PRESS CLIPPING SHEET

PUBLICATION:	**Al Ahram Al Massai**
DATE:	**14-May-2016**
COUNTRY:	**Egypt**
CIRCULATION:	**230,000**
TITLE :	**Medical Syndicate: Parliament has amended 7 articles to th better and 4 to the worse and 7 did not chang**
PAGE:	**09**
ARTICLE TYPE:	**Syndicate News**
REPORTER:	**Ayman Amer**

VANTAGE® communications
YOUR REPUTATION IS TOO PRECIOUS FOR SECOND BEST

NOVARTIS PHARMACEUTICALS

PRESS CLIPPING SHEET

مشروع قانون الخدمة المدنية الجديد «2-1»

الأطباء: «النواب» عدَّل 7 مواد للأفضل و4 للأسوأ و7 لم تتغير

أعلنت نقابة الأطباء أن مجلس النقابة برئاسة الدكتور خيرى حسين حصل على نسخة من مشروع قانون الخدمة المدنية الجديد الذى أرسلته الحكومة للمناقشة بمجلس النواب.. وأكد الدكتور إيهاب الطاهر الأمين العام لنقابة الأطباء على أن هناك عدد كبير من مواد القانون السابق كما هى فى النسخة الجديدة بدون أى تعديلات.. وبعض المواد تم تعديلها للأفضل، وأخرى للأسوأ، وأضاف: وهناك مواد كان بها سلبيات جوهرية واستمرت كما هى بدون تعديل خاصة فى بنود الأجور فمازالت معظم الاعتراضات الجوهرية على القانون مستمرة كما هى . وأوضح الأمين العام للنقابة أهم إيجابيات وسلبيات النسخة الأخيرة لمشروع قانون الخدمة المدنية

أولا: هناك ٧ مواد التى تم تعديلها للأفضل وهم المادة ٢٦ (التظلم من تقرير تقويم الأداء) : تم إلزام جهة الإدارة بالرد على التظلم .والمادة ٢٩ (الترقية بالاختيار في الوظائف التخصصية) : كان تتم ترقية الحاصلين على تقرير ممتاز فقط (فى القانون الملغى) وتم التعديل بإضافة لـ عبارة الآتية (فاذا كان عدد الحاصلين على ممتاز أقل من العدد المطلوب تتم ترقية الحاصلين على كفء..والمادة ٣٠ : وضع معايير للترقية بالاختيار طبقا لدرجات تقويم الأداء فى الأعوام السابقة .

المادة ٣٩ (علاوة التميز للحصول على مؤهل أعلى) : تمت زيادة نسبة علاوة التميز لتصبح ٥٪ (بدلا من ٢.٥٪ فى القانون الملغى) ، أو تصبح ١٠٠ جنيه للماجستير و٢٠٠ جنيه للدكتوراه (أيهما أكبر) .

والمادة ٦١ (سلطة توقيع الجزاءات) :للرئيس المباشر سلطة الخصم من الأجر بما لا يزيد على ثلاثة أيام في المرة الواحدة (بدلا من عشرة أيام فى القانون الملغى .و(المادة ٦٥ (عقوبة الفاسدين) : ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تجاوز عشرة أضعاف أجره الوظيفي الذي كان يتقاضاه (تمت إضافة عبارة : مع عدم الاخلال بالعقوبات الجنائية و التزامه برد الحق ..و)المادة ٧٠) مقابل رصيد الإجازات) : يستحق الموظف الموجود حاليا بالخدمة (عند انتهاء خدمته) مقابل عن رصيد الإجازات التى لم يستنفذها والتى تكون قبل العمل بأحكام هذا القانون أى أنه سيتم صرف كامل قيمة الرصيد السابق بدون الحاجة لرفع دعوى قضائية .

وأشار إلى أن هناك ٧ مواد أخرى لم يتم إجراء أى تعديل بها المادة ٦ (منازعات القانون (يختص مجلس الدولة، دون غيره، بإبداء الرأي مسبباً في المسائل المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية، بناء على طلب السلطة المختصة .

ويجب أيضا السماح بالرد على أصحاب المصلحة (ممثلى العاملين) وليس فقط السلطة المختصة .

والمادة ٢٧ (فصل الموظف): استمرار إمكانية فصل الموظف (المتكرر حصوله على تقرير ضعيف) طبقا لرأى السلطة المختصة وبدون العرض على القضاء .والمادة ٣٣ (الإنتداب) :لا تزيد مدة إنتداب الموظف على أربع سنوات و(المادة ٣٢) ... هذه المادة تشكل عبئًا كبيراً على الأطباء حيث إن طبيعة العمل الطبى تستلزم الندب لفترات أكثر من ذلك (مثل فترة الطبيب المقيم والزمالة وغيرها) ،

المادة ٣٧ (العلاوة الدورية السنوية) : العلاوة الدورية السنوية بنسبة ٥٪ فقط من الأجر الوظيفي وهذه الزيادة هى الوحيدة التى يحصل عليها الموظف، حيث إن الأجر المتغير لن يزيد مثلما كان يزيد سنويا فى السابق نتيجة احتساب الحوافز على أساس المرتب الجديد بعد زيادته كل عام وحيث إن مجموع الزيادة السنوية المقترحة لا تصل إلى نصف نسبة التضخم السنوى، تكون القيمة الفعلية للمرتبات تتناقص سنويا.

المادة ٤٩ (عدم ترحيل الإجازات): تم النص على أنه يجب على الموظف أن يتقدم بطلب للحصول على كامل إجازاته الاعتيادية السنوية، ولا يجوز للوحدة ترحيلها إلا لأسباب تتعلق بمصلحة العمل وفى حدود الثلث كان يجب إعطاء الموظف الحق فى ترحيل الثلث مثل الحق الممنوح لجهة العمل . المادة ٧٣ (الزيادة السنوية للأجور) : ويستمر صرف الحوافز والمكافآت والبدلات وجميع المزايا النقدية والعينية وغيرها، بذات القواعد والشروط المقررة قبل العمل بأحكام هذا القانون بعد تحويلها من نسب مئوية مرتبطة بالأجر الوظيفي إلي فئات مالية مقطوعة في ٢٠١٥/٦/٣٠ هذا البند يجعل قيمة الحوافز ثابتة سنوات الخدمة و لن تزيد بصورة سنوية (مثل السابق) ، مما يؤدى لتناقص قيمتها الفعلية بفعل التضخم أما المواد التى عدلت للأسوأ بحسب توصيف أمين عام النقابة ٤ مواد المادة ٤٣ : تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وتوزيع ساعاته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، على ألا تقل عدد ساعات العمل الأسبوعية عن خمس وثلاثين ساعة و لا تزيد على ٤٢ ساعة ..... لم يتم النص على أجر إضافى مقابل الساعات الزائدة عن الخمس و ثلاثين ساعة ، بالتالى فيجوز لبعض الجهات أن تعمل ٣٥ ساعة و جهات أخرى تعمل ٤٢ بدون فرق فى الأجر.

والمادة ٦٠ (الجزاءات التى يجوز توقيعها) : تمت إضافة أنواع جديدة من الجزاءات لم تكن موجودة من قبل ، مثل (الوقف عن العمل لمدة ٦ شهور مع صرف نصف الأجر ، وخفض الوظيفة إلى درجة أدنى) .

والمادة ٦٤ (ترقية المحال لمحاكمة): لا يجوز ترقية الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية، وفي هذه الحالة تحجز وظيفة للموظف ، وإذا بُرئ الموظف المحال وجب ترقيته اعتباراً من التاريخ الذي كانت تتم فيه الترقية، مؤكداً أن القانون الملغى كان أفضل لأنه كان يعطى الحق فى الترقية ليس فقط فى حالة البراءة و لكن أيضا فى حالات الجزاء غير المشدد (مثل الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تزيد علي عشرة أيام) .

كما كان أفضل (القانون الملغى) فى وضع حد أقصى لفترة عدم الترقية كالتالى: (وفي جميع الأحوال لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين) بالتالى فانه طبقا للنص المقترح الجديد فانه من الممكن أن يتم توقف الترقية لمدة عشر سنوات مثلا لحين صدور الحكم ، واذا صدر الحكم بالانذار فقط فانه لن تتم ترقية الموظف . والمادة ٦٦ (محو الجزاءات) :تم بالفعل وضع صياغة لمحو الجزاءات التأديبية بعد فترات زمنية محددة، و لكنها فترات أطول من مثيلتها بقانون ٤٧ وقال هناك كارثة هى النص (لأول مرة) على عدم جواز ترقية الموظف قبل محو الجزاء الموقع عليه ... أى أن الموظف الذى يحصل على جزاء بالانذار لن تتم ترقيته إلا بعد سنة كاملة ، و بالتالى فان الموظف الذى يحصل على جزاء بالانذار مرة واحدة كل سنة لن تتم ترقيته إلى الأبد . وقد كان قانون الخدمة المدنية (الملغى) ينص على جواز الترقية بعد ستة شهور فى حالة الخصم من عشرة إلى ثلاثين يوما و بعد سنة فى حالة الخصم لأكثر من ٣٠ يوما .

■ لجنة القوى العاملة بمجلس النواب أثناء مناقشة مشروع قانون الخدمة المدنية الجديد

■ خيرى

■ الطاهر

أيمن عامر