



# الأجور والعلاوات

في قانون الخدمة المدنية  
ولقائه التنفيذية

٢٠١٧

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة  
إنطلاقة ... جديدة

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة  
عصر جديد .. من البناء والتطوير

[www.caoa.gov.eg](http://www.caoa.gov.eg)





---

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

عمل .. إصلاح .. تنمية

---

## الفهرس

المحتويات	الصفحة
مقدمة	٢
أولاً: النص القانوني وما يقابلها من أحكام باللائحة التنفيذية	١٠-٤
الأجر الوظيفي	٤
العلاوة الدورية	٤
العلاوة التشجيعية	٥
حافز التميز العلمي	٥
الأجر المكمل	٧
المكافآت التشجيعية	٧
الاحتفاظ بالأجر	٨
الاختراعات والمصنفات	٨
نظام الرعاية الاجتماعية والثقافية والرياضية	٩
مشروع الموازنة	١٠
ثانياً: دليل الإجراءات	٢٤-١١
المزايا المالية	١٢
الأجر الوظيفي	١٣
الأجر المكمل	١٤
العلاوة الدورية	١٥
العلاوة التشجيعية	١٦
علاوة الترقية	١٧
حافز التميز العلمي	٢٢-١٨
مقدار حافز التميز العلمي	١٩
شروط منح حافز التميز العلمي	٢٠
تاريخ استحقاق حافز التميز العلمي	٢١
إجراءات الحصول على حافز التميز العلمي	٢٢
المكافآت التشجيعية	٢٣
تعويض صاحب الابداع	٢٤
ثالثاً: النماذج	٢٦-٢٥
نموذج طلب زيادة الأجر المكمل	٢٦

## مقدمة

صدر قانون الخدمة المدنية بموجب القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ مستهدفاً الارتقاء بمستويات الأداء والإنتاج بما يتلاءم ومتطلبات المرحلة الراهنة، والتي تمثل مركباتها الأساسية في دقة الأداء، وجودة العمل، وتكافؤ الفرص والعدالة، والشفافية في معالجة أي أمر، والتخطيط السليم والفعال.

لذا يسعى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بكمال طاقته إلى تطبيق قانون الخدمة المدنية على أرض الواقع بشكل واع ومستير من أجل تحقيق تلك الأهداف الطموحة، بما يتواكب مع متطلبات العصر الحديث على نحو يلبي تطلعات الجميع في جهاز إداري كفء يكون ضلعاً رئيسياً في عملية التنمية.

وعليه ارتأى الجهاز إعداد سلسلة من الكتب في موضوعات قانون الخدمة المدنية – انطلاقاً من الدور المنوط به قانوناً – لتبسيط أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وصولاً لتوحيد قواعد المعاملة على الوجه السليم.

وإذ يُسعد الجهاز إعداد وتقديم هذا الكتيب بشأن الأجر والعلاوات في قانون الخدمة المدنية متضمناً النص القانوني وما يقابلها من أحكام باللائحة التنفيذية، والدليل الإجرائي ونمادجه الاسترشادية.

نؤكد على التزامنا بتقديم خدماتنا على أكمل وجه ويسرتنا التواصل معكم وتلقي مقتراتكم على الموقع الإلكتروني للجهاز من خلال الرابط الآتي: [www.caoa.gov.eg](http://www.caoa.gov.eg)، لإحداث التغيير الإيجابي المنشود.

ولا يسعني في هذا المقام، سوى الإشادة بالجهد المبذول من زملائي بالجهاز من أجل إعداد هذا الكتيب

والله ولي التوفيق،

بقلم

المستشار الدكتور / محمد جميل  
رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

## العلاوة التشجيعية

### المادة (٣٨) من القانون

يجوز للسلطة المختصة من الموظف علاوة تشجيعية بنسبة ٥٪ من أجره الوظيفي، وذلك طبقاً للشروط الآتية:

- ١- أن تكون كفاية الموظف قد حددت بمرتبة كفاء على الأقل عن العامين الأخيرين.
- ٢- لا يمنع الموظف هذه العلاوة أكثر من مرة كل ثلاثة أعوام.
- ٣- لا يزيد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠٪ من عدد الموظفين في وظائف كل مستوى من كل مجموعة نوعية على حده، فإذا كان عدد الموظفين في تلك الوظائف أقل من عشرة، تمنح العلاوة لواحد منهم.

### مادة (١٢٣) من اللائحة التنفيذية

على إدارة الموارد البشرية أن تعرض على لجنة الموارد البشرية أو السلطة المختصة بحسب الأحوال بياناً بالموظفين الذين يجوز منحهم العلاوة التشجيعية من متوفرون فيهم الشروط المنصوص عليها في القانون وفي الحدود المبينة به. ويُفضل في حالة التزاحم عند منح العلاوة التشجيعية، الأعلى في مرتبة الحصول على تقويم الأداء في السنتين الأخيرتين، فالأعلى في مجموعة الدرجات، فالأقدم في ذات المستوى الوظيفي.

## حافظ التميز العلمي

### المادة (٣٩) من القانون

يستحق الموظف الذي يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حافظ تميز علمي. ويعين الموظف هذا الحافظ إذا حصل على دبلومة مدتها سنتان دراسستان على الأقل، أو على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل

## الأجور والعلاوات في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية

### الأجر الوظيفي

### المادة (٣٦) من القانون

يُحدد الأجر الوظيفي للوظائف وفقاً للجدول أرقام (٢١، ٢٠، ٢٣) الملحة بهذا القانون. ويستحق الموظف أجره من تاريخ تسليمه العمل، ما لم يكن مستيقن بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ التعيين.

### العلاوة الدورية

### المادة (٣٧) من القانون

يستحق الموظف علاوة دورية سنوية في الأول من يونيو التالي لانتهاء سنة من تاريخ شغل الوظيفة أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، بنسبة ٧٪ من الأجر الوظيفي، على أن يعاد النظر في هذه النسبة بصفة دورية منتظمة.

منها سنة دراسية على الأقل، كما يمنح الموظف حافز تميز آخر إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها.

ويكون حافز التميز العلمي المشار إليه بنسبة ٧٪ من الأجر الوظيفي، أو الفئات المالية التالية أيهما أكبر:

٢٥ جنيها شهرياً لمن يحصل على مؤهل متوسط أو فوق المتوسط.

٥٠ جنيهاً شهرياً لمن يحصل على مؤهل عال.

٧٥ جنيهاً شهرياً لمن يحصل على دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل.

١٠٠ جنيه شهرياً لمن يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو دبلوماتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منها سنة دراسية على الأقل.

٢٠٠ جنيه شهرياً لمن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها.

وتحدد اللائحة التنفيذية شروط وضوابط منح حافز التميز، على لا يجوز منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمي.

## مادة (١٢٤) من اللائحة التنفيذية

يمنح حافز التميز العلمي وفقاً للشروط والضوابط الآتية:

١- أن يحصل الموظف أشقاء الخدمة على المؤهل العلمي الأعلى، أو الدبلومات، أو الدرجات العلمية المشار إليها بال المادة (٣٩) من القانون أو ما يعادلها.

٢- أن يتصل ما يحصل عليه الموظف من دبلومات أو ماجستير أو دكتوراه بطبيعة الوظيفة التي يشغلها.

٢- يستحق الحافز اعتباراً من تاريخ اعتماد السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية ووظائف الإشرافية، ومن تاريخ اعتماد محضر لجنة الموارد البشرية بالنسبة لشاغلي باقي الوظائف.

## مادة (١٢٥) من اللائحة التنفيذية

على إدارة الموارد البشرية أن تعرض بحسب الأحوال على السلطة المختصة خلال شهر أو لجنة الموارد البشرية في أول اجتماع تال بعد تقديم طلب الحصول على الحافز، بياناً بالموظفين الذين تتوفّر فيهم شروط الحصول على حافز التميز العلمي المنصوص عليها في القانون وهذه اللائحة.

### المادة (٤٠) من القانون

تضم العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون إلى الأجر الوظيفي للموظف.

### الأجر المكمل

### المادة (٤١) من القانون

يصدر بنظام الأجر المكمل 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 وبعد موافقة وزير المالية ودراسة الجهاز.

### المكافآت التشجيعية

### المادة (٤٢) من القانون

يجوز للسلطة المختصة تقرير مكافآت تشجيعية للموظف الذي يقدم خدمات ممتازة أو عملاً أو بحوثاً أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل، أو رفع كفاءة الأداء، أو توفير في النفقات، وذلك كله بشرط سماح البند المخصص لذلك في المازنة العامة.

**مادة (١٢٧) من اللائحة التنفيذية**

تشكل بقرار من السلطة المختصة لجنة من ذوي الخبرة في مجال عمل الوحدة، ومن ذوي التخصص في موضوع الاختراع أو الابتكار سواء من داخل الوحدة أو من خارجها.

وتختص اللجنة المشار إليها بتقدير قيمة التعويض المستحق للموظف صاحب الاختراع أو الابتكار، على أن يكون تعويضاً عادلاً، وذلك باستثناء الاختراع أو الابتكار المتصل بالشئون العسكرية فتحيله للجهة المختصة لاتخاذ ما يلزم بشأنه. وفي جميع الأحوال يكون الاختراع أو الابتكار ملكاً للدولة.

**مادة (١٢٨) من اللائحة التنفيذية**

يتعين أن تُدرج موارد الصندوق الخاص بحصيلة استغلال الاختراعات والمصنفات التي يبيّنها الموظف ضمن الموازنة العامة للدولة، على أن يتم اعتماد اللائحة المالية للصندوق والتي تضعها السلطة المختصة من وزارة المالية.

**نظام الرعاية الاجتماعية والثقافية والرياضية****مادة (٤٥) من القانون**

تضع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة النقابية بالوحدة نظاماً للرعاية الاجتماعية والثقافية والرياضية للموظفين بها، وذلك بمراعاة أحكام التشريعات ذات الصلة.

**الاحتفاظ بالأجر****المادة (٤٣) من القانون**

يجوز لرئيس الجمهورية في الحالات التي يقدرها الاحتفاظ لمن يعين بوظيفة أخرى بكامل أو بعض الأجر الذي كان يتلقاه قبل التعيين بها.

**الاختراعات والمصنفات****المادة (٤٤) من القانون**

تشجع الدولة زيادة وعي الموظفين بالعلوم والتكنولوجيا، والعمل على نشر المعارف بينهم، وتطوير القدرات الابتكارية. وتكون الاختراعات والمصنفات التي يبيّنها الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكاً للدولة إذا كان الاختراع نتيجة تجرب رسمية أو لها صلة بالشئون العسكرية، أو إذا كان الاختراع أو المصنف يدخل في نطاق أعمال الوظيفة. وفي جميع الأحوال يكون للموظف الحق في تعويض عادل، يراعى عند تقديمه تشجيع البحث والاختراع.

ويجوز أن ينشأ صندوق خاص في الوحدة، تتكون موارده من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات، ويكون الصرف من حصيلة هذا الصندوق طبقاً للائحة المالية التي تضعها السلطة المختصة.

**مادة (١٢٦) من اللائحة التنفيذية**

يجب على الموظف أن يخطر الوحدة التي يتبعها كتابةً عن أي اختراع أو مصنف يبيّنه أثناء أو بسبب تأدية عمل وظيفته إذا كان ذلك نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات رسمية، أو لها صلة بالشئون العسكرية، أو تدخل في نطاق واجبات الوظيفة.

## مشروع الموازنة

لأجور والعلاوات في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية

١٠

### مادة (١٢٩) من اللائحة التنفيذية

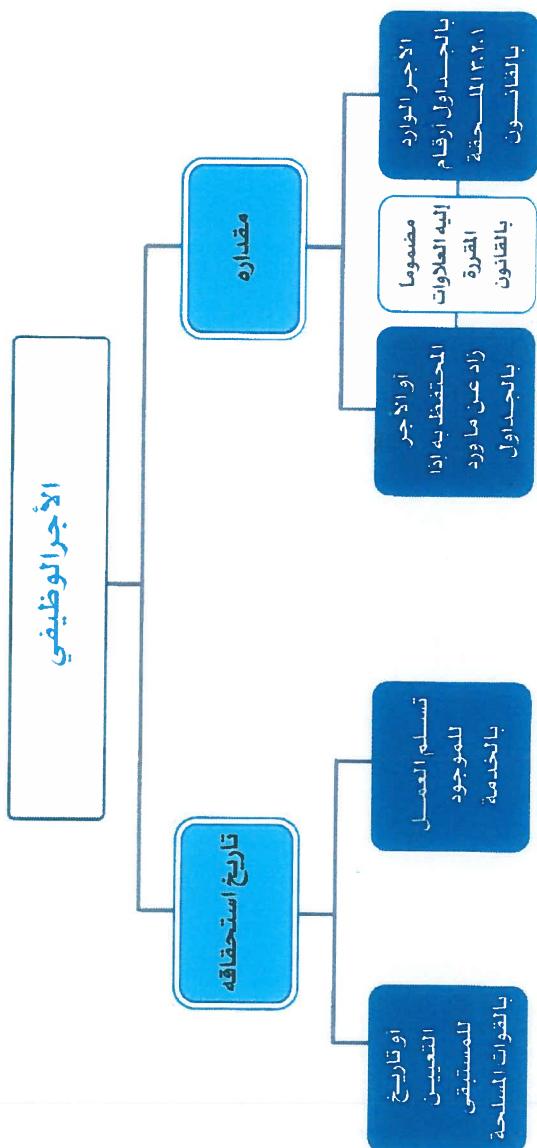
تدرج كل وحدة في مشروع موازنتها الاعتمادات الازمة لمنح موظفيها الأجر الوظيفي والأجر المكمل، وذلك طبقاً للقانون.

### مادة (١٣٠) من اللائحة التنفيذية

تلتزم إدارة الموارد البشرية بكل وحدة بإخطار غيرها من الوحدات عند صرف أية مبالغ تحت أي مسمى لأي من موظفي هذه الوحدات.

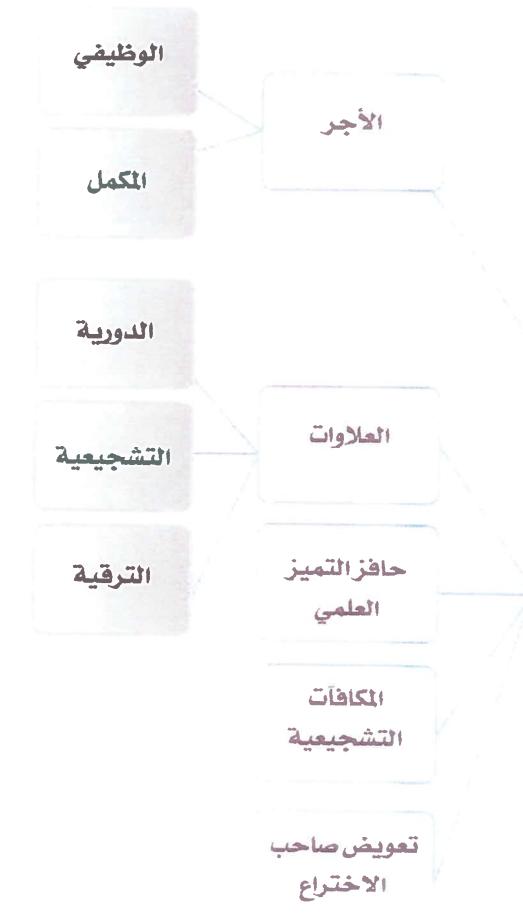
ويلتزم الموظف بإخطار جهة عمله الأصلية بأى مبالغ يتقاضاها تحت أي مسمى من غير وحنته، وذلك خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من تاريخ تقاضيه هذه المبالغ.

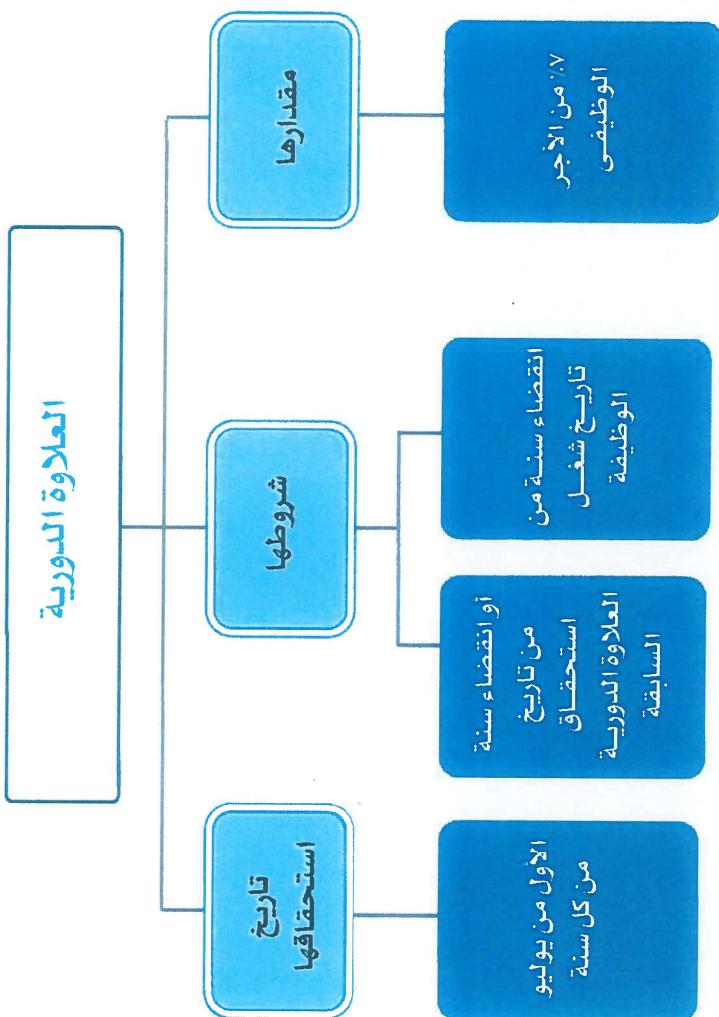
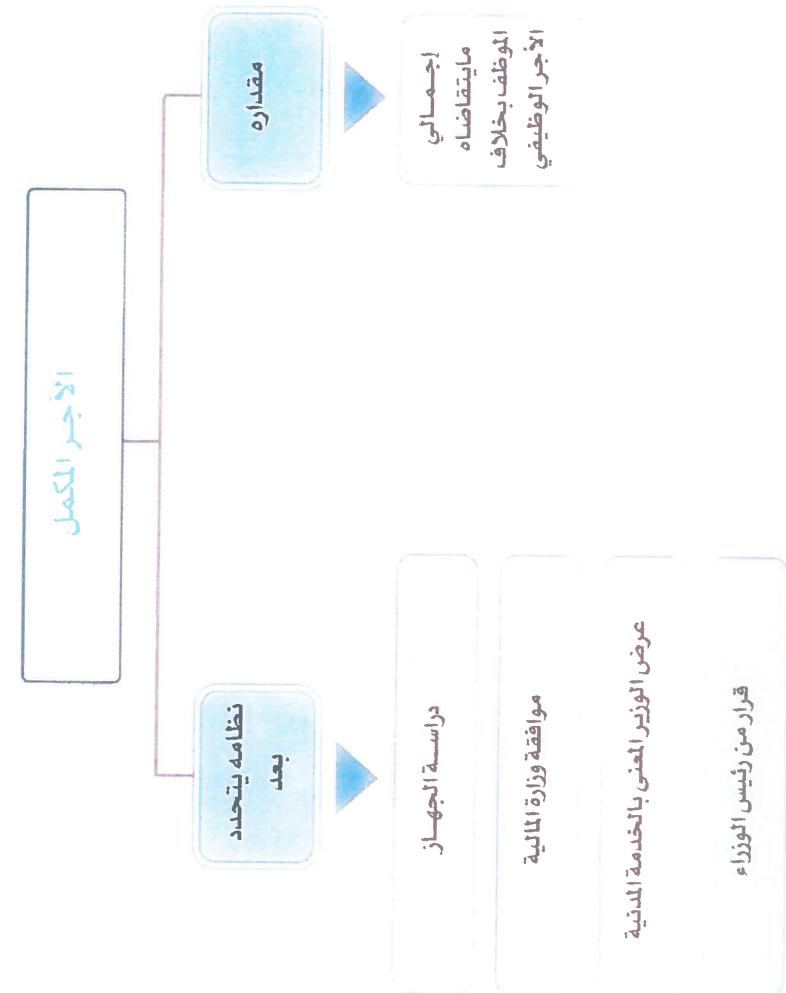
دليل  
الإجراءات

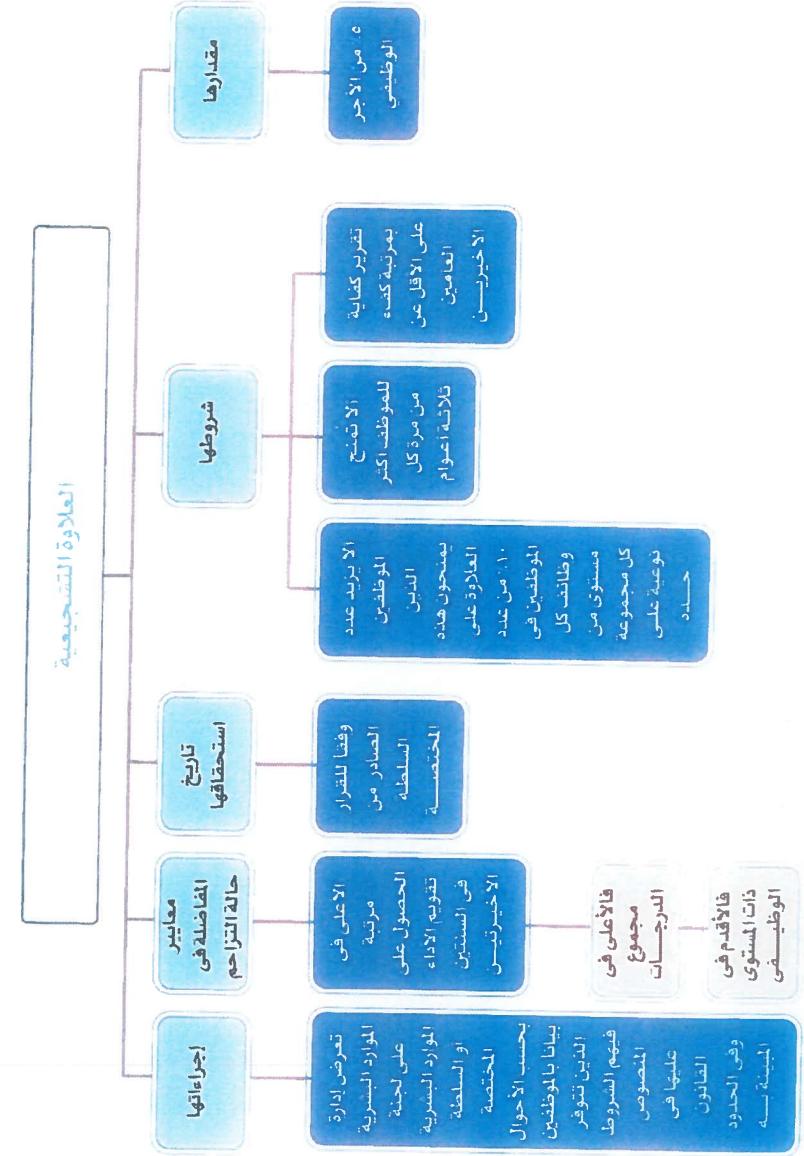
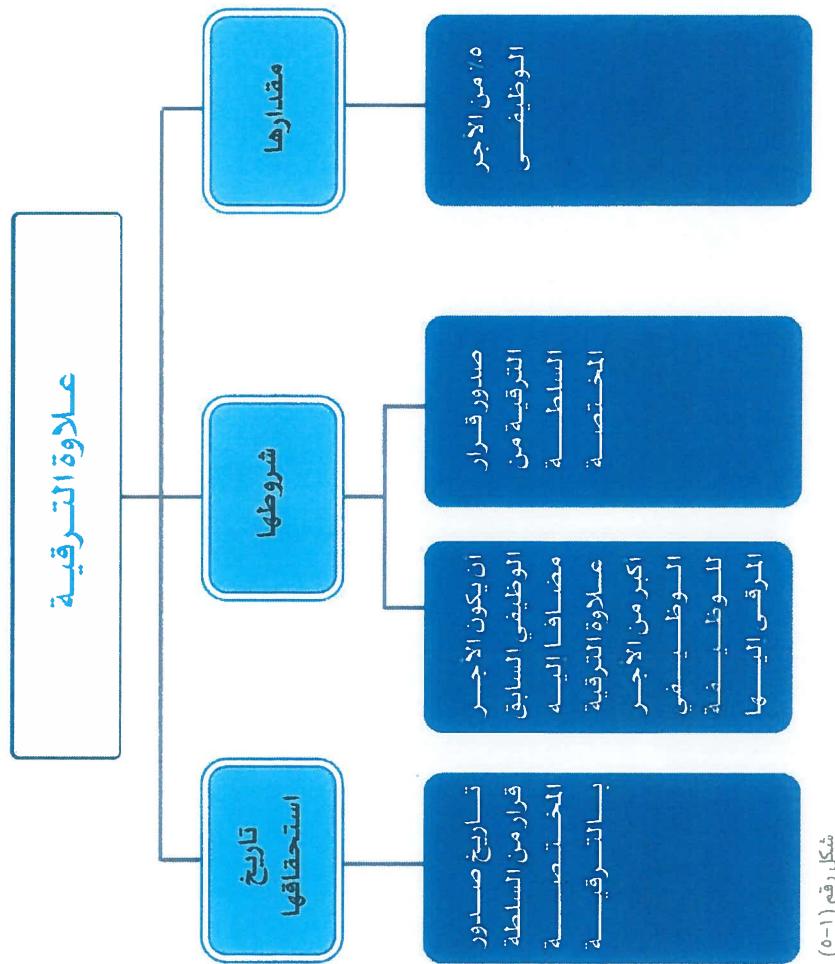


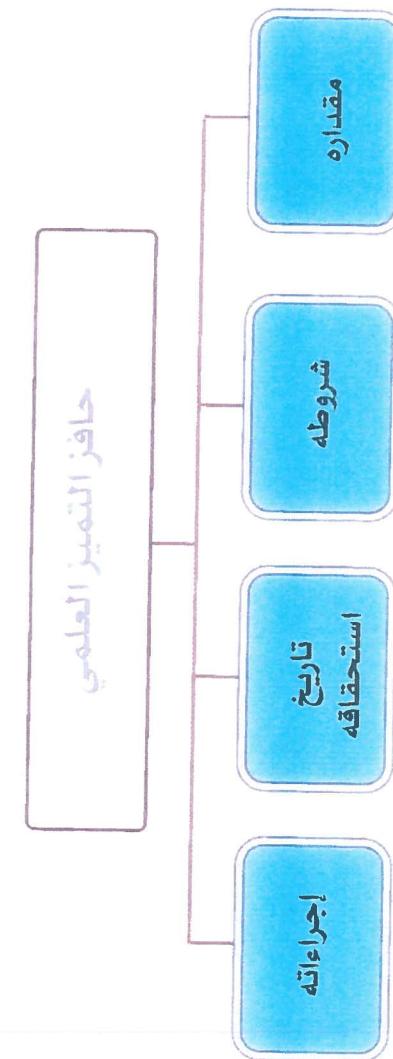
شكل رقم (١)

شكل رقم (١)

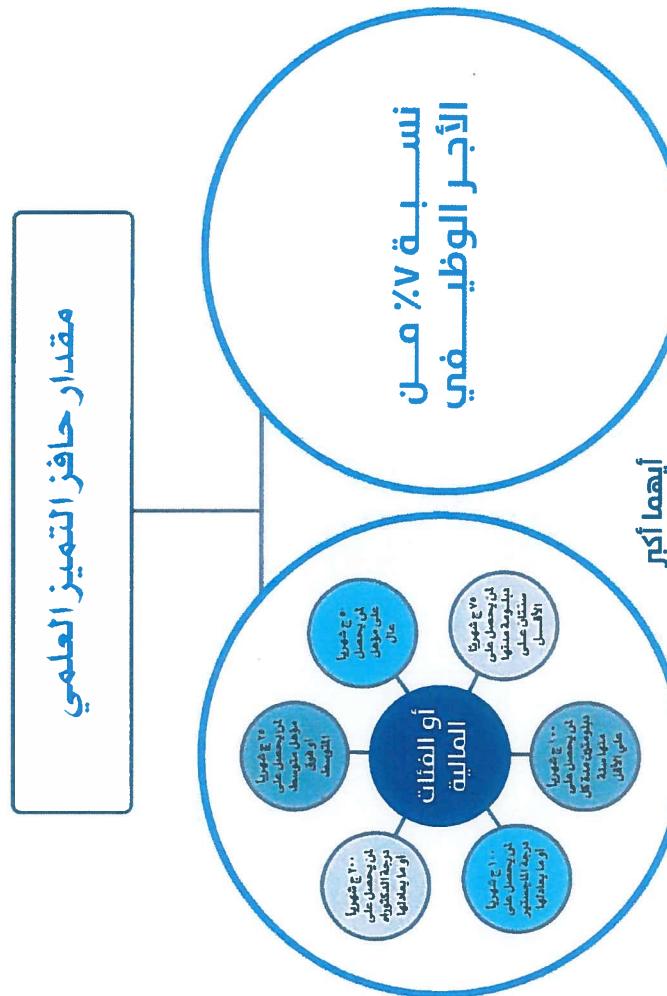








شكل رقم (١-٦)

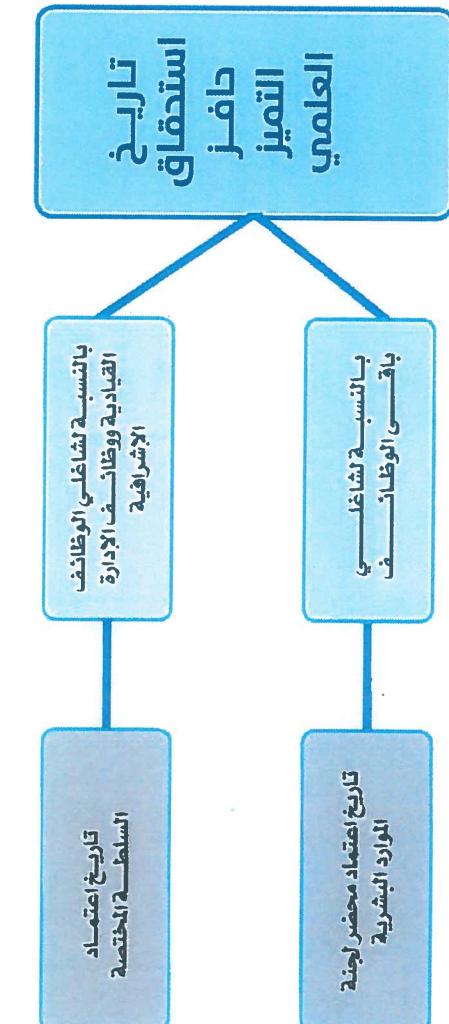


شكل رقم (١-٦)

### شروط منح حافز التميز العلمي

الحصول على مؤهل علمي أعلى  
أثناء الخدمة، أو الحصول على  
دبلومة مدتها سنتان دراسستان أو  
دبلومات مدة دراسة كل منها سنتة  
دراسية على الأقل  
أو الحصول على درجة الماجستير  
أو الدكتوراه أو ما يعادلها

أن يتصل ما يحصل عليه الموظف من  
دبلومات أو ماجستير أو دكتوراه  
بطبيعة الوظيفة التي يشغلها



شكل رقم (١٦ - ٢)

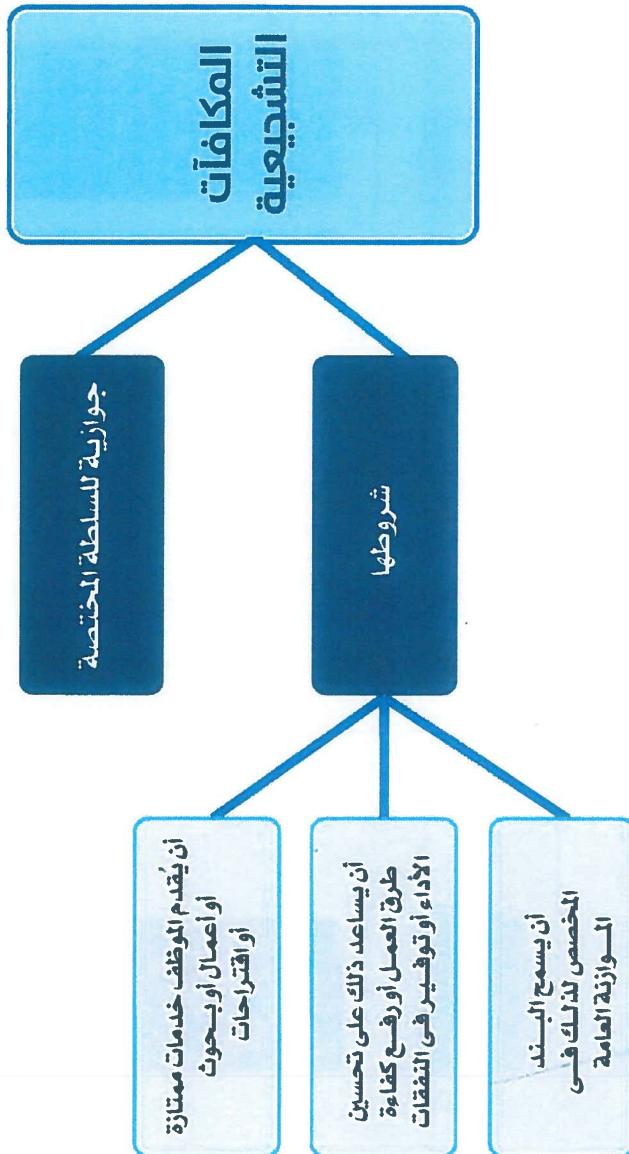
القيادة ووظائف الإدارية الإشرافية  
بالنسبة لشاغلي الوظائف  
عرض إدارة الموارد البشرية على  
الموظفين الذين يجوز منحهم  
حافز التمييز الذي تتوفر فيه  
الشروط المنصوص عليها في  
القانون واللائحة

عرض إدارة الموارد البشرية على  
لجنة الموارد البشرية في أول  
اجتماع تأسّل بعد تقديم طلب  
الحصول على الحافز بينما  
بالموظفين الذين يجوز منحهم  
حافز التمييز الذي تتوفر فيه  
الشروط المنصوص عليها في  
القانون واللائحة

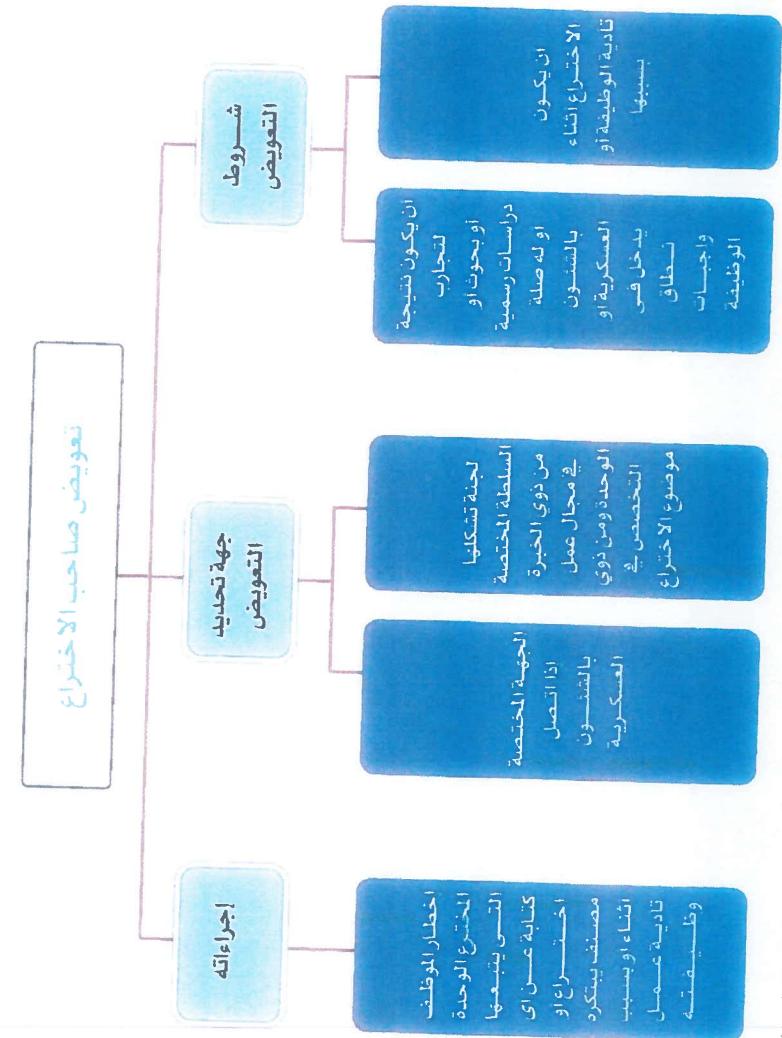
### إجراءات الحصول على حافز التمييز العلمي

بالنسبة لشاغلي  
باقي الوظائف

القيادة ووظائف الإدارية الإشرافية  
بالنسبة لشاغلي الوظائف  
عرض إدارة الموارد البشرية على  
الموظفين الذين يجوز منحهم  
حافز التمييز الذي تتوفر فيه  
الشروط المنصوص عليها في  
القانون واللائحة



شكل رقم (١-٧)



الوحدة	موقع الوظيفة	مقدرات اداء	موقع الوظيفة	شيك
(تغير عن مؤسسة نتائج أعمال الوحدة مقادمة بخطتها ( السنوية الموسعة )				

الموظف المختص

رئيس الوحدة

شارع الجمهورية

- وتعيين على الوحدة إزاقاً .
- ١- بيان بطبيعة عملها وبياناً اختصاصاتها ونوعية الوظائف بها وبيان المقررات الوظيفية لها .
- ٢- الوكل التائسي المعهد من الجهة في ضوء أحكماءه قانون الخدمة المدنية رقم ١١٣ لسنة ٢٠١١ ولائحته التنفيذية .

### نموذج طلب زيادة الأجر المكمل

اسم المطالع : .....  
العام المالي : ٢٠ / ٢٠

