

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



جمهورية مصر العربية

مجلس الدولة

رئيس الجمعية العمومية لتسمي الفتوى والتشريع
المستشار النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رقم التبليغ:	١٠٣٧
بتاريخ:	٢٠١٧/٦/٦

ملف رقم: ١٨١٠/٤/٨٦

السيد اللواء / محافظ الغربية

حفا، طفا، وبعء...

فء اءلنا على ءابءم رقم (١٩٣) المؤء ٢٠١٢/٢/٦م الموءه إلى إءارة الفءوى لرئاسة الجمهورفة ورئاسة مجلس الوزراء والءءطفا والءءمفة المءلفة والاسءءمار بشأن ءواز الجمع بفن ءافء الإءابفة الءف فصرف بنسبة ٢٠٠% من الراءب الأساسي إعمالاً للمرسوم بقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠١١، والأءور الإءاففة، وءافء الأءاء المءمفز للءصول على الماءسءفر، أو الءءءوراه، ومءافأة الأءاء المءمفز لءفااءات الإءارة المءلفة.

وءاصل الوقائء - ءسبما فبفن من الأوراق - أن العاملفن بفءوان عام مءافظة الغربفة، ومنهم عمار مصطفف ءوففء عامر، ومصطفف عبءالمنعم العمرف، وعاطف عبء السفء ءنا، وعبء الله فءوء مءمء النءار، وأمل مءموء عبء المءلب - فءافءون ءافء الإءابفة بنسبة ٢٠٠% من الراءب الأساسي طبفقا لأءام المرسوم بقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠١١، كما فصرف لهم مءابلاً عن الأعمال الإءاففة، وءافء الأءاء المءمفز للءصول على الماءسءفر، أو الءءءوراه، ومءافأة الأءاء المءمفز لءفااءات الإءارة المءلفة، وإء ارءاء وزارة المالفة والءهاز المءكزف للءءظفم والإءارة، عءم ءواز الجمع بفن الءوافء والمءافاء المءشار إليها، فء طلبءم اسءءلاع رأى إءارة الفءوى المءءصءة فف هذا الموضوع، ءفء عرضءه على اللءءة الأولى من لءان قسم الفءوى والءف قرءء بءلسءها المءقوءة بءارفء ٢٠١٣/١٢/٤ إءالءه إلى الجمفة العمومفة لءسمف الفءوى والءءرف لما أنسءه ففء من أهمفة وعمومفة.



ءسم الءرفء
ءسءار الءرفء
ءسءار الءرفء

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة بتاريخ ١٠ من مايو عام ٢٠١٧م، الموافق ١٣ من شعبان الموافق ١٤٣٨هـ؛ فتبين لها أن المادة (٤٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ - قبل إلغائه بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية والمعمول به فى المجال الزمنى لحدوث واقعة الصرف المشار إليها- كانت تنص على أن: "يستحق شاغل الوظيفة مقابلاً عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقاً للنظام الذي تضعه السلطة المختصة ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ في هذه الأحوال"، وأن المادة (٥٢) منه كانت تنص على أن: "يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقاً للأوضاع التي تقررها وبمراعاة ما يأتي:

١- أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين.

وأن يكون قد بذل جهداً خاصاً، أو حقق اقتصاداً فى النفقات، أو رفعا لمستوى الأداء.

٢- ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين.

٣- ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على ١٠% من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة، فإذا كان عدد العاملين فى تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم.

ولا يمنح منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون خدمه المدنية".

كما تبين لها أن المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥ فى شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها تنص على أن: "يمنح العاملون الحاصلون على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها والعاملون الحاصلون على درجة الماجستير أو ما يعادلها حافزاً للأداء المتميز يرتبط صرفه بالتميز بالكفاءة والانضباط



مجلس الدولة
الهيئة العامة للغذاء والدواء
الرياض

والالتزام في العمل وتوافر المهارة في الأداء للواجبات والمسئوليات وحسن معاملة جمهور المتعاملين مع الجهة من المواطنين والمستثمرين"، وأن المادة الرابعة منه تنص على أن: "يجوز الجمع بين هذا الحافز وأية أجور متغيرة بأنواعها المختلفة وفقاً للقرارات الصادرة في هذا الشأن والمعمول بها والتي يقابلها اعتمادات مدرجة بالموازنة العامة بالدولة، ولا يجوز الجمع بين هذا الحافز وبين العلاوات والمكافآت التي تقررها السلطة المختصة لذات الغرض (الحصول على درجة الدكتوراه أو الحصول على درجة الماجستير) أيًا كان نوعهما".

واستعرضت الجمعية العمومية ضوابط صرف مكافأة الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية الصادرة عن وزارة الدولة للتنمية الإدارية عام ١٩٩٩: بشأن استحقاق وصرف مكافأة الأداء المتميز في أوقات العمل الرسمية، أو غيرها للعاملين من شاغلي الوظائف الدائمة، والمعارين، والمنتدبين بالدرجة الممتازة فما دونها بوحديات الإدارة المحلية لشاغلي الوظائف التالية: سكرتير عام المحافظة - سكرتير عام مساعد المحافظة - رؤساء المراكز والمدن والأحياء - نواب وسكرتيري المراكز والمدن والأحياء - رؤساء القرى؛ فتبين لها أن المادة الثانية من هذه الضوابط تنص على أن: "تصرف المكافأة المستحقة عن الأداء المتميز لشاغلي الوظائف الموضحة بالمادة الأولى من هذه القواعد شهرياً وفقاً للفئات التالية:..."، وأن المادة الثالثة منها تنص على أن: "يتم منح المكافأة المقررة وتحديد قيمتها من بين فئات المكافأة الموضحة لكل عامل على حدة والمستوفين لشروطها وذلك بموافقة من المحافظ المختص بناء على عرض من الرئيس المباشر وبمراعاة مستوى تقييم كل وظيفة من الوظائف"، وأن المادة الرابعة منها تنص على أن: "يتولى الرئيس المباشر إعداد كشف إنجاز شهري لكل عامل على حدة بحصر إنجازاته بدءاً من اليوم الخامس والعشرين عن الشهر المستحق عنه المكافأة يحدد فيه المكافأة المستحقة ويعتمد من الرئيس الأعلى بحسب الأحوال"، وأن المادة الخامسة من القرار ذاته تنص على أن: "يكون منح المكافأة المستحقة للعامل بناء على معايير مادية ملموسة بعيداً عن التقديرات الشخصية وبما يترتب عليها زيادة الإنتاجية وتجويدها على أن يؤخذ في الاعتبار عند تحديد استحقاق المكافأة وقيمتها العناصر التالية: ٢٠٠٠٠ - قدرة شاغل الوظيفة على تلبية الاحتياجات الجماهيرية ومعالجة المشاكل اليومية والطارئة. ٣- متابعة أعمال الأجهزة التنفيذية بالتقسيمات التنظيمية المشرفة عليها. ٤- المبادرة والابتكار والنهوض بمستوى التقسيمات التنظيمية التابعة وتطوير الأداء بها. ٥- بيان التأثيرات الفعلية والعملية للقرارات والأعمال السلبية منها والإيجابية. ٦- أن يكون المستحق للمكافأة من ذوي السلوك الوظيفي المنضبط وألا تقل مرتبة كفايته عن امتياز وألا يكون قد تمت إحالته للتحقيق أو للمحاكمة التأديبية أو الجنائية من قبل. ٧- ألا يكون قد وقع عليه أي نوع من أنواع الجزاءات المنصوص عليها بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نتيجة للخروج عن مقتضى الواجب



مستشار
مجلس الدولة
د. محمد بن عبد العزيز
الخطيب

في أعمال وظيفته أو الإخلال بكرامتها أو عدم الاستخدام الأمثل لوقت العمل وبما يؤدي إلى ضعف الإنتاجية والتأخير في توقيتات الإنجاز عن المواعيد المحددة"، وأن المادة السادسة من الضوابط ذاتها تنص على أن: "يجوز الجمع بين المكافأة المستحقة عن الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية وبين أي مكافأة أخرى أو جهود غير عادية أو أجور إضافية وغيرها بشرط توافر شروط المنح لهذه المكافآت الأخرى وتوافر الاعتمادات المالية لها..."، وأن المادة الأولى من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٨٨) لسنة ٢٠٠٩ بإعادة تنظيم ضوابط صرف مكافأة الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية تنص على أن: "تسري هذه القواعد على شاغلي وظائف سكرتير عام المحافظة والسكرتير العام المساعد ورؤساء المراكز والمدن والأحياء ونواب سكرتيري المراكز والمدن والأحياء ورؤساء القرى الشاغلين لهذه الوظائف بصفة أصلية بالدرجة الممتازة وما دونها أو المنتدبين أو المعارين لشغلها"، وأن المادة الثانية منه تنص على أن: "يمنح شاغلوا هذه الوظائف مكافأة شهرية وفقاً للفتاى التالية... وذلك في حدود الاعتمادات المالية المدرجة لهذا الغرض بموازنة الوحدة"، وأن المادة الثالثة منه تنص على أن: "يتولى المحافظ المختص كل فيما يخصه تحديد قيمة المكافأة بالنسبة لشاغل كل وظيفة على حدة على ضوء التكاليف الموجهة إلى كل منهم ومستوى الإنجاز الذي يحققه وبناء على تقارير شهرية من الرؤساء المباشرين وتختلف قيمة المكافأة من عامل إلى آخر على ضوء ما يحققه من إنجاز من خلال الخطة الموضوعة لتنفيذ برامج العمل ولا تصرف هذه المكافآت بصفة جماعية وإنما بصفة فردية"، وأن المادة الخامسة من القرار ذاته تنص على أن: "يحرم من هذه المكافآت: ١- من لم يؤد أداء متميزاً على النحو الذي تقدره السلطة المختصة. ٢- من لم يحصل على مرتبة ممتاز خلال العام السابق على منح المكافأة. ٣- الموقع عليه أي جزاء من الجزاءات التأديبية خلال العام السابق على تقرير المكافأة"، وأن المادة السادسة منه تنص على أن: "يجوز الجمع بين قيمة المكافأة الفردية المقررة وفقاً لهذه الضوابط وبين أي حوافز أو مكافأة أخرى أو جهود غير عادية أو أجور إضافية".

كما تبين للجمعية العمومية أن المادة الحادية عشرة من المرسوم بقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠١١ بربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١١ / ٢٠١٢ تنص على أن: "اعتباراً من ٢٠١١/٧/١ تزداد الحوافز المقررة للعاملين المدنيين بالوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها والهيئات الخدمية ووحدات الإدارة المحلية أو ما يتقرر لهم من حافز بحيث لا تقل جملة ما يتقاضاه كل منهم من مكافآت دورية أو سنوية أو حوافز أو مقابل عن جهود غير عادية أو بدلات أو غير ذلك عن ٢٠٠ % من المرتب الأساسي ولا يدخل في حساب تلك الزيادة أو ما يتقرر من حافز كل من مكافآت جذب العمالة وبدل التفريغ وبدل الإقامة في المناطق



النائية وبدل ظروف ومخاطر الوظيفة ويصدر الوزير المختص بالتمتية الإدارية بالاتفاق مع وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ حكم هذه المادة"، وأن المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٩٧) لسنة ٢٠١١ بالقواعد التنفيذية لصرف حافز الإثابة الإضافي للعاملين المدنيين بالدولة تنص على أن: "اعتباراً من ٢٠١١/٧/١ يزداد إجمالي قيمة ما كان يصرف للعاملين المدنيين بالوزارات والمصالح والأجهزة ذات الموازنات الخاصة والهيئات الخدمية ووحدات الإدارة المحلية من حوافز ومقابل جهود غير عادية وبدلات ومكافآت دورية أو سنوية إلى ما يعادل نسبة ٢٠٠ % من المرتب الأساسي للعامل. ولا يدخل في حساب إجمالي تلك القيمة ما يتقرر للعامل من مكافآت جذب العمالة أو بدل التفرغ أو بدل الإقامة في المناطق النائية أو بدل ظروف ومخاطر الوظيفة"، وأن المادة الرابعة منه تنص على أن: "لا يدخل في حساب إجمالي قيمة ما يتقاضاه العاملون من حوافز ومقابل جهود غير عادية وبدلات ومكافآت دورية أو سنوية لها صفة العموم، وتصرف بصفة جماعية لمرة واحدة أو لعدة مرات في العام الواحد ما يلي: ١- مكافأة جذب العمالة. ٢- بدلات التفرغ. ٣- بدلات الإقامة بالجهات النائية. ٤- بدلات ظروف ومخاطر الوظيفة"، وأن المادة الأولى من قرار نائب رئيس مجلس الوزراء للشؤون الاقتصادية ووزير المالية رقم (٤٠٦) لسنة ٢٠١١ تنص على أن: "أولاً: تصرف الزيادة المقررة بالمادة الحادية عشرة من المرسوم بقانون رقم ٥١ لسنة ٢٠١١ اعتباراً من شهر يوليو ٢٠١١ للعاملين المدنيين الدائمين والمؤقتين المتعاقد معهم بصفة مؤقتة بالبواب الأول (الأجور وتعويضات العاملين) بالوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها والهيئات العامة الخدمية ووحدات الإدارة المحلية وبمراعاة ما يلي: ١- يكون صرف الزيادة المشار إليها شهرياً للعاملين الذين يحصلون على مكافآت دورية أو سنوية أو حوافز أو مقابل عن الجهود غير العادية أو بدلات أو غير ذلك تقل عن ٢٠٠ % من مرتباتهم الأساسية. ٢- تحدد الزيادة المشار إليها بالفرق بالجنيه بين قيمة ما يحصل عليه العامل بالفقرة (١) شهرياً وقيمة نسبة الـ ٢٠٠ % من المرتب الأساسي الشهري ويؤدي الفرق بينهما فقط للعامل كحافز إثابة إضافي. ويراعي في حساب الفرق أية مكافآت أو بدلات تصرف لأغراض لها صفة العمومية أو تصرف بصفة جماعية أو شهرية أو دورية لمرة واحدة أو عدة مرات في العام الواحد وعلى أن يحسب متوسطها الشهري بالجنيه عند حساب تلك الزيادة. ثانياً: يراعى ألا يؤخذ في الاعتبار لدى حساب الفرق المشار إليه ما هو مقرر للعاملين من مكافآت جذب عمالة وبدلات تفرغ وبدلات ورواتب الإقامة في المناطق النائية وبدلات ظروف ومخاطر الوظيفة، وتظل تصرف هذه المكافآت والبدلات لمستحقيها وفقاً للقواعد المنظمة لها...".



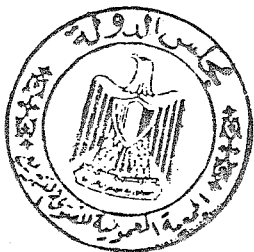
واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم، أن الأصل نزولاً على صريح أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه - في المجال الزمني للعمل به - أن يخصص العامل وقته وجهده لأداء واجبات وظيفته، وأن يؤدي العمل المنوط به في أوقات العمل الرسمية، ومن ثم يستحق الأجر المقرر لقاء ذلك، فإذا أنجز العامل عملاً إضافياً إلى جانب عمله خلال أوقات العمل، أو بذل أثناء وقت العمل الرسمي جهداً غير عادي في أداء العمل المنوط به يجاوز ما يجب أدائه في أوقات العمل المقررة، أو اضطلع بما أسند إليه من أعمال بمعرفة السلطة المختصة في غير أوقات العمل الرسمية، فإنه يستحق مقابلاً عن هذه الأعمال الإضافية والجهود غير العادية وفقاً للنظام الذي تضعه السلطة المختصة بمن في ذلك المحافظ المختص بالنسبة إلى وحدات الإدارة المحلية، وذلك إعمالاً للقاعدة الأصولية التي تقضي بأن الأجر مقابل العمل، وأنه إعمالاً لحكم المادة (٤٦) من القانون المذكور الخاصة بمقابل الجهود غير العادية والأعمال الإضافية أقرت وزارة الدولة للتنمية الإدارية مكافأة الأداء والجهود المتميزة لقيادات الإدارة المحلية والتي تستحق للسكرتيرين العامين والمساعدين للمحافظات ورؤساء ونواب وسكرتيري المراكز والمدن والأحياء ورؤساء القرى، ووضعت ضوابط هذا الاستحقاق باعتبار أن تلك المكافأة لا تعدو أن تكون نوعاً من التعويض عن الجهد غير العادي الذي تبذله قيادة الإدارة المحلية في أداء العمل المنوط بها، وأنه وأياً كان سند تقريرها مرهوناً بتأدية العمل والاضطلاع بالمسئوليات والمهام ولا تستحق لمجرد شغل الوظيفة المقرر لها هذه المكافأة، ومن ثم فإن مناط استحقاقها هو الأداء الفعلي للعمل وتحقيق المعدلات، ونسبة الإنجاز المطلوبة منه، سواء في غير أوقات العمل أو في أوقاته، وأدائها على وجه يتسم بالدقة والتميز، وأن استحقاق العامل لمقابل الجهود غير العادية والأعمال الإضافية على النحو المتقدم لا يحول دون إعمال السلطة المختصة لسلطاتها التقديرية المعقودة لها بموجب المادة (٥١) من القانون المذكور بشأن منح حوافز ومكافآت أخرى، كما لا يحول بينها وبين منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات المنظمة لذلك التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شؤون الخدمة المدنية، وذلك إعمالاً لحكم المادة (٥٢) من القانون ذاته.

وتنفيذاً لذلك صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه والذي تضمن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعامل الحاصل على الماجستير، أو الدكتوراه، وربط صرف هذا الحافز بالحصول على درجة علمية تفوق مستوى الدرجة الجامعية الأولى، وكذا بالتميز والكفاءة والانضباط والالتزام في العمل وتوفير المهارة في الأداء للواجبات والمسئوليات. وحسن معاملة جمهور المتعاملين مع جهة عمله، كما أجاز هذا القرار الجمع بين هذا الحافز، وأية أجور متغيرة أخرى بأنواعها المختلفة.



كما استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم، أن المشرع بغية ضمان حد أدنى من الحوافز المادية للعاملين المدنيين بالدولة، وتشجيعاً لهم على حسن الاضطلاع بواجباتهم الوظيفية تحقيقاً للأهداف وترشيحاً للأداء، ورغبة منه في تحسين الأوضاع الاقتصادية لهم والتصدي لظاهرة تندى الأجور قرر بالمرسوم بقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠١١ زيادة الحوافز المقررة، أو التي تنقرر إلى نسبة ٢٠٠ % من الأجر الأساسي للعامل، وتصرف هذه النسبة من الحافز بصورة جماعية لجميع العاملين الذين يتقاضون حوافز أقل من النسبة المشار إليها، وبذلك فإن هذه النسبة من الحوافز لا تشكل حداً أقصى لما يحصل عليه العامل من جهة عمله من الحوافز والمكافآت والبدلات التي يجوز تجاوزها، إذ إنه ليس من شأن حصول العامل عليها إعمالاً للمرسوم بقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠١١ المشار إليه حرمانه من المقابل الذي يستحقه إعمالاً للمادة (٤٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه حال تحقق مناط ذلك، كما أنه لا يحول بين السلطة ذاتها وتقرير حوافز للعاملين حال توفر مناط ذلك، وفقاً لحكم المادة (٥١) من القانون ذاته، أو وضع نظام حوافز للعاملين بالوحدة الحاصلين على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى - حافز الحصول على الماجستير أو الدكتوراه - تنفيذاً للمادة (٥٢) منه بالنظر إلى الاختلاف البين بين مناط الاستحقاق في كل حالة، باعتبار أن ما يصرف للعامل سواء أكان عوضاً عن نفقات تحملها في سبيل أداء عمله، أو عن طاقة يبذلها، أو مخاطر معينة يتعرض لها عند أدائه له، أو تستلزمها طبيعته، أو مقابل ما اقتضته وظيفته من تطلب تفرغه للقيام بأعبائها، أو حصوله على درجة علمية تفوق الدرجة الجامعية الأولى، أو غيرها، إنما ينبثق عن علاقة العمل ويتصل بظروف أدائه، ويستحق بمناسبة تنفيذه، ومن ثم فإنه متى توفرت في العامل شروط استحقاق أي من ذلك - أيأ كان مسماه - نشأ له الحق في استئدائه، بما لا يجوز معه أن يحرم من الحق فيه لمجرد قيام حقه في حافز، أو بدل آخر غيره، ذلك أنه متى تعددت وتغايرت البدلات - بحسب شروط وظروف منح كل منها - وتباين مناط استحقاق كل منها، فإن اجتماع الحقوق فيها - بعد أن استجمع مستحقوها عناصر نشوئها - يتعين أن يكون مشمولاً بالحماية القانونية المقررة للأجر.

وخلصت الجمعية العمومية مما تقدم جميعه، أن كلاً من مقابل الأعمال الإضافية ومكافآت قيادات الإدارة المحلية، وحافز الأداء المتميز للحصول على الماجستير، أو الدكتوراه من ناحية والحوافز المقررة زيادتها بالمرسوم بقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠١١ أنف البيان تختلف عن بعضها سواء من حيث الأهداف الداعية إلى تقرير كل منها، أو من حيث القواعد، والشروط الحاكمة لاستحقاقها، إذ إن لكل منهم مناط استحقاق يستقل به عن الآخر، الأمر الذي مؤداه جواز الجمع بينهم قانوناً، وأن ما عدته المادة (١١) من المرسوم بقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠١١ المشار إليه من مبالغ مالية، والتي تدخل في عموم الزيادة آنف البيان يجمع بينها عامل مشترك هو تقاضى



العامل لها لقاء أداء عمل في وقت العمل الرسمي وإن اختلفت أسباب استحقاقها، ومن ثم يندرج ضمن هذه المبالغ ما يتوفر بشأنه المعيار ذاته، ولو لم ينص عليه صراحة، باعتبار أن ما عدته المادة المشار إليها جاء على سبيل المثال لا الحصر، ولا يندرج من بينها بالضرورة ما يحصل عليه العامل من مبالغ نظير أداء عمل في غير أوقات العمل الرسمية، شأنه في ذلك شأن ما استتته المادة صراحة من مكافآت جذب العمالة، وبدلات التفرغ، والإقامة في المناطق النائية، وظروف، ومخاطر الوظيفة، والقول بغير ذلك إنما يشكل إخلالاً، وإهداراً لحق العامل في الحصول على أجر مقابل ما يؤديه من أعمال إضافية مكلف بها، أو بذل جهد متميز في أداء هذه الأعمال، أو حصوله على درجة علمية تفوق الدرجات العلمية المقررة لشغل الوظائف، فضلاً عن إضراره بمصلحة العامل والمرفق، لما فيه من مساواة بين من يعمل عملاً إضافياً، أو يبذل جهداً متميزاً في أدائه، أو من يحصل على درجة علمية معينة ومن لم يتحقق بشأنه أيًا مما سبق، بل ويجعل الأول في وضع أسوأ من زملائه الذين لم يؤدوا العمل الإضافي، أو يبذلون جهداً متميزاً في أداء العمل، أو الحاصل على الماجستير، أو الدكتوراه.

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع، إلى أحقية المعروضة حالاتهم في الجمع بين حافز الإثابة الذي يصرف بنسبة ٢٠٠% من الراتب الأساسي طبقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠١١، وبين مقابل الأعمال الإضافية، وحافز الأداء المتميز للحصول على الماجستير، أو الدكتوراه، ومكافأة الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية، متى توفر مناط استحقاق كل منها، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً في: ٢٠١٧/٦/٦

عراز عتيبي

رئيس
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

مستشار
يحيى أحمد راغب دكروري
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رئيس
المكتب الفني

مستشار
مصطفى حسين السيد أبو حسين
نائب رئيس مجلس الدولة
حسن

