

رقم المادة	نص المادة قبل التعديل	نص المادة بعد التعديل	أثر التعديل
١٤	<p>على الرئيس المباشر تقييم كفاءة الموظفين الذين يرأسهم - وذلك فيما عدا شاغلي الوظائف القيادية - مرة على الأقل في السنة ، وأن يقدم تقريراً عن الموظف الذي يرى أنه ممتاز أو ضعيف وأسباب الإمتياز أو الضعف ثم يعرضه على من يليه في المسؤولية لإبداء رأيه وملاحظاته وإرساله الى وحدة شؤون الموظفين خلال سبعة أيام من عرضه عليه .</p> <p>يعتبر جيداً من لم يقدم عنه تقرير وفقاً للفقرة السابقة .</p>	<p>على الرئيس المباشر تقييم أداء الموظفين الذين يرأسهم - وذلك فيما عدا شاغلي الوظائف القيادية - عن كل سنة ميلادية منتهية بتقدير ممتاز أو جيد جداً أو جيد أو ضعيف ثم يعرضه على من يليه في المسؤولية لإبداء رأيه وفي حالة اختلاف رأى الرئيسين ، وكذلك في حالة عدم وجود رئيس تال للرئيس المباشر يعرض التقرير على لجنة شؤون الموظفين لتقدير درجة الكفاءة وتعتبر التقارير نهائية فيما عدا تقارير الكفاءة بتقدير ضعيف .</p> <p>ويضع مجلس الخدمة المدنية قواعد وأسس التقييم والإجراءات والمواعيد اللازمة لذلك .</p>	<p>١ - تقرير الكفاءة أصبح سنوياً بنهاية السنة الميلادية بواقع مرة واحدة ، بعد أن كان سلطة تقديرية للإدارة محددة بتقرير كفاءة واحد على الأقل خلال السنة .</p> <p>٢ - مستويات التقدير بتقييم الكفاءة أصبحت ممتاز ، وجيد جداً ، وجيد ، وضعيف ، بعد أن كانت مقتصرة على ثلاثة مستويات هي ممتاز ، وجيد ، وضعيف .</p> <p>٣ - لم يتطلب تسبب تقدير الكفاءة ، بعد أن كان يلزم بالإمتياز والضعف من قبل الرئيس المباشر .</p> <p>٤ - على من يلي بالمسئولية الرئيس المباشر أن يبدى رأيه بالتقرير وليس له أن يبدى ملاحظاته عليه بعد أن كان له إبداء رأيه وملاحظاته معاً .</p> <p>٥ - لم يتطلب عرض تقييم الكفاءة على لجنة شؤون الموظفين إلا بالنتين الأولى إختلاف تقييم الرئيس عن من يليه بالمسئولية ، والثانية في حالة عدم وجود من يلي بالمسئولية الرئيس المباشر ، بعد أن كان يلزم من يلي الرئيس المباشر بالمسئولية خلال سبعة أيام من عرض التقييم عليه أن يعرضه أياً كان هذا التقييم على لجنة شؤون الموظفين لإعتماده .</p> <p>٦ - تقارير الكفاءة بتقدير ممتاز وجيد جداً وجيد نهائية بمعنى أنه لا يجوز التظلم منها وإن كان يجوز الطعن عليها أمام الدائرة الإدارية بالمحكمة الكلية .</p> <p>٧ - ترك تحديد قواعد وأسس التقييم وإجراءاته ومواعيده اللازمة لذلك لمجلس الخدمة المدنية ، بعد أن كانت هذه الإجراءات والأسس ومواعيدها تخضع للإدارة ما لم يكن محدد من قبل مجلس أو ديوان الخدمة المدنية .</p> <p>٨ - جعل تقييم كفاءة الموظفين إلزامياً من قبل الرئيس المباشر وإبداء الرأي فيه من قبل من يليه بالمسئولية بعد أن كان غير إلزامياً وفي حالة عدم تقديم تقريراً عن الموظف يعتبر جيداً .</p>

✪ يعمل بأحكام المادة من تاريخ العمل بقرارات مجلس الخدمة المدنية الصادرة تنفيذاً لها (الفقرة الأولى من المادة الثالثة للمرسوم رقم 235 لسنة 2005) .

رقم المادة	نص المادة قبل التعديــــــــــــل	نص المادة بعد التعديل	أثر التعديل
١٦	تقوم وحدة شئون الموظفين بإبلاغ الموظف الذى قدم عنه تقرير بأنه ضعيف بصورة من هذا التقرير خلال سبعة أيام من إعماده من لجنة شئون الموظفين ، ويجوز للموظف أن يتظلم الى اللجنة خلال عشرين يوماً من إبلاغه . ويجب على اللجنة أن تنظر فى التظلم خلال ثلاثين يوماً من تقديمه الى وحدة شئون الموظفين ، فإذا قررت قبوله اعتبر الموظف كأن لم يقدم عنه تقرير . ويجوز للجنة عند نظر التظلم سماع أقوال الموظف وتحقيقها إذا رأت لزوم لذلك .	تقوم وحدة شئون الموظفين بإبلاغ الموظف الذى قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة من هذا التقرير ، ويجوز له أن يتظلم من أمام لجنة شئون الموظفين ويحق للموظف طلب سماع أقواله أمام اللجنة . ويضع مجلس الخدمة قواعد وإجراءات ومواعيد بحث التظلم .	١ - تقوم وحدة شئون الموظفين بإبلاغ الموظف الذى قدم عنه تقرير ضعيف بتزويده بصورة من هذا التقرير دون تحديد موعد زمنى لهذا البلاغ بعد أن كان مفروضاً بموعد سبعة أيام من إعتاد التقرير من لجنة شئون الموظفين . ٢ - لم يحدد موعد لقيام الموظف بالتظلم على تقييم كفاءته بدرجة ضعيف ، بعد أن كان محدداً خلال موعد عشرين يوماً من إبلاغ الموظف بالتقييم ليكون موعد تقديم هذا التظلم ستين يوماً عملاً بأحكام الفقرة الأولى من المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٨١ بإنشاء دائرة إدارية بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية . ٣ - منح الموظف الحق بطلب سماع أقواله أمام لجنة شئون الموظفين بعد أن كان هذا الحق منعقداً للجنة ذاتها إذا ما رأت ذلك . ٤ - أوكل لمجلس الخدمة المدنية وضع قواعد وإجراءات ومواعيد بحث التظلم بعد أن كان محدداً بأن ترد لجنة شئون الموظفين على التظلم خلال ثلاثين يوماً من تقديمه لوحدة شئون الموظفين .

☆ يعمل بأحكام المادة بعد سنة من تاريخ صدور المرسوم رقم 235 لسنة 2005 (الفقرة الثانية من المادة الثالثة من المرسوم) .

رقم المادة	نص المادة قبل التعديــــــــــــل	نص المادة بعد التعديل	أثر التعديل
١٧	<p>الموظف الذى يحصل خلال سنة على تقريرين نهائيين بأنه ضعيف يعرض أمره على وكيل الوزارة للنظر فى توقيع أى من العقوبات المنصوص عليها فى المادة - ٦٠ - عدا عقوبة الفصل من الخدمة فلا يكون توقيعها عليه إلا بموافقة الوزير . ويجوز لمن وقعت عليه عقوبة الفصل أن يتظلم للوزير خلال خمسة عشر يوماً من بلاغه بذلك .</p> <p>فإذا حصل الموظف على تقرير ثالث بأنه ضعيف خلال سنة من حصوله على التقرير السابق اعتبر مفضولاً من الخدمة من تاريخ إعتبار هذا التقرير نهائياً .</p>	<p>الموظف الذى يحصل على تقريرين نهائيين متتاليين بدرجة ضعيف يعرض أمره على وكيل الوزارة للنظر فى توقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها فى المادة (60) عدا عقوبة الفصل .</p> <p>فإذا حصل فى السنة التالية على تقرير نهائى بدرجة ضعيف اعتبر مفضولاً من الخدمة . *</p>	<p>١ - يستحق إحدى العقوبات المنصوص عليها بالمادة (٦٠) عدا عقوبة الفصل الموظف الذى يحصل على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف دون إشتراط أن يكون هذين التقريرين قد قدما عن الموظف خلال سنة واحدة بعد أن كان يشترط ذلك .</p> <p>٢ - عدم جواز توقيع عقوبة الفصل من الخدمة على الموظف الذى يحصل على تقريرين بدرجة ضعيف ، بعد أن كان يجوز توقيع هذه العقوبة على ذلك الموظف بشرط موافقة الوزير .</p> <p>٣ - يعتبر الموظف مفضولاً قانوناً إذا ما حصل على تقرير ثالث بدرجة ضعيف خلال السنة التالية للسنتين اللتين حصل على تقرير فى كل واحدة منهما بدرجة ضعيف ، بعد أن كان يشترط لإعمال هذا الفصل بحق الموظف أن يكون قد حصل على ثلاثة تقارير بدرجة ضعيف بسنة واحدة .</p>

* يعمل بأحكام المادة بعد سنة من تاريخ صدور المرسوم رقم 235 لسنة 2005 (الفقرة الثانية من المادة الثالثة من المرسوم) .

رقم المادة	نص المادة قبل التعديــــــــــــل	نص المادة بعد التعديل	أثر التعديل
١٨	<p>يحرم الموظف الذى يحصل على تقرير نهائى بأنه ضعيف من أول علاوة دورية أو ترقية تستحق له . ويستمر هذا الحرمان الى أن يقدم عنه رئيسه المباشر تقريراً بأنه جيد وذلك إستثناء من أحكام المادة - ١٤ - . ويسرى على التقرير المشار إليه فى الفقرة السابقة الأحكام المقررة لتقديم التقرير وإعتماده والتظلم منه .</p>	<p>الموظف الذى يحصل على تقرير نهائى بدرجة ضعيف يحرم من أول علاوة دورية أو ترقية تستحق له ، ويظل الحرمان قائماً الى أن يحصل على تقرير نهائى بدرجة جيد على الأقل . ولا يجوز منحه العلاوة الدورية اذا حل ميعادها أو الترقية عند إستحقاقها قبل البت فى التظلم المقدم منه . ❊</p>	<p>يتطلب لزوال الحضر المقرر على منح الموظف - الذى حصل على تقرير نهائى بدرجة ضعيف - للعلاوة الدورية والترقيات حصوله على تقرير نهائى بدرجة جيد على الأقل ، بعد أن كان يتطلب زوال هذا الحضر حصول الموظف على تقرير حتى ولو كان غير نهائياً من رئيسه المباشر لدرجة جيد إستثناءً من أحكام المادة (١٤) .</p>

❊ يعمل بأحكام المادة بعد سنة من تاريخ صدور المرسوم رقم 235 لسنة 2005 (الفقرة الثانية من المادة الثالثة من المرسوم) .

رقم المادة	نص المادة قبل التعديل	نص المادة بعد التعديل	أثر التعديل
٢١	<p>يجوز بقرار من الوزير وبناء على إقتراح لجنة شئون الموظفين منح الموظف علاوة تشجيعية بفئة علاوته الدورية لا يجاوز بها نهاية مربوط درجته وذلك بالشروط الآتية :</p> <p>١ - أن يكون الموظف قد حصل على تقرير بأنه ممتاز لم تمض عليه سنة .</p> <p>٢ - ألا يمنح الموظف هذه العلاوة أكثر من مرة واحدة فى درجته .</p> <p>٣ - ألا يكون الموظف قد رقي بالإختيار الى درجته الحالية ما لم تمض سنتان على ترقيته .</p> <p>ولا يغير منح هذه العلاوة من موعد إستحقاق الموظف لعلاوته الدورية ، وتصرف العلاوة التشجيعية من تاريخ القرار الصادر بمنحها .</p>	<p>يجوز بقرار من الوزير وبناء على إقتراح لجنة شئون الموظفين منح الموظف علاوة تشجيعية بفئة علاوته الدورية لا يجاوز بها نهاية مربوط درجته وذلك بالشروط الآتية :</p> <p>1 - أن يكون الموظف قد حصل على تقرير بدرجة جيد جداً على الأقل لم تمض عليه سنة .</p> <p>2 - ألا يمنح الموظف هذه العلاوة أكثر من مرة واحدة فى ذات الدرجة .</p> <p>3 - ألا يكون الموظف قد رقي بالإختيار الى الدرجة الحالية .</p> <p>ولا يغير منح هذه العلاوة من موعد استحقاق الموظف لعلاوته الدورية ، وتصرف العلاوة التشجيعية من تاريخ القرار الصادر بمنحها .</p>	<p>١ - أحد الشروط الواجب توافرها فى الموظف لإستحقاق العلاوة التشجيعية حصوله على تقرير بدرجة جيد جداً على الأقل لم تمض عليه سنة ، بعد أن كان يشترط حصوله على تقرير بدرجة ممتاز لم يمض عليه سنة .</p> <p>٢ - أحد الشروط الواجب توافرها فى الموظف لإستحقاق العلاوة التشجيعية ألا يكون رقي الى الدرجة التى يشغلها بالإختيار ، بعد أن كان لا يتطلب تحقق هذا الشرط اذا ما مضى سنتان على ترقيته بالإختيار لدرجته الحالية .</p>

✪ يعمل بأحكام المادة بعد سنة من تاريخ صدور المرسوم رقم 235 لسنة 2005 (الفقرة الثانية من المادة الثالثة من المرسوم) .

رقم المادة	نص المادة قبل التعديل	نص المادة بعد التعديل	أثر التعديل
٢٤	<p>يجوز ترقية الموظف بالإختيار بقرار من الوزير بناء على اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط التالية :</p> <p>١ - وجود درجة شاغرة .</p> <p>٢ - أن يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء فى الدرجة المشار إليها فى الجداول الملحقة بهذا النظام .</p> <p>٣ - أن يكون الموظف قد حصل فى كل من السنتين الآخيرتين على تقرير بأنه ممتاز .</p> <p>٤ - ألا يكون الموظف قد رقى الى درجته الحالية بالإختيار .</p> <p>وتعتبر الترقية فى هذه الحالة نافذة من تاريخ صدور القرار بها .</p> <p>ولا تغير هذه الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية ، واذا اتحد تاريخها يستحق الموظف أول مربوط الدرجة المرقى إليها مضافاً إليه علاوة واحدة من علاوتها الدورية .</p>	<p>يجوز بقرار من الوزير بناء على اقتراح لجنة شئون الموظفين ترقية الموظف بالإختيار ، وذلك بالشروط التالية :</p> <p>1 - وجود درجة شاغرة مخصصة للترقية بالإختيار بالميزانية .</p> <p>2 - أن يكون الموظف قد حصل فى كل من السنتين الآخيرتين على تقرير نهائي بدرجة ممتاز .</p> <p>3 - أن يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء فى الدرجة المشار إليها فى الجداول الملحقة بهذا النظام .</p> <p>4 - ألا يكون الموظف قد رقى الى درجته الحالية بالإختيار .</p> <p>ويضع مجلس الخدمة المدنية بناء على إقتراح ديوان الخدمة المدنية قواعد المفاضلة بين المرشحين للإختيار اذا تساوا فى توافر شروط الترقية المشار إليها .</p> <p>وتعتبر الترقية فى هذه الحالة نافذة من تاريخ صدور القرار بها .</p> <p>ولا تغير هذه الترقية من موعد إستحقاق العلاوة الدورية ، واذا اتحد تاريخهما يستحق الموظف أول مربوط الدرجة المرقى إليها مضافاً إليه علاوة واحدة من علاوتها الدورية .</p>	<p>١ - تبين أنه يقصد بالدرجة المنصوص عليها فى البند رقم (١) بأنها هى الدرجة الشاغرة المخصصة للترقية بالإختيار بالميزانية .</p> <p>٢ - تطلب بالشروط المتعلقة بحصول الموظف على التقريرين عن السنتين الآخيرتين بدرجة ممتاز أن يكونا هذين التقريرين نهائيين ، بعد أن كان لا يتطلب النهائية فى التقريرين .</p> <p>٣ - إناط تحديد قواعد المفاضلة بين المرشحين للترقية بالإختيار حال تساويهم فى توافر شروط هذه الترقية بمجلس الخدمة المدنية بناءً على إقتراح من ديوان الخدمة المدنية بعد أن كان لا ينص على ذلك .</p>

رقم المادة	نص المادة قبل التعديل	نص المادة بعد التعديل	أثر التعديل
٢٧ البندين (١،٢) من الفقرة الثالثة	١ - إعتاد تقارير الكفاءة . ٢ - البت في التظلمات المقدمة من الموظفين الذين تقدر كفاءتهم بدرجة ضعيف .	1 - تقدير درجة الكفاءة في الأحوال المنصوص عليها في المادة (14) من هذا المرسوم . 2 - البت في التظلمات المقدمة من الموظفين الذين تقدر كفاءتهم بدرجة ضعيف وتقدير درجة الكفاءة في حال قبول التظلم . ★	١ - ألغي اختصاص لجنة شئون الموظفين بإعتاد تقارير الكفاءة . ٢ - منحت لجنة شئون الموظفين إختصاص تقدير درجة الكفاءة في التقارير التي اختلف فيها رأيي الرئيس المباشر ومن يليه بالمسئولية أو كان هذا الأخير ليس موجوداً لذكر رأيه بالتقرير ، وكذلك في التقارير بدرجة ضعيف المطعون عليها بالتظلم في حال قبوله من هذه اللجنة .

★ يعمل بأحكام المادة بعد سنة من تاريخ صدور المرسوم رقم 235 لسنة 2005 (الفقرة الثانية من المادة الثالثة من المرسوم) .

رقم المادة	نص المادة قبل التعديل	نص المادة بعد التعديل	أثر التعديل
٣١	<p>يجوز نقل الموظف من جهة حكومية الى أخرى بشرط أن يكون النقل الى وظيفة شاغرة من نفس درجة وظيفته وفي مجموعة الوظائف الرئيسية التي تدرج فيها هذه الوظيفة .</p> <p>ويكون النقل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين في الجهة الحكومية المنقول إليها بعد موافقة نفس السلطة في الجهة الحكومية المنقولة منها .</p> <p>ويصدر قرار من مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الخدمة المدنية بقواعد وأحكام وشروط النقل بين الجهات الحكومية التي يتفق أو يختلف فيها نظام الوظائف والدرجات . *</p>	<p>١ - اجازة نقل الموظف داخل الجهة الحكومية ذاتها مع الإبقاء على الدرجة والمجموعة الوظيفية التي كان يشغلها الموظف قبل إجراء النقل .</p> <p>٢ - اشتراط لنقل الموظف الى جهة حكومية أخرى صدور قرار من الجهة المنقول إليها لاحقاً لموافقة على ذلك من قبل الجهة المنقول منها بعد أن كان يتطلب لإتمام هذا النقل موافقة جهة التعيين في الجهة المنقول منها .</p> <p>٣ - أنيط بمجلس الخدمة المدنية وضع قواعد وأحكام وشروط النقل بين الجهات الحكومية التي يختلف فيها نظام الوظائف والدرجات وذلك بناءً على إقتراح ديوان الخدمة المدنية بعد أن كان لا يتطلب إلا قراراً من مجلس الخدمة المدنية ، دون إقتراحاً من ديوان الخدمة المدنية .</p>	

* يعمل بأحكام المادة من تاريخ العمل بقرارات مجلس الخدمة المدنية الصادرة تنفيذاً لها (الفقرة الأولى من المادة الثالثة للمرسوم رقم 235 لسنة 2005)

رقم المادة	نص المادة قبل التعديل	نص المادة بعد التعديل	أثر التعديل
٣٢	<p>يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ندم الموظف للقيام مؤقتاً بأعباء وظيفة أخرى فى الجهة الحكومية التى يعمل بها ويجوز أن يكون الندم بالإضافة الى عمله الأسمى بالشرطين الآتيين :</p> <p>١ - ألا يكون الندم الى وظيفة درجتها أدنى من درجة وظيفته الأسمية .</p> <p>٢ - ألا تتجاوز مدة الندم سنة قابلة للتجديد مدة ثلاث سنوات .</p> <p>كما يجوز ندمه الى وظيفة فى جهة حكومية أخرى - بمراعاة الشرطين السابقين - ويكون الندم فى هذه الحالة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين فى هذه الجهة بعد موافقة نفس السلطة فى الجهة الحكومية التى يتبعها الموظف .</p>	<p>يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ندم الموظف كل أو بعض الوقت للقيام مؤقتاً بأعباء وظيفة أخرى من ذات درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة فى الجهة الحكومية التى يعمل بها أو فى جهة حكومية أخرى ، ويجوز أن يكون الندم بالإضافة الى عمله الأسمى .</p> <p>ولا تتجاوز مدة الندم سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات ويكون الندم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين فى الجهة المنتدب إليها بعد موافقة ذات السلطة فى الجهة الحكومية التى يتبعها الموظف .</p> <p>ويصدر قرار من مجلس الخدمة المدنية بناءً على إقتراح ديوان الخدمة المدنية بقواعد وأحكام وشروط الندم بين الجهات الحكومية التى يتفق أو يختلف فيها نظام الوظائف والدرجات . ★</p>	<p>١ - جواز الندم المؤقت للقيام بأعباء الوظيفة التى يشغلها الموظف كل أو بعض الوقت فى الجهة التى يعمل بها .</p> <p>٢ - جواز الندم المؤقت للموظف للقيام بأعباء وظيفة تعلو وظيفته مباشرة فى الجهة التى يعمل بها (موجود قبل التعديل) .</p> <p>٣ - جواز الندم المؤقت للموظف للقيام بأعباء وظيفة فى جهة حكومية أخرى تعلو وظيفته (موجود قبل التعديل) ولكن أضيف الى هذا جواز الجمع بين الوظيفة المنتدب بها وعمله الأسمى .</p> <p>٤ - مدة الندم لا تتجاوز السنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات بعد أن كانت مدة الندم لا تتجاوز السنة قابلة للتجديد حتى ثلاث سنوات .</p> <p>٥ - أنيطت سلطة إصدار قرار الندم فى الجهة التى يتبعها الموظف بعد أن كانت هذه السلطة منوطه فى الجهة الأخرى المنتدب لديها .</p> <p>٦ - أنيط بمجلس الخدمة المدنية بناءً على إقتراح من ديوان الخدمة المدنية إصدار قرار بقواعد وأحكام وشروط الندم بين الجهات الحكومية التى يتفق أو يختلف فيها نظام الوظائف والدرجات .</p>

رقم المادة	نص المادة قبل التعديل	نص المادة بعد التعديل	أثر التعديل
٥٢	إذا أصيب الموظف بمرض يمنح أجازة مرضية بقرار من الهيئة الطبية المختصة لمدة لا تزيد على سنتين بمرتب كامل .	إذا أصيب الموظف بمرض يمنح اجازة مرضية بقرار من الهيئة الطبية المختصة لمدة لا تزيد على سنتين . ويصدر قرار من مجلس الخدمة المدنية بناء على إقتراح ديوان الخدمة المدنية بالمدد والقواعد والأحكام اللازمة لمنحها براتب كامل أو منخفض أو بدون مرتب أو تحويلها الى اجازة دورية . ★	١ - منح الموظف اجازة مرضية بقرار من الهيئة الطبية المختصة لمدة لا تزيد على سنتين (موجود قبل التعديل) ولكن ألغي أن تكون هذه الاجازة بمرتب كامل . ٢ - أنيط بمجلس الخدمة المدنية بناء على إقتراح ديوان الخدمة المدنية إصدار قرار ينظم المدد والقواعد والأحكام اللازمة لمنحها براتب كامل أو منخفض أو بدون مرتب أو تحويلها الى اجازة دورية .

★ يعمل بأحكام المادة من تاريخ العمل بقرارات مجلس الخدمة المدنية الصادرة تنفيذاً لها (الفقرة الأولى من المادة الثالثة للمرسوم رقم 235 لسنة 2005)

رقم المادة	نص المادة قبل التعديل	نص المادة بعد التعديل	أثر التعديل
٨٢	<p>يكون تحديد العطلات الرسمية بقرار من مجلس الوزراء .</p> <p>وتحدد مواعيد العمل الرسمية بالجهات بقرار من ديوان الموظفين ، ويجوز تحديد مواعيد خاصة لجهات حكومية معينة أو لوظائف محددة بالإتفاق مع هذه الجهات .</p> <p>كما يجوز تكليف الموظفين بالعمل في غير المواعيد الرسمية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .</p>	<p>يكون تحديد العطلات الرسمية بقرار من مجلس الوزراء. ويصدر قرار من مجلس الخدمة المدنية بناء على إقتراح ديوان الخدمة المدنية بقواعد وضوابط الدوام الرسمي في الجهات الحكومية ، ويجوز للمجلس وضع نظام يسمح فيه بالتغيب عن العمل عدد من الساعات بدون أجر .</p> <p>وتحدد مواعيد وساعات العمل الرسمية بتلك الجهات بقرار من ديوان الخدمة المدنية ويجوز تحديد مواعيد خاصة لجهات حكومية معينة ، أو لوظائف محددة بالإتفاق مع هذه الجهات .</p> <p>كما يجوز تكليف الموظفين بالعمل في غير المواعيد الرسمية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك . *</p>	<p>١ - أنيط بمجلس الخدمة المدنية بناء على إقتراح من ديوان الخدمة المدنية إصدار قرار ينظم قواعد وضوابط الدوام الرسمي في الجهات الحكومية ، بعد أن كان سلطة مخولة لمجلس الوزراء .</p> <p>٢ - أجاز لمجلس الخدمة المدنية وضع نظام يسمح فيه بالتغيب عن العمل عدد من الساعات بدون أجر ، بعد أن كان لا ينص على هذا التغيب .</p> <p>٣ - أنيط بديوان الخدمة المدنية تحديد مواعيد وساعات العمل الرسمية بالجهات الحكومية (موجود قبل التعديل) ، ولكن أضيف لهذا الإختصاص جوازاً لديوان الخدمة المدنية إستثناءً من تلك المواعيد أن يحدد مواعيد خاصة لجهات حكومية معينة أو وظائف محددة على أن يكون ذلك بالإتفاق مع هذه الجهات .</p> <p>٤ - جواز تكليف الموظفين بالعمل في غير المواعيد الرسمية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك (موجود قبل وبعد التعديل) .</p>

* يعمل بأحكام المادة من تاريخ العمل بقرارات مجلس الخدمة المدنية الصادرة تنفيذاً لها (الفقرة الأولى من المادة الثالثة للمرسوم رقم 235 لسنة 2005)

رقم المادة	نص المادة قبل التعديل	نص المادة بعد التعديل	أثر التعديل
١٥	على وحدة شئون الموظفين تنظيم عرض التقارير على لجنة شئون الموظفين ، وعلى اللجنة أن تنظر في إعتادها خلال أربعة شهور من تاريخ ورودها الى وحدة شئون الموظفين . ويعتبر التقرير الذي لا تعتمده اللجنة كأن لم يكن .	تلغى المادتان (15 ، 19) من المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا المرسوم . *	استبدلت بنص المادة ١٤ بعد التعديل (يراجع بذلك ص ١ من الكشف)
١٩	لا يجوز ترقية الموظف أو منحه العلاوة الدورية إذا أحل ميعاد أيهما قبل البت في التظلم منه على النحو المنصوص عليه في المادة - ١٦ - .	ترك لمجلس الخدمة المدنية تنظيم قواعد وإجراءات ومواعيد بحث التظلم ومن قبيلها ما إذا كان عدم البت بالتظلم من تقرير ضعيف يوقف الترقية أو منح العلاوة الدورية من عدمه . وذلك بموجب نص المادة ١٦ بعد التعديل .	ترك لمجلس الخدمة المدنية تنظيم قواعد وإجراءات ومواعيد بحث التظلم ومن قبيلها ما إذا كان عدم البت بالتظلم من تقرير ضعيف يوقف الترقية أو منح العلاوة الدورية من عدمه . وذلك بموجب نص المادة ١٦ بعد التعديل .

* يعمل بحكم الإلغاء الوارد على المادة (١٥) عند العمل بأحكام التعديل الوارد على المادة (١٤) ، ويعمل بحكم الإلغاء الوارد على المادة (١٩) عند العمل بأحكام التعديل الوارد

على المادة (١٦)

م / س ع / ٢١٦ / ف / ٢٠٠٥