

قانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

بإصدار قانون الخدمة المدنية

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس النواب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يُعمل بأحكام القانون المرافق فى شأن الخدمة المدنية ، وتسرى أحكامه على الوظائف فى الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية ، والهيئات العامة وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك .

(المادة الثانية)

يُلغى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، كما يُلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق .

(المادة الثالثة)

يُصدر رئيس مجلس الوزراء بعد أخذ رأى مجلس الخدمة المدنية اللائحة التنفيذية للقانون المرافق خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به وإلى أن تصدر هذه اللائحة يستمر العمل باللوائح والقرارات القائمة حالياً فيما لا يتعارض وأحكام القانون المرافق .

(المادة الرابعة)

يُنقل الموظفون المعينون الموجودون بالخدمة قبل العمل بأحكام هذا القانون إلى الوظائف المعادلة لوظائفهم الحالية على النحو الموضح بالجداول أرقام (١ ، ٢ ، ٣) الملحقة بالقانون المرافق بما فيها المستوى الوظيفى الأول (أ) ، ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين لوظيفة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة .

ويحتفظ كل منهم بالأجر المقرر له قانوناً والذي كان يتقاضاه إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته في الجداول الملحقه بالقانون المرافق ، أما إذا قل الأجر المحتفظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يصرف له الأجر الوظيفي المقرر في الجداول المشار إليها .

ذلك كله مع عدم الإخلال بالقوانين والقرارات المنظمة للحددين الأدنى والأقصى للدخول .

(المادة الخامسة)

يُنشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .
يُصم هذا القانون بخاتم الدولة ، ويُنفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية في غرة صفر سنة ١٤٣٨ هـ

(الموافق أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ م) .

عبد الفتاح السيسي

مادة (١٦) :

يجوز التعاقد فى حالات الضرورة مع ذوى الخبرات فى التخصصات النادرة وفقاً للشروط والضوابط الآتية :

١ - ألا يوجد بالوحدة والأجهزة التابعة لها من يملك خبرة ماثلة فى التخصص المطلوب ويمكن الاستعانة به .

٢ - ألا تقل خبرة المتعاقد معه فى التخصص المطلوب عن عشر سنوات .

٣ - عدم الإخلال بالحد الأقصى للدخول .

٤ - أن يكون التعاقد لمدة أو لمدد لا تتجاوز ثلاث سنوات .

٥ - أن يكون التعاقد بموافقة رئيس مجلس الوزراء ، بناءً على عرض الوزير المختص .

التعيين فى الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية

مادة (١٧) :

يكون التعيين فى الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر فى جريدتين واسعتى الانتشار متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة (ويكون التعيين من خلال لجنة للاختيار لمدة أقصاها ثلاث سنوات ، يجوز تجديدها بحد أقصى ثلاث سنوات) بناءً على تقارير تقويم الأداء ، وذلك دون الإخلال ببقاى الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف .

ويشترط للتعيين فى هذه الوظائف التأكد من توفر صفات النزاهة من الجهات المعنية على أن يستند الرأى بعدم توفرها إلى قرائن كافية ، وأسباب جدية ، واجتياز التدريب اللازم ، ويحدد الجهاز مستوى البرامج التدريبية المطلوبة والجهات المعتمدة لتقديم هذه البرامج .

وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات وقواعد اختيار شاغلى هذه الوظائف وتشكيل لجنة الاختيار والإعداد والتأهيل اللازمين لشغلها وإجراءات تقويم نتائج أعمال شاغليها .

واستثناءً من أحكام هذا القانون يجوز للوزراء اختيار مساعدين ومعاونين لهم لمدة محددة وفقاً للنظام الذى يصدر به قرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير المختص واقتراح الجهاز على أن يتضمن هذا النظام على الأخص قواعد اختيار وتقييم أداء هؤلاء والمعاملة المالية المقررة لهم .

مادة (١٨) :

تُنشأ بكل وزارة ووظيفة واحدة لوكيل دائم للوزارة بالمستوى الممتاز لمعاونة الوزير في مباشرة اختصاصاته .

واستثناءً من أحكام المادة (١٧) من هذا القانون يختار الوزير الوكيل الدائم من خلال لجنة للاختيار وذلك لمدة أقصاها أربع سنوات ، يجوز تجديدها بحد أقصى أربع سنوات أخرى ، يكلف خلالها بضمان الاستقرار التنظيمي والمؤسسي للوزارة والهيئات والأجهزة التابعة لها ، ورفع مستوى كفاءة تنفيذ سياساتها ، واستمرارية البرامج والمشروعات والخطط ، ومتابعتها تحت إشراف الوزير .

وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد وضوابط اختيار الوكيل الدائم .

مادة (١٩) :

يؤدي كل موظف يعين في وظيفة من الوظائف القيادية أمام السلطنة المختصة وقبل أن يباشر عمله اليمين الآتية : « أقسم بالله العظيم أن أحترم الدستور والقانون ، وأن أخدم الدولة ، وأن أحافظ على المال العام ، وأن أؤدي واجباتي الوظيفية بنزاهة وشفافية وبروح فريق العمل وعلى الوجه الأكمل لخدمة الشعب » .

مادة (٢٠) :

تنتهى مدة شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية بانقضاء المدة المحددة في قرار شغلها ما لم يصدر قرار بتجديدها ، وبانتهاء هذه المدة يشغل الموظف وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة التي كان يشغلها إذا كان من موظفي الدولة قبل شغله لإحدى هذه الوظائف .
ويجوز للموظف خلال الثلاثين يوماً التالية لانتهاء مدة شغله لإحدى الوظائف المشار إليها طلب إنهاء خدمته ، وفي هذه الحالة تسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في التأمين الاجتماعي مضافاً إليها مدة خمس سنوات أو المدة الباقية لبلوغه السن المقررة قانوناً لترك الخدمة أيهما أقل ، ويعامل فيما يتعلق بالمعاش الذي يستحقه في وظيفته السابقة معاملة من تنتهى خدمته ببلوغ هذه السن .

وتتحمل الخزانة العامة للدولة الزيادة فى الحقوق التأمينية الناجمة عن تطبيق هذه المادة .

ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية أو النقل منها طبقاً للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل .
مادة (٢١) :

لا تسرى أحكام المادتين (١٧ ، ٢٠) من هذا القانون على الجهات والوظائف ذات الطبيعة الخاصة التى يصدر بتحديدتها قرار من رئيس الجمهورية ، ويكون التعيين فى الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية فى هذه الجهات والوظائف بقرار من رئيس الجمهورية أو من يفوضه .

ويكون شغل هذه الوظائف عن طريق الترقية بالاختيار وذلك على أساس بيانات تقويم الأداء وما ورد فى ملف الخدمة من عناصر الامتياز .

العلاقة الوظيفية

مادة (٢٢) :

تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ شغلها ، فإذا تحد تاريخ شغل الوظيفة لأكثر من موظف اعتبرت الأقدمية وفقاً لما يأتى :

١ - إذا كان شغل الوظيفة لأول مرة اعتبرت الأقدمية بحسب الأسبقية فى التعيين طبقاً لما ورد فى المادة (١٢) من هذا القانون .

٢ - إذا كان شغل الوظيفة بطريق الترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الوظيفة السابقة .

مادة (٢٣) :

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٧٦) من هذا القانون ، يجوز للموظفين الحاصلين على مؤهلات أعلى قبل الخدمة أو أثناءها ، التقدم للوظائف الخالصة بالوحدات التى يعملون بها ، أو غيرها من الوحدات ، متى كانت تلك المؤهلات متطلبية لشغلها ، وبشرط استيفائهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف .

مادة (٢٤) :

لا يجوز بأية حال من الأحوال أن يعمل موظف تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه من الدرجة الأولى فى ذات الوحدة ، وتحدد اللائحة التنفيذية الإجراءات الواجب اتخاذها عند توافر هذه الحالة .

الباب الثالث

تقويم الأداء

مادة (٢٥) :

تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل تقويم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها ونوعية وظائفها .
ويكون تقويم أداء الموظف عن سنة مالية على مرتين على الأقل قبل وضع التقرير النهائى ، ويقتصر تقويم الأداء على القائمين بالعمل فعلاً بالوحدة مدة ستة أشهر على الأقل .
ويكون الأداء العادى هو الأساس المعول عليه فى تقويم أداء الموظفين بما يحقق أهداف الوحدة ونشاطها ونوعية الوظائف بها .
ويكون تقويم الأداء بمرتبة ممتاز ، أو كفاء ، أو فوق المتوسط ، أو متوسط ، أو ضعيف .
وتحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات التقويم بما يكفل الحيادية والدقة فى القياس وصولاً للمنحنى الطبيعى للأداء ، وكذا ميعاد وضع تقارير التقويم وكيفية اعتمادها والتظلم منها ومعادلة هذه المراتب بالمراتب المعمول بها فى تاريخ العمل بهذا القانون .
ويقدر تقويم أداء الموظف الذى لم يقم بالعمل فعلياً بالوحدة لمدة ستة أشهر على الأقل بسبب التجنيد ، أو للاستدعاء للاحتياط أو للاستبقاء ، أو للمرض ، أو لإجازة رعاية الطفل ، أو لعضوية أحد المجالس النقابية ، أو لعضوية مجلس النواب بمرتبة كفاء حكماً ، فإذا كان تقويم أدائه فى العام السابق بمرتبة ممتاز يقدر بمرتبة ممتاز حكماً .

مادة (٢٦) :

تُعلن إدارة الموارد البشرية الموظف بصورة من تقرير تقويم أدائه بمجرد اعتماده من السلطة المختصة .

وله أن يتظلم منه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إعلانه .

ويكون تظلم الموظفين شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية من التقارير المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة .

ويكون تظلم باقى الموظفين إلى لجنة تظلمات ، تنشأ لهذا الغرض ، وتُشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من شاغلي الوظائف القيادية ، وعضو تختاره اللجنة النقابية بالوحدة إن وجدت .

ويُبت فى التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه ، ويجب على إدارة الموارد البشرية إعلان الموظف بنتيجة تظلمه والأسباب التى بُنى عليها ، ويكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائياً ، وذلك مع عدم الإخلال بحقه فى التقاضى .

ولا يُعتبر تقرير تقويم الأداء نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه .

وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية إعلان الموظف بتقرير تقويم الأداء ونتيجة التظلم منه .

مادة (٢٧) :

يُعرض أمر الموظف الذى يُقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة الموارد البشرية ، لنقله لوظيفة أخرى ملائمة فى ذات مستوى وظيفته لمدة سنة .

وإذا تبين للجنة بعد انقضاء المدة المشار إليها فى الفقرة السابقة أنه غير صالح للعمل بها

بطريقة مرضية ، اقترحت خصم (٥٠٪) من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر .

وإذا تبين بعدها أنه غير صالح للعمل ، اقترحت اللجنة إنهاء خدمته لعدم الصلاحية

للوظيفة مع حفظ حقوقه التأمينية .

وفى جميع الأحوال ترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة للاعتماد .

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧

بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية

الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ؛

وعلى اللائحة التنفيذية لقانون الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة

والقطاع العام الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ ؛

وعلى اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بقرار لجنة

شئون الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٧٨ ؛

وبعد أخذ رأي مجلس الخدمة المدنية ؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء ؛

وبناءً على ما ارتأه مجلس الدولة ؛

أقرر:

(المادة الأولى)

يُعمل بأحكام اللائحة التنفيذية المرفقة في شأن قانون الخدمة المدنية المشار إليه .

(المادة الثانية)

تلغى اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بقرار لجنة شئون

الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٧٨ ، كما تلغى كل حكم يخالف أحكام اللائحة المرفقة .

(المادة الثالثة)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويُنعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١ رمضان سنة ١٤٣٨ هـ .

(التاريخ ٢٧ مايو سنة ٢٠١٧ م)

رئيس مجلس الوزراء

مختص / شريف إسماعيل

٢ - إذا تقيب عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول لمدة خمسة أيام متصلة أو عشرة أيام متقطعة خلال فترة الاختبار .

ويصدر قرار إنهاء الخدمة من السلطة المختصة .

مادة (١٩)

يجوز التعاقد في حالات الضرورة مع ذوي الخبرات في التخصصات النادرة للتحقق من توفر الشروط المقررة قانونًا وموافقة رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير المختص .

مادة (٢٠)

يصدر بمخرجات التعاقد المشار إليه في المادة السابقة قرار من الوزير المختص بعد دراسة الجهاز .

التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية .

مادة (٢١)

تعد إدارة الموارد البشرية بكل وحدة بيانًا شهريًا عن الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية الحالية أو المتوقع خلوها خلال ستة أشهر على أن يتضمن البيان مسيات هذه الوظائف ومستوياتها الوظيفية، وشروط شغلها .

ويعرض البيان المنصوص عليه في الفقرة السابقة على السلطة المختصة لاتخاذ إجراءات الإعلان عن شغل هذه الوظائف .

مادة (٢٢)

تعلن كل وحدة عن الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية الحالية أو المتوقع خلوها خلال ستة أشهر، على أن يتضمن الإعلان مسيات هذه الوظائف، ومستوياتها الوظيفية، ووصف موجز لها، والشروط والقيود اللازمة لشغلها، والمدة المحددة لتلقي الطلبات والجهة التي تقدم إليها، على ألا تقل مدة الإعلان وتلقى الطلبات عن شهر . ويعتقد لهذا الإعلان العاملون بالوحدة وغيرهم .

مادة (٥٢)

تشكل في كل وحدة ، بقرار من السلطة المختصة، لجنة للوظائف القيادية والإدارة الإسرائيلية برئاسة السلطة المختصة أو من تحدده وعضوية ستة من الخبراء والتخصصين في مجالات الوظائف المعلن عنها، والإدارة، والوارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات، والقانون، على أن يكون نصف عدد الأعضاء من خارج الوحدة .

ويجوز للسلطة المختصة أن تشكل لجنة للوظائف القيادية وأخرى لوظائف الإدارة الإسرائيلية إذا ارتأت الحاجة لذلك .

وتختص اللجنة بتقييم المتقدمين لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإسرائيلية والنظر في الاختيار من بين المتقدمين، والنظر في تفريم أداء شاغلي هذه الوظائف عند التجديد .

وعلى اللجنة أن تستعين بالجهات المعنية بحسب الأحوال للتأكد من توفر صفات النزاهة في المرشحين على أن يستند الرأي بعدم توليها إلى قرائن كالتالي، وأسباب جدية .
واللجنة أن تستعين بين تراء لإيجاز أعمالها دون أن يكون لهم صوت معدود .

مادة (٥٤)

تكون للجنة المنصوص عليها في المادة السابقة أمانة تقنية يصدر بتشكيلها قرار من السلطة المختصة، تتولى تلقي طلبات المتقدمين لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإسرائيلية المعلن عنها وأعداد كشوف مقارنة بالبيانات الخاصة بهم لعرضها على اللجنة .

مادة (٥٥)

يشترط لئمن بتقديم لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإسرائيلية ما يأتي :

- ١ - أن يكون مستوفيا لشروط شغل الوظيفة المعلن عنها طبقا لبطاقة الوصف .
- ٢ - أن يرتق بطلبه المستندات التالية على مستوى المهارات والقدرات اللازمة لشغل الوظيفة والإجازة السابقة .

٣ - أن يقدم مقترحا وائيا لتطوير الوحدة أو أحد أنشطتها الرئيسية لتحسين أدائها وتطوير الأنظمة التي تحكم العمل وتبسيط إجراءاته بما يخلق روحا المواطنين .

ودراعى فى المقترح التطويرى أن يتضمن أهدافا محددة زمنيا وقابلة للقياس والتطبيق ومشملة على وسائل التحقيق فى حدود الإمكانيات المالية والبشرية المتاحة، وذلك وفق النموذج الذى يضعه الجهاز ويصدر به قرار من الوزير المختص، وتولى الأمانة الفنية كافة البيانات والمعلومات لكل المتقدمين لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية بما يسمح لهم بإعداد مقترحاتهم التطويرية بجودة عالية.

مادة (٥٦)

يتم تقييم المتقدمين المترشحين لشغل الوظيفة على أساس أربعة معايير رئيسية هي :

- ١ - **القدرات العلمية :** ومن مؤشرات الحصول على درجات علمية ، وإجادة لغات أجنبية ، والقدرة على التعامل مع الحاسب الألى ، والاندماج فى المؤتمرات وإعداد البحوث والمذكرات الفنية، ويحدد لهذا المعيار خمسة وعشرون درجة .
 - ٢ - **التاريخ الوظيفى :** ويشمل على الأخص تقارير تقييم أداء المتقدم ، والإنجازات التى حققها أثناء حياته الوظيفية ، وسابقة الأعمال فى مهام مماثلة أو متقاربة مع الوظيفة المقدم إليها، ويحدد لهذا المعيار خمسة وعشرون درجة .
 - ٣ - **المقترح التطويرى :** الذى تقدم به للوحدة المعنية، ويحدد لهذا المعيار خمسة وعشرون درجة .
 - ٤ - **السمات الشخصية :** وتشمل على الأخص مهارات القيادة واتخاذ القرارات والإبداع، وحل المشكلات وإدارة الأزمات، ومهارات الاتصال والإقناع والعرض، ويحدد لهذا المعيار خمسة وعشرون درجة .
- وتراعى اللجنة عند تقييم المتقدمين على أساس هذه المعايير طبيعة مهام الوحدة وأعباء الوظيفة المعلن عنها حسب بطاقة وصفها، على ألا تقل درجة المرشح فى كل معيار عن (٧٠٪) من إجمالي الدرجة المخصصة لهذا المعيار، وعند التساوى يرجع المرشح الأصغر سناً .

مادة (٥٧)

تعد لجنة الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية قائمة نهائية بالمرشحين لشغل هذه الوظائف بعد التأكد من تمتعهم بصفات النزاهة وحسن السمعة .
وترسل هذه القائمة ، بعد اعتمادها من السلطة المختصة ، إلى رئيس الجمهورية أو من يفوضه لإصدار قرار التعيين .

مادة (٥٨)

يقدم شاغل الوظيفة القيادية ووظيفة الإدارة الإشرافية تقريراً سنوياً عن إنجازاته مرافقاً به صورة من المقترحات التي تقدم بها عند شغل الوظيفة إلى الأمانة الفنية للجنة الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية والتي تتولى توزيعه على أعضاء اللجنة للدراسة وإبداء ملاحظاتهم في ضوء الإنجازات التي حققتها ، وما سبق أن تقدم به من اقتراحات ، وما تم تنفيذه فعلاً منها .

وترفع اللجنة التقرير وملاحظاتها عليه إلى السلطة المختصة بالتعيين ليكون تحت نظرها عند انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية أو الإدارة الإشرافية ، لتقرر تجديد مدة شاغل الوظيفة أو نقله إلى وظيفة أخرى .

مادة (٥٩)

يضع الجهاز برامج متكاملة لتعبئة خبرات ومهارات شاغلي الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية ، وغيرها من الوظائف حسب مستوى كل منها .
وظيفة الوكيل الدائم للوزارة :

مادة (٦٠)

يتولى الوكيل الدائم معاونة الوزير في مباشرة اختصاصاته وضمان الانطلاق التنظيمي والمؤسسي للوزارة والهيئات والأجهزة التابعة لها ، ورفع مستوى كفاءة تنفيذ سياساتها ، وضمان استمرارية البرامج والمشروعات والمخططات ومتابعتها تحت إشراف الوزير ، وله في سبيل ذلك على الأخص :

١ - الإشراف على وضع خطط وبرامج عمل الوزارة ، ووضع خطط عمل تستهدف زيادة كفاءة العمل وترشيده الإتفاق .

- ٢ - الإشراف على تطوير الخدمات التي تقدمها الوزارة وتحسين جودتها .
- ٣ - الإشراف على التقييمات التنظيمية التي يصدر بها قرار من الوزير .

مادة (٦١)

تعلن الوزارة عن وظيفة الركن الدائم الحالية أو المترفع خلالها خلال سنة أشهر، على أن يتضمن الإعلان وصف موجز للوظيفة، والشروط والتدريبات اللازمة لشغلها، والمدة المحددة لتلقي الطلبات، والجهة التي تقدم إليها، على أن تقل مدة الإعلان وتلقى الطلبات عن شهر .

مادة (٦٢)

تتولى لجنة الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية تقييم المتقدمين المستوفين لشروط شغل وظيفة وكيل الوزارة الدائم المحددة ببطاقة وصفها وفقاً للمعايير والشروط المنصوص عليها في المادة (٥٦) من هذه اللائحة .

وترشح اللجنة الحاصلين على أعلى الدرجات في هذه المعايير وفقاً للترتيب النهائي بما لا يجاوز ثلاثة، إذا جاز عندئذ ذلك، على أن تقل درجة الترشيح في كل معيار عن (٧٠٪) من إجمالي الدرجة المخصصة لهذا المعيار، ويعرض الأمر على الوزير ليختار من بينهم .
ويصدر قرار التعيين من رئيس الجمهورية أو من يفوضه لمدة أقصاها أربع سنوات قابلة للتجديد لمدة واحدة .

مادة (٦٣)

تسري أحكام المواد (٥٥ ، ٥٨ ، ٦٤ ، ٦٥) من هذه اللائحة على شاغلي وظيفة وكيل الوزارة الدائم .

مادة (٦٤)

إذا تقرر تجديد مدة شغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية، تصدر السلطة المختصة بالتعيين قرار التجديد قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بخمسة عشر يوماً على الأقل .

فإذا كان شاغل الوظيفة من موظفي الدولة وانتهت مدته دون تجديدها ينقل إلى وظيفة أخرى شاغرة ومحولة لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة القيادية أو وظيفة الإدارة الإسرائيلية التي كان يشغلها، فإذا لم توجد وظيفة شاغرة من ذات المستوى تتخذ إجراءات استحداثها رقميها، بحسب الأحوال، ويلغى هذا التصويل بخلوها من شاغلها .
وإذا كان شاغل الوظيفة من غير موظفي الدولة قبل شغلها تنتهي خدمته .

مادة (٦٥)

يخطر شاغل الوظيفة القيادية أو الإدارة الإسرائيلية في نهاية مدة شغلها بعدم التجديد له، وله خلال الثلاثين يوماً التالية لانتهاء هذه المدة أن يطلب إنهاء خدمته، وعلى إدارة الموارد البشرية في هذه الحالة أن تثبت على الطلب تاريخ تقديمه، وأن تعرضه فوراً على السلطة المختصة، وتعين إجابته إلى طلبه ما لم يوجد مانع قانوني يحول دون ذلك .

وتعد إدارة الموارد البشرية بياناً منفصلاً بحالته يوضح فيه أجره ومدة خدمته وتاريخ بلوغه السن القانونية، وذلك تمهيداً لتسوية حقوقه التأمينية وفقاً لحكم المادة (٢٠) من القانون .



العلاقة الوظيفية :

مادة (٦٦)

يعين على كل موظف متوفر في شأنه الخطر الوارد في المادة رقم (٢٤) من القانون أن يخطر السلطة المختصة بذلك خلال خمسة عشر يوماً وإلا جوزى تأديبياً .

وتخير الموظف الذي ثبت عمله تحت الرئاسة المباشرة لأحد الأرباب من الدرجة الأولى في النقل إلى وظيفة أخرى داخل الوحدة أو خارجها . وإذا لم يستجب خلال شهر من تاريخ تخيره، يتم نقله إلى وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى وظيفته الأصلية بدون طلب منه .