

**(( كتاب دوري ))**  
**رقم ٣ لسنة ٢٠١٠**  
**بشأن**  
**قواعد وضوابط توظيف العاملين المتعاقدين**  
**وفقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧ لسنة ٢٠١٠**

- أن السياسة الناجحة للموارد البشرية تتطلب إرساء علاقات عمل متوازنة بين طوائف العاملين بالجهاز الإداري للدولة بغية توفير مناخ عمل ملائم لتحقيق الأهداف وإنجاز خطط العمل المنفذة.
- وفي هذا الإطار فإن مقتضيات العدالة والموضوعية تستلزم تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين المتقدمين لشغل الوظائف بطريق التعاقد بحيث يتم التعاقد عن طريق الإعلان وتفضيل المتقدمين على أسس موضوعية معينه وترتيبهم حسب هذه الأسس وعلى أن تستوفى الجهة الإدارية احتياجاتها وفقا لهذا الترتيب .
- فضلا عن تحقيق التقارب بين العاملين الدائمين والذين يشغلون ذات الوظائف بطريق التعاقد قدر الإمكان .
- وقد صدرت كتب دورية عديدة تحكم العمالة بطريق التعاقد وعلى الأخص الكتاب الدورى رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٨ المشترك بين وزارة الدولة للتنمية الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .
- ونظرا لما تلاحظ فى التطبيق لهذه القواعد فقد قامت اللجنة المشتركة بين وزارة الدولة للتنمية الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والمشكلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧٦ لسنة ٢٠٠٩ بدراسة أوضاع العمالة المؤقتة على ضوء قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ والكتب الدورية الصادرة فى هذا الشأن .
- وقد ارتأت اللجنة أن الأمر يستلزم استبدال القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بقرار جديد يحقق الأهداف المرجوة من استخدام العمالة المؤقتة .
- وقد اقترحت اللجنة مشروع قرار جديد تم عرضه على لجنة شئون الخدمة المدنية تنفيذًا للمادة (١٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
- وبجلسة ٢٠٠٩/١٢/٣١ وافقت لجنة شئون الخدمة المدنية على مشروع القرار المنظم للعمالة المتعاقدة

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧ لسنة ٢٠١٠ بشأن قواعد وضوابط توظيف العاملين المتعاقدين والذي نص على إلغاء القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة وقد نشر بالوقائع المصرية بالعدد ١٩ بتاريخ ٢٤ / ١ / ٢٠١٠ ويعمل به اعتبارا من ٢٥ / ١ / ٢٠١٠ اليوم التالى لتاريخ نشره .

ضوابط توظيف العاملين بعقود .

وتتحدد القواعد والضوابط لتوظيف ومعاملة المتعاقدين بالجهاز الإداري بالدولة على النحو الآتى :-

أولاً :

تضع كل وحدة آليات الاختيار للعاملين المطلوب التعاقد معهم وذلك بترتيب المتقدمين على أساس الجدارة والكفاءة وتستوفى الجهة الإدارية احتياجاتها وفقا لهذا الترتيب .

ومن الآليات التي يمكن للجهة الإدارية الاسترشاد بها هو إجراء الترتيب للمتقدمين حسب المؤهل الأعلى وسنه التخرج ومرتبته النجاح ومقر العمل وغيرها من معايير التفضيل الموضوعية حسب طبيعة الوظيفة والجهة التي يعمل بها المتعاقد ونوع التخصص .

### ثانياً : طريقة شغل وظائف المتعاقدين .

- بالنسبة للعقود على اعتمادات الباب الأول أجور وتعويضات تُعلن كل وحدة عن حاجاتها للتعاقد مع العاملين على نحو يكفل العلانية وتكافؤ الفرص والمساواة في أماكن ظاهرة بالوحدة يسهل رؤيتها والإطلاع عليها وبالموقع المخصص ببوابة الحكومة المصرية على الانترنت وعلى الموقع الإلكتروني للوحدة إن وجد .
- ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها وضوابط الاختيار .
- كما يتم الإعلان عن نتيجة الاختيار على ضوء المعايير المحددة في قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧ لسنة ٢٠١٠ وهذا الكتاب الدوري ومن تم التعاقد معهم وفي نفس مكان الإعلان بالوحدة وبالموقع المخصص لبوابة الحكومة المصرية على الانترنت وعلى الموقع الإلكتروني للوحدة إن وجد .
- أما بالنسبة للتعاقد على اعتمادات الأبواب الأخرى فإنه لا يلزم الإعلان عنها وتنتهي هذه العقود بانتهاء الأعمال المتعاقد عليها ولا يجوز تجديدها .

### قواعد عامة :

- أ - شغل الوظائف بطريق التعاقد لا يكون إلا وفقاً لاحتياجات الجهة الإدارية وفي حالة سماح البند ٢ مكافآت شاملة نوع ٢ عمالة موسمية طوال مدة التعاقد ولا يجوز للجهات الإدارية التعاقد على مدة من السنة المالية تستغرق البند ثم يتم الصرف على بنود أخرى في باقي السنة المالية .
- ب - تقوم كل وحدة بحجز نسبة ٥ % من عدد الوظائف المعلن عنها لاستيفاء نسبة ذوى الاحتياجات الخاصة وذلك من خلال التقدم للجهز المركزي للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مسميات الوظائف المزمع التعاقد عليها وذلك لتحديد نسبة الوظائف التي يتم التعاقد عليها لذوى الاحتياجات الخاصة.
- ج - يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة عند العرض من الجهات المختصة لحجز نسبة ٥% لذوى الاحتياجات الخاصة بمراجعته المطلوب التعاقد معهم ومدى الالتزام بضوابط الاختيار والإعلان والترتيب وفقاً لما ورد بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧ لسنة ٢٠١٠ الكتاب الدوري .
- د - لا يجوز التعاقد وفقاً لأحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧ لسنة ٢٠١٠ بالنسبة للأعمال الاستشارية والبحوث التي يسرى بالنسبة لها القرار المنظم للاستعانة بالخبراء الوطنيين .
- هـ - لا يجوز أن تزيد مدة التعاقد على اعتمادات الباب الأول أجور وتعويضات عن مدة سنه على أن تنتهي بنهاية السنة المالية من كل عام وتجدد لمدة مماثلة إذا اقتضت حاجة العمل ذلك .
- و - لا يجوز التعاقد على اعتمادات الأبواب الأخرى لمدة تزيد على مدة المشروع أو إنهاء الأعمال وتنتهي هذه العقود بانتهاء الأعمال المتعاقد عليها ولا يجوز تجديدها .

### ثالثاً : فى مجال تحديد قيمة المكافأة للمتعاقد :

١. يتم تحديد قيمة المكافأة للمتعاقد على بند (٢) مكافآت شاملة نوع (٢) أجور موسمين على النحو التالى :

§ مكافأة شهرية توازى بداية ربط درجة النظير للمتعاقد من المعين على درجة دائمة .

§ العلاوات الخاصة المضمومة محسوبة على قدر المكافأة .

§ العلاوات الخاصة التي لم يحل موعد ضمها .

§ العلاوات الاجتماعية والإضافية .

§ منحة عيد العمال .

§ الحوافز والمكافأة والبدلات والأجور المتغيرة الأخرى المسموح بالتعاقد عليها وفقا للتأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة فى ضوء ما تقره السلطة المختصة لكل وحدة مع توافر الشروط المطلوبة للاستحقاق وفى ضوء ما تسمح به الإعتمادات المالية بموازنة كل جهة إدارية .

٢. العمالة المتعاقدة على غير بند ٢ مكافآت شاملة نوع ٢ أجور موسمين بالباب الأول/ أجور يكون استحقاقهم للمكافأة وفقا لما ورد فى البند (١) (ثالثا) من هذا الكتاب أسوة بالعمالة المتعاقدة على الباب الأول ، مع ترك ما يتعلق بالميزات الإضافية فى الأجور المتغيرة للسلطة المختصة وفقا للقواعد المنظمة لذلك .

رابعاً فى مجال استحقاق الأجازات :

يستحق المتعاقدون الاجازات على النحو التالي :-

( ا ) — ١٥ يوم فى السنة الأولى مدفوعة الأجر تُزاد إلى ٢١ يوما فى السنة الثانية و ٦ أيام عارضة لكل عام .

( ب ) — إجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة عشرة أيام وبدون أجر لمدة عشرون يوما أخرى عن السنة التعاقدية .

( ج ) — إجازة وضع للعاملة المتعاقدة لمدة أقصاها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل ولمدة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها تنفيذا لأحكام القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ولا تستنزل من مدة التعاقد .

( د ) — إجازة بدون أجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس وتكون لمرة واحدة أثناء مدة العمل بنظام التعاقد بالجهاز الإداري للدولة حتى ولو كان العمل بعقود متعددة مع جهات إدارية مختلفة ولا تستنزل من مدة التعاقد .

( هـ ) — تخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتبارا من الشهر السادس من الحمل ويثبت ذلك بتقرير من الجهة الطبية بناء على طلب العاملة المتعاقدة .

كما لا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية الستة أشهر من تاريخ الولادة تنفيذا للقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ .

ونظر للطبيعة المؤقتة للتشغيل عن طريق العقود :

أ — فإنه يحظر منح العامل المتعاقد أجازات طويلة تتأبى مع طبيعة العلاقة التعاقدية مثل " إجازة رعاية الطفل - وإجازة المرافقة - والأجازات للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وغيرها .

ب — لا يجوز نقل أو ندب المتعاقد إلى جهة أخرى باعتبار أن النقل والندب لا يكون إلا بالنسبة لشاغلي الوظيفة الدائمة وذلك احتراما للاحتياجات الفعلية للجهة التي تم التعاقد معها .

ج — يتم التعاقد ابتداءً مع المتعاقدين على أساس العمل بنظام وقت العمل الكامل إلا انه إذا رأت الجهة الإدارية من جانبها وحدها أن هناك ضرورة لتعديل العقد ليكون بنظام جزء من الوقت فى مقابل نسبة من الأجر فإن لها ذلك وفقا لنوعية الوظيفة واحتياجات العمل .

خامساً فى مجال الجزاءات التأديبية :

تحدد الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها من السلطة المختصة على المتعاقد على النحو الآتى : —

- الإنذار
- الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهر في السنة .
- الإنذار بإنهاء التعاقد .
- إنهاء التعاقد .

سادساً:

#### في مجال التدريب

استفادة العاملين المتعاقدين الذين يشاركون في تنفيذ خطط عمل الوحدات الإدارية وتحقيق أهدافها من البرامج التدريبية التي تنفذها الوحدة لتدريب العاملين وذلك في حدود نسبه من الاعتمادات التدريبية المتاحة بموازنة الوحدة لأغراض التدريب .

سابعاً:

#### في مجال المعاملة التأمينية والرعاية الصحية والاجتماعية .

استفادة المتعاقدين من المزايا التأمينية وفقاً لأحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته كما يجوز اشتراكهم في الصناديق الخاصة المنشأة لأغراض التكافل والرعاية الاجتماعية والصحية وغيرها إذا رغب المتعاقد وسدد الاشتراكات المقررة .

ثامناً:

#### في مجال تقييم أداء العاملين المتعاقدين

يتعين وضع تقرير دوري من قبل الجهة المتعاقد من الرئيس المباشر والرئيس الأعلى يوضح فيه مستوى أداء العامل ودرجة كفاءته وانتظامه في العمل وأسلوب التعامل مع الزملاء والآخرين وغيرها من عوامل التقييم . ويعتد قبل تجديد التعاقد بهذا التقرير لاستمرار التعاقد من عدمه .

تاسعاً:

#### نطاق العمل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧ لسنة ٢٠١٠

من تم التعاقد معه في ظل قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ وقبل العمل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧ لسنة ٢٠١٠ اعتباراً من ٢٥/١/٢٠١٠ اليوم التالي لتاريخ نشره بالوقائع المصرية يسرى بالنسبة لهم القواعد السابقة على قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧ لسنة ٢٠١٠ إلى أن تنتهي مدة هذه العقود ويتم التجديد لهم إذا ارتأت الجهة الإدارية دون حاجة إلى إعلان أو أعمال لقواعد التفضيل .

ويهبه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالجهات الإدارية الالتزام بما ورد من ضوابط وقواعد في قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧ لسنة ٢٠١٠ وهذا الكتاب الدوري وعند طلب تعزيز للاعتمادات المالية يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمراجعة مدى الالتزام بهذه القواعد من عدمه .

- مرفق قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧ لسنة ٢٠١٠ .
- مرفق نموذج العقد الاسترشادي

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري ،،،

رئيس

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحريراً في  
كشف توزيع السادة  
السادة الوزراء  
السادة المحافظون  
السادة رؤساء الهيئات والأجهزة المستقلة  
السادة رؤساء وحدات التنظيم والإدارة بالوزارات والهيئات  
مدير ومديريات التنظيم والإدارة

(( دكتور / صفوت النحاس ))