النوعيات من عناصر الأجر على أن تعدل القواعد المنظمة للاستحقاق بما يتناسب مع نظام العمل جزء من الوقت.

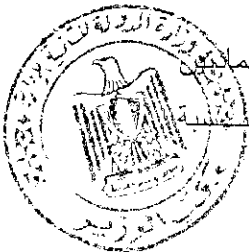
مادة (7)

يستحق العامل بنظام جزء من الوقت صرف البدل المرتبط بظروف وطبيعة عمل الوظيفة إذا توافرت شروط الاستحقاق ، ويراعى أن يكون صرف البدل بحسب الجزء من الوقت المستغرق في العمل ووفقاً للنسب المقررة والموضحة بالجدول بالملحق (1/ب)

مادة (8)

يستحق العامل بنظام جزء من الوقت الأجازة العارضة باجر المحددة بحكم المادة (64) من القانون رقم 47 لسنة 1978 بنظام العاملين المدنيين بالدولة ولمدة 7 أيام في السنة وذلك كاملة دون تخفيض.

ويراعى أن يكون استحقاق العامل للأجازات الاعتيادية والمرضية المنصوص عليها بالمادة 65 ، 66 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 على أساس التفضي





جمهورية مصر العربية
وزير
الدولة للتنمية الإدارية

المئوية من الأجر المستحق في كل حالة من الحالات المحددة للعمل بنظام جزء من الوقت كما هو موضح بالملحق رقم (2).

مادة (9)

يستحق العامل بنظام جزء من الوقت للأجازات الخاصة باجر المقررة وفقا لأحكام القانون ، بمراعاة حساب الأجر الكامل على أساس قيمة النسبة المئوية للأجر المستحق للعامل في كل حالة من الحالات المحددة للعمل بنظام جزء من الوقت وطبقا للخيارات والبدائل المطروحة والموضحة بالملحق رقم (2) وهذه الأجازات هي:

1. الإجازة المقررة لأداء فريضة الحج ولمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية.
2. للعاملة الحق في إجازة للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.
3. للعامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي يحددها.

مادة (10)

لا يجوز حرمان العامل بنظام جزء من الوقت من التمتع بالمميزات التي كفلها القانون بالنسبة للترقيات واستحقاق العلاوات الدورية والتشجيعية ، وكذلك نظم الرعاية الصحية والطبية والاجتماعية وأية مميزات أخرى تكفلها قوانين شئون التوظيف ، أو أية زيادات في الأجور الأساسية تتقرر سنويا بموجب قوانين صادرة ما دامت قد توافرت شروط و ضوابط الاستحقاق ، كما يخضع العامل بنظام جزء من الوقت لنظام تقارير قياس كفاية الأداء ، وتسري بشأنه قواعد الجزاءات المقررة بأحكام القانون.

مادة (11)

للعامل المنتدب أو المعار إغارة داخلية التقدم بطلب العمل بنظام جزء من الوقت الى السلطة المختصة بالوحدة المنتدب أو المعار إليها وذلك لإعمال شئونها وإبلاغ الجهة الأصلية بالموافقة





جمهورية مصر العربية
وزير
الدولة للتنمية الإدارية

مادة (12)

يتعين على السلطة المختصة الرد على العامل المقدم طلب الترخيص له بالعمل بعض الوقت خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ التقدم بالطلب ولا يجوز تأجيل الرد أو تعطيله عن ذلك لأي سبب من الأسباب.

مادة (13)

تتولى وحدة شئون العاملين بكل جهة إدارية إعداد سجل الكتروني يحتوي على قاعدة بيانات كاملة عن العاملين بنظام جزء من الوقت مقابل نسبة من الأجر مع تحديثها أولا بأول وفقا للتغيرات الطارئة وترسل نصف سنويا لوزارة الدولة للتنمية الإدارية.

مادة (14)

يجوز للعامل المرخص له بالعمل جزء من الوقت مقابل نسبة من الأجر العودة إلى نظام العمل لكل الوقت وفقا لاحتياجاته ورغباته التي يبيدها وذلك بموجب طلب يتقدم به للسلطة المختصة بهذا الخصوص.

مادة (15)

يحظر استخدام الوفورات المالية بموازنة الباب الأول أجور المترتبة على تنفيذ نظام العمل جزء من الوقت في أية أغراض أخرى وتجنب هذه التكاليف وتؤول إلى الموازنة العامة للدولة.

وزير



خبراني ١١/٣١ ٥٠٠٥

- رفات :

١- المذموم (٤١١)

٢- المذموم (٤١١)

٣- المذموم (٤٤)

ملحق (١/١)

القواعد التي تم على أساسها إعداد جداول الأجور عند تطبيق قرار رئيس مجلس الوزراء
١٥٣٧ لسنة ٢٠٠٥ :

١. بداية مربوط الدرجة وفقا للجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة.
٢. الأجر الأساسي ويشمل بداية مربوط الدرجة والعلاوات الخاصة المضمومة ونسبتها ١٨٠%.
٣. أحتسب الأجر الشهري المستحق للعامل المرخص له بالعمل جزءا من الوقت (أساسي ومتغير) وفقا للنسب المحددة بقرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه وعلى النحو التالي:

نظام العمل	عدد أيام العمل المرخصة للعامل (أسبوعي)	الأجر المستحق
وحدات ينتظم العمل فيها ٥ أيام أسبوعيا	يومان	٦٠% من الأجر
وحدات ينتظم العمل فيها ٦ أيام أسبوعيا	٣ أيام	٧٥% من الأجر
وحدات ينتظم العمل فيها ٥ أيام أسبوعيا	يومان	٥٠% من الأجر
وحدات ينتظم العمل فيها ٦ أيام أسبوعيا	٣ أيام	٦٥% من الأجر

٤. تم حساب حصة الحكومة وحصة العامل في التأمينات والمعاشات وفقا للأجر الأساسي والمتغير للعامل كاملا بحيث تتحمل الموازنة العامة للدولة حصة الحكومة كاملة ويتحمل العامل حصته كاملة.
٥. تم حساب الحوافز بنسبة ٢٥% من الأساسي والتي تمثل الحد الأدنى من الحوافز التي تصرف للعاملين المدنيين بالدولة كمنال يمكن تطبيقه على الجهات التي تطبق نظم إثابة مختلفة .
٦. يراعى حساب الدمغات والضرائب المستحقة .
٧. يراعى أن هذه الجداول هي نماذج وفي حالة وجود أية عناصر للأجور خلاف ما ذكر بالجداول من أجور متغيرة كالجهود غير العادية والمكافآت التشجيعية والبدلات وخلافة تعامل بذات الأسلوب .

ملحق (١/ب)

أولاً: الجهات التي تعمل ٥ أيام أسبوعياً:

الأجر	الخيارات المطروحة			بدائل أوقات العمل
	أو السنة	أو الشهر	الأسبوع	
٦٠%	١٠٤ يوم سنوياً بحد أدنى ٩ أيام في الشهر	٩ أيام في الشهر مجمعة أو موزعة	٢ يوم أسبوعياً	الحالة الأولى
٧٥%	١٥٦ يوم سنوياً بحد أدنى ١٣ يوم شهرياً	١٣ يوم في الشهر مجمعة أو موزعة	٣ يوم أسبوعياً	الحالة الثانية

ثانياً: الجهات التي تعمل ٦ أيام أسبوعياً:

الأجر	الخيارات المطروحة			بدائل أوقات العمل
	السنة	الشهر	الأسبوع	
٥٠%	١٠٤ يوم سنوياً بحد أدنى ٩ أيام في الشهر	٩ أيام في الشهر مجمعة أو موزعة	٢ يوم أسبوعياً	الحالة الأولى
٦٥%	١٥٦ يوم سنوياً بحد أدنى ١٣ يوم شهرياً	١٣ يوم في الشهر مجمعة أو موزعة	٣ يوم أسبوعياً	الحالة الثانية

ثالثاً : البدلات المستحقة

قيمة البديل المستحق		بدائل أوقات العمل
الحالة الثانية ٣ أيام أسبوعياً	الحالة الأولى ٢ يوم أسبوعياً	
٦٠% من قيمة البديل	٤٠% من قيمة البديل	
نصف قيمة البديل	ثلث قيمة البديل	جهات تعمل ٦ أيام أسبوعياً

صافي أجور العاملين بالدرجات المالية المختلفة من بداية مربوط الدرجة وفقاً للقاعدة الثالثة (العمل يومين في الوحدات الإدارية التي تعمل ستة أيام اسبوعياً مقابل ٥٠% من الأجر)

الصافي	الاستقطاعات										الاستقطاعات										درجة العالمة	
	حصة العامل (متغير)		حصة العامل (أساسي)		حصة الحكومة (أجر متغير)		حصة الحكومة (الأجر الأساسي)		حصة الحكومة (أجر متغير)		حصة الحكومة (الأجر الأساسي)		حصة الحكومة (أجر متغير)		حصة الحكومة (الأجر الأساسي)		حصة الحكومة (أجر متغير)		حصة الحكومة (الأجر الأساسي)			
	١٪	٣٪	١٠٪	١٥٪	٣٪	٧٪	١٠٪	١٥٪	٣٪	٧٪	١٠٪	١٥٪	٣٪	٧٪	١٠٪	١٥٪	٣٪	٧٪	١٠٪	١٥٪		
٣٣٧,٥٠	٢,٩٢	٢٩,٢٠	٦,٠٧	١٨,٢٢	٦,٠٧٣	٨,٧٦	٢,٩٢	٤٣,٨٠	١٨,٢٢	١٢,١٥	٦,٠٧	٩١,١٠	٢٣٧,٦٦	٨,٧٦	٢,٩٢	٤٣,٨٠	١٨,٢٢	١٢,١٥	٦,٠٧	٩١,١٠	٣,٠٣,٦٦	الممتازة
٢٢١,٧٨	٦,٩٤	١٩,٤٠	٣,٩٢	١١,٧٦	٣,٩٢٠	٥,٨٢	١,٩٤	٢٩,١٠	١١,٧٦	٧,٨٤	٣,٩٢	٥٨,٨٠	٤١٧,٦٨	٥,٨٢	١,٩٤	٢٩,١٠	١١,٧٦	٧,٨٤	٣,٩٢	٥٨,٨٠	١٩٦	مستشار "ب"
٢٠٠,٢٣	١,٧٨	١٧,٧٥	٣,٥٠	١٠,٥٠	٣,٥٠٠	٥,٣٣	١,٧٨	٢٦,٦٣	١٠,٥٠	٧,٠٠٠	٣,٥٠	٥٢,٥٠	٢٧٥,٩٨	٥,٣٣	١,٧٨	٢٦,٦٣	١٠,٥٠	٧,٠٠٠	٣,٥٠	٥٢,٥٠	١٧٥	مستشار "ب" كبير بمختلف مناصب عام
١٥٧,١٢	١,٤٥	١٤,٤٥	٢,٦٦	٧,٩٨	٢,٦٦٠	٤,٣٤	١,٤٥	٢١,٦٨	٧,٩٨	٥,٣٢	٢,٦٦	٢٩,٩٠	٢٨٣,٥٧	٤,٣٤	١,٤٥	٢١,٦٨	٧,٩٨	٥,٣٢	٢,٦٦	٢٩,٩٠	١٣٣	الأولى
١٢١,١٩	١,١٧	١١,٧٠	١,٩٦	٥,٨٨	١,٩٦٠	٣,٥١	١,١٧	١٧,٥٥	٥,٨٨	٣,٩٢	١,٩٦	٢٤,٤٠	٢٢٤,٨٩	٣,٥١	١,١٧	١٧,٥٥	٥,٨٨	٣,٩٢	١,٩٦	٢٤,٤٠	٩٨	الثانية
٨٩,٥٨	٠,٩٣	٩,٢٨	١,٣٤	٤,٠٣	١,٣٤٤	٢,٧٨	٠,٩٣	١٣,٩٢	٤,٠٣	٢,٦٩	١,٣٤	٢١,١٦	١٦٤,٤٦	٢,٧٨	٠,٩٣	١٣,٩٢	٤,٠٣	٢,٦٩	١,٣٤	٢١,١٦	٦٧,٢	الثالثة
٧٥,٢١	٠,٨٢	٨,١٨	١,٠٦	٣,١٩	١,٠٦٤	٢,٤٥	٠,٨٢	١٢,٢٧	٣,١٩	٢,١٣	١,٠٦	١٥,٩٦	١٣٦,٩٩	٢,٤٥	٠,٨٢	١٢,٢٧	٣,١٩	٢,١٣	١,٠٦	١٥,٩٦	٥٣,٢	الرابعة
٧٢,٣٣	٠,٨٠	٧,٩٦	١,٠١	٢,٠٢	١,٠٠٨	٢,٣٩	٠,٨٠	١١,٩٤	٢,٠٢	٢,٠٢	١,٠١	١٥,١٢	١٣١,٤٩	٢,٣٩	٠,٨٠	١١,٩٤	٢,٠٢	٢,٠٢	١,٠١	١٥,١٢	٥٠,٤	الخامسة
٧٠,٩٠	٠,٧٩	٧,٨٥	١,٩٨	٢,٩٤	١,٩٨٠	٢,٣٦	٠,٧٩	١١,٧٨	٢,٩٤	١,٩٦	٠,٩٨	١٤,٧٠	١٢٨,٧٥	٢,٣٦	٠,٧٩	١١,٧٨	٢,٩٤	١,٩٦	٠,٩٨	١٤,٧٠	٤٩	السادسة

منحق رقم (٢)

أولاً: جهات تعمل ٥ أيام أسبوعياً:

الأجازات المرضية (كل ثلاث سنوات)		الأجازات الاعتيادية	
العمل ٣ أيام أسبوعياً	العمل يومين أسبوعياً	العمل ٣ أيام أسبوعياً	العمل يومين أسبوعياً
٦٨ يوم بأجر كامل	٥٤ يوم بأجر كامل	١١ يوم بعد مضي ٦ أشهر	٩ أيام بعد مضي ٦ أشهر
١٣٥ يوم بأجر يعادل ٧٥% من الأجر الأساسي	١٠٨ يوم بأجر يعادل ٧٥% من الأجر الأساسي	١٦ يوم لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة	١٣ يوم لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة
١٣٥ يوم بأجر يعادل ٥٠% من الأجر الأساسي	١٠٨ يوم بأجر يعادل ٥٠% من الأجر الأساسي	٢٣ يوم لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة	١٨ يوم لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة
١٣٥ يوم بأجر يعادل ٧٥% من الأجر الأساسي لمن تجاوز سن الخمسين	١٠٨ يوم بأجر يعادل ٧٥% من الأجر الأساسي لمن تجاوز سن الخمسين	٣٤ يوم لمن تجاوز سن الخمسين	٢٧ يوم لمن تجاوز سن الخمسين

ثانياً: جهات تعمل ٦ أيام أسبوعياً:

الأجازات المرضية (كل ثلاث سنوات)		الأجازات الاعتيادية	
العمل ٣ أيام أسبوعياً	العمل يومين أسبوعياً	العمل ٣ أيام أسبوعياً	العمل يومين أسبوعياً
٥٩ يوم بأجر كامل	١٠٥ شهر بأجر كامل	١٠ أيام بعد مضي ٦ أشهر	٨ أيام بعد مضي ٦ أشهر
٤ شهور بأجر يعادل ٧٥% من الأجر الأساسي	٣ شهور بأجر يعادل ٧٥% من الأجر الأساسي	١٤ يوم لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة	١١ يوم لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة
٤ شهور بأجر يعادل ٥٠% من الأجر الأساسي	٣ شهور بأجر يعادل ٥٠% من الأجر الأساسي	٢٠ يوم لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة	١٥ يوم لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة
٤ شهور بأجر يعادل ٧٥% من الأجر الأساسي لمن تجاوز سن الخمسين	٣ شهور بأجر يعادل ٧٥% من الأجر الأساسي لمن تجاوز سن الخمسين	٢٩ يوم لمن تجاوز سن الخمسين	٢٣ يوم لمن تجاوز سن الخمسين