

## وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة

### قرار رقم ١٤٦ لسنة ٢٠١٨

بتعديل بعض أحكام لائحة نظام العاملين

بهيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة والمتجددة

الصادرة بقرار وزير الكهرباء والطاقة رقم ٧٣٥ لسنة ١٩٨٩

### وزير الكهرباء والطاقة المتجددة

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٨٦ بإنشاء هيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة والمتجددة ؛

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قرار وزير الكهرباء والطاقة رقم ٧٣٥ لسنة ١٩٨٩ بإصدار لائحة نظام العاملين بهيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة والمتجددة ؛

وعلى موافقة مجلس إدارة هيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة والمتجددة ؛ وبعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ؛

وبناء على ما ارتأه مجلس الدولة ؛

### قرر:

#### ( المادة الأولى )

يستبدل بنصوص المواد أرقام ( ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ) ( الفقرتان الثانية والثالثة ) ،  
٥ البند ( ٦ و ٨ ) ، ٧ ، ٨ ، ١١ ، ١٥ ، ٢١ البنود ( ٢ ، ٣ ، ٥ ) ، ٢٧ ، ٣١ ،  
٣٢ ( الفقرتان الثالثة والرابعة ) ، ٣٦ ( الفقرة الأولى ) ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٤٤ ، ٥٥ ،  
٥٦ ، ٥٧ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٦٦ ، ٧١ ، ٧٣ ، ٧٦ ( البنود أ ، ب ) ، ٧٧ ، ٧٨ ،  
( البنود ١ ، ٢ ) ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦ ( البنود ٢ ، ٣ ) ، ٨٨ ، ٩١ ، ١٠٨ )

من لائحة نظام العاملين بهيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة والمتجددة ،  
النصوص الآتية :

مادة ١ - فى تطبيق أحكام هذه اللائحة ، يقصد بالكلمات والعبارات  
التالية المعنى المبين قرين كل منها:

- ( أ ) بالوحدة : ديوان عام الهيئة أو مواقع مشروعاتها .
- ( ب ) بالسلطة المختصة: الرئيس التنفيذى للهيئة .
- ( ج ) الوظائف القيادية : الوظائف التى يرأس شاغلوها وحدات تقسيمات  
تنظيمية بالهيئة من درجة مدير عام وما يعلوها.
- ( د ) الأجر الأساسى : الأجر المنصوص عليه فى جدول الأجور رقم  
( ١ ) مضافاً إليه العلاوات الخاصة المضمومة طبقاً للقانون  
والعلاوات الدورية والتشجيعية وعلاوات الترقية .
- ( هـ ) كامل الأجر : الأجر الأساسى مضافاً إليه كافة المزايا التى تصرف  
للعامل بصفة دورية .

مادة ٢ - يضع مجلس الإدارة هيكلاً تنظيمياً للهيئة وجدول وظائفها  
وبطاقة وصف لكل وظيفة تتضمن تحديد المجموعة الوظيفية التى تنتمى إليها ،  
ومجموعتها النوعية ، وترتيبها فى إحدى الدرجات الواردة بجدول الأجور  
الملحقة بهذه اللائحة ، وطريقة شغلها ، والشروط الواجب توافرها فىمن يشغلها ،  
والواجبات والمسئوليات والمهام المنوطة بها .

وله أن يدخل ما يراه من تعديلات على ذلك وفقاً لتطور العمل واحتياجاته .  
مادة ٣ - تقسم وظائف الهيئة إلى المجموعات الوظيفية الآتية :

- ١- مجموعة الوظائف التخصصية .
  - ٢- مجموعة الوظائف الفنية .
  - ٣- مجموعة الوظائف المكتبية .
  - ٤- مجموعة الوظائف الحرفية والخدمات المعاونة .
- وتعتبر كل مجموعة من المجموعات الوظيفية وحدة متميزة فى مجال التعيين  
والترقية والنقل والندب ، وتتكون كل مجموعة وظيفية من مجموعات نوعية .

ويكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب  
بمراعاة استيفاء شروط شغلها .

مادة ٤ - الفقرة الثانية : "ويكون التعيين فى باقى الوظائف الخالية بالهيئة  
عن طريق الإعلان عنها".

الفقرة الثالثة : "ويضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالإعلان عن  
الوظائف وإجراءات الامتحان وترتيب الناجحين".

مادة ٥ - البند ( ٦ ) : "أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة الجهة  
الطبية المختصة".

البند ( ٨ ) : "ألا تقل سنه عن ثمانى عشرة سنة ميلادية".

مادة ٧ - استثناء من شرط الإعلان يجوز إعادة تعيين العامل فى وظيفته  
السابقة التى كان يشغلها أو فى الوظيفة الأعلى مباشرة بشرط أن يتوافر فيه  
الشروط المتطلبة لشغل الوظيفة المعاد تعيينه عليها ، وعلى ألا يقل تقدير كفايته  
فى التقرير الدورى الأخير عن جيد جدًا وعلى ألا يسبق زملاءه بالهيئة ، وذلك  
خلال عام من تاريخ إنهاء خدمته .

مادة ٨ - مع مراعاة أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف  
المدنية القيادية ولائحته التنفيذية ، يكون التعيين فى وظائف الإدارة العليا بقرار  
من وزير الكهرباء والطاقة المتجددة ، وذلك بعد العرض على مجلس الإدارة .  
ويكون التعيين فى باقى الوظائف بقرار من الرئيس التنفيذى للهيئة ،  
وذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين المختصة .

مادة ١١ - يمنح العامل عند التعيين بداية ربط الدرجة المالية المقررة  
للوظيفة التى يعين عليها ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلمه العمل.

واستثناء من حكم الفقرة السابقة ، إذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة أخرى  
من نفس درجة وظيفته السابقة أو فى درجة أعلى احتفظ بأجره السابق الذى كان  
يتقاضاه فى وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية ربط الدرجة .

تحسب مدة الخبرة المكتسبة علمياً التي تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدميه افتراضية وزيادة فى اجر بداية التعيين للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة .  
كما تحسب مدة الخبرة العملية التي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية الربط عن كل سنة من السنوات الزائدة علاوة بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل ، وعلى ألا يسبق زميله المعين فى الهيئة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر .

مادة ١٥ - يكون الإعلان عن شغل الوظائف المؤقتة التي تم اعتمادها بمعرفة الجهة التي يتم التعيين فيها وذلك بالنشر على الموقع الإلكتروني للهيئة وفى جريدتين يوميتين واسعتى الانتشار .

ويتضمن الإعلان نوعية الأعمال ومدتها والأجر المحدد لها والشروط المطلوبة فيمن يتقدم لشغلها ونوع الاختبار الذى يجرى للمتقدمين وتاريخ إجرائه والمستندات المطلوب تقديمها .

ويجوز بقرار من وزير الكهرباء والطاقة المتجددة بناءً على اقتراح مجلس إدارة الهيئة تعيين ذوى الخبرة الفنية ، أو الاقتصادية ، أو القانونية فى مجال أنشطة الهيئة ممن أحيلوا إلى المعاش وذلك بالقيام بصفة مؤقتة بأعمال تتفق وخبراتهم على أن يكون التعيين بمكافأة شاملة تعادل الفرق بين المعاش وآخر مرتب تقاضوه مضافاً إليها الرواتب والبدايات الأخرى التي كانوا يتقاضونها قبل الإحالة إلى المعاش ولمدة سنة قابلة للتجديد على ألا يجاوز سن المعين فى جميع الأحوال الخامسة والستين .

مادة ٢١ - البند ( ٢ ) : "إجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوماً عن السنة التعاقدية وما زاد على ذلك يكون بدون أجر".

البند ( ٣ ) : "إجازة وضع للعاملة المتعاقدة لمدة ثلاثة أشهر تبدأ من اليوم التالى للوضع وبحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالهيئة".

البند ( ٥ ) : "زيادة الإجازة الاعتيادية للعامل المؤقت بالمناطق النائبة سبعة أيام لمن لا يعملون بنظام الراحات".

مادة ٢٧ - تشكل بقرار من السلطة المختصة لجنة أو أكثر لشئون العاملين وتتكون كل لجنة من رئيس وخمسة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم عضو قانونى وعضو عن التنظيم والإدارة ومدير عام شئون الأفراد وممثل للجنة النقابية - إن وجدت - وتجتمع بناءً على دعوة من رئيسها أو من السلطة المختصة .

وتصدر اللجنة قراراتها بأغلبية الآراء وعند تساوى الأصوات يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

ويكون مدير عام شئون الأفراد أو من ينوب عنه مقررًا للجنة ، وعليه إنشاء سجل خاص تدون به محاضر جلساتها ويشتمل كل محضر على أسماء الحاضرين والموضوعات المعروضة على اللجنة والقرارات التى اتخذت بشأنها ، ويوقع عليه من رئيس اللجنة وأعضائها الحاضرين ومقررها.

مادة ٣١ - يعد التقرير السنوى عن العامل من رئيسه المباشر من مستوى مدير الإدارة الإشرافية على الأقل ، ثم يعرض على المدير المختص من مستوى الإدارة العليا لإبداء ملاحظاته كتابةً على التقرير ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين المختصة لتقدير درجة الكفاية التى تراها وذلك فى ضوء العناصر الواردة بالتقرير وما يتجمع لديها من معلومات أو بيانات عن العامل ويتعين عند اختلاف تقدير اللجنة عن تقديرات الرؤساء المختصين أن يكون قرار اللجنة مسيئاً.

مادة ٣٢ - الفقرة الثالثة والرابعة : "وبالنسبة للعامل المجند أو المستدعى للاحتياط أو المستبقى تقدر كفايته بمرتبة جيد جدًا حكمًا فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكمًا"

مادة ٣٦ - الفقرة الأولى : يُمنح العامل علاوة دورية بواقع (٧٪) من الأجر الأساسى وذلك فى أول يولية التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة .

مادة ٣٧ - يستحق العامل الذى يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حافز تميز علمى إذا كان متصلاً بطبيعة الوظيفة التى يشغلها بما يرتقى بأدائه الوظيفى .  
ويمنح العامل هذا الحافز إذا حصل على دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل ، أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل ، أو على درجة الماجستير أو ما يعادلها ، كما يمنح العامل حافز تميز آخر إذا حصل على درجة الدكتوراة أو ما يعادلها .  
ويكون حافز التميز العلمى المشار إليه بما يعادل العلاوة الدورية المقررة له ، ولا يجوز منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمى .

مادة ٣٨ - يجوز للرئيس التنفيذى للهيئة أن يقرر منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية المقررة له ، وذلك فى حدود الاعتمادات المالية المخصصة فى الميزانية بالشروط الآتية :

- ( أ ) أن يكون العامل قد أبدى تفوقاً كبيراً فى العمل أو بذل جهداً خاصاً وكان التقريران الأخيران المقدمان عنه بتقدير ممتاز .  
( ب ) ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .  
( ج ) ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على ( ١٠ ٪ ) من عدد العاملين فى وظائف كل درجة فى كل مجموعة نوعية على حدة على مستوى الهيئة فإذا كان عدد العاملين فى تلك الدرجة أقل من عشرة فتمنح العلاوة لعامل واحد فقط .

ولا يغير منح العلاوة التشجيعية من موعد استحقاق العلاوة الدورية .

مادة ٤٤ - لا يجوز النظر فى ترقية العامل إذا تحققت فى شأنه إحدى

الحالات الآتية :

- ١- إذا كان معاراً إلا بعد عودته من الإعارة .

٢- إذا كان حاصلاً على إجازة بدون أجر إلا بعد عودته من الإجازة باستثناء الإجازة المرضية وإجازة رعاية الطفل .

٣- إذا وقع عليه جزاء الخصم من الأجر لمدة تزيد على عشرة أيام أو جزاء أشد من ذلك قبل محو الجزاء الموقع عليه .

مادة ٥٥ - يجوز للسلطة المختصة بعد العرض على لجنة شئون العاملين نقل العاملين بالهيئة بين وحداتها المختلفة ، وذلك من وظيفة إلى وظيفة أخرى من ذات الدرجة وفى ذات المجموعة النوعية التى ينتمى إليها العامل أو مجموعة نوعية أخرى داخل المجموعة الوظيفية بشرط استيفاء الشروط الواردة ببطاقة الوصف الوظيفى .

مادة ٥٦ - يجوز نقل العامل من أى جهة بالجهاز الإدارى للدولة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو الهيئات العامة أو الشركات التى تملكها الدولة بالكامل أو تملك أغلبية رأسمالها إلى الهيئة بوظيفة من ذات درجة وظيفته بشرط وجود درجة مالية خالية بالهيئة ، أو نقله بدرجته المالية المعين عليها بالجهة المنقول منها .

ويستحق العامل المنقول إلى الهيئة ، أول مربوط درجة الوظيفة المنقول إليها أو أجره بالجهة المنقول منها أيهما أكبر ، وذلك من تاريخ تسلمه العمل .  
كما يجوز للسلطة المختصة بناءً على طلب العامل ، نقله من الهيئة إلى أى جهة بالجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات العامة ، ويتم النقل فى هذه الحالات بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

مادة ٥٧ - يجوز نذب العامل بالهيئة للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو فى وظيفة تعلوها مباشرة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة مماثلة ، على أن يمنح مزايا الوظيفة المنتدب إليها خلال فترة ندبه .

كما يجوز نذب العامل من أى جهة بالجهاز الإدارى للدولة ، أو القطاع العام أو بقطاع الأعمال العام أو الهيئات العامة أو الشركات التى تملكها الدولة بالكامل أو تملك أغلبية رأسمالها إلى الهيئة للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو فى وظيفة تعلوها مباشرة .

كما يجوز نديه من الهيئة إلى أى جهة بالجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات العامة للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو فى وظيفة تعلوها مباشرة .

ويكون النذب فى جميع الحالات ، بموافقة العامل وبقرار من السلطة المختصة بالتعيين لمدة سنة قابلة للتجديد بحد أقصى خمس سنوات ، ويمنح العامل المنتدب كامل أجر الوظيفة المنتدب إليها من الجهة المنتدب إليها خلال فترة نديه .

**مادة ٥٨ -** فى جميع حالات النقل والنذب المشار إليها يشترط أن يكون العامل مستوفياً لشروط شغل الوظيفة المنقول أو المنتدب إليها ، وأن يتم النقل أو النذب بين المجموعات النوعية فى ذات المجموعة الوظيفية .

**مادة ٥٩ -** يجوز نذب العاملين فى غير أوقات العمل الرسمية من الجهات المشار إليها فى الفقرة الثانية من المادة ( ٥٧ ) إلى الهيئة ، ومن الهيئة إلى الجهات المشار إليها فى الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها ، وذلك مقابل مكافأة شهرية تحدد بقرار من الجهة المنتدب إليها .

**مادة ٦٦ -** تحدد السلطة المختصة أيام العمل فى الأسبوع ومواعيده وتوزيع ساعاته ونظام العمل بالورادى والراحات وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ، على ألا يقل عدد ساعات العمل الأسبوعية عن خمس وثلاثين ساعة ولا يزيد على اثنتين وأربعين ساعة، كما تعتمد نظاماً لضبط حضور العاملين وانصرافهم . وتخفض عدد ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة للعامل من نوى الإعاقة ، والعاملة التى ترضع طفلها حتى بلوغه العامين .

**مادة ٧١ -** يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل، لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ، وذلك على الوجه الآتى :

١ - ١٥ يوماً فى السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ

استلام العمل .



- ٢- ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة فى الخدمة .
- ٣- ٣٠ يوماً لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة .
- ٤- ٤٥ يوماً للعامل من ذوى الإعاقة دون التقيد بعدد سنوات الخدمة .
- ويجوز بقرار من السلطة المختصة زيادة مدة الإجازة السنوية بما لا يتجاوز خمسة عشر يوماً للعاملين فى المحافظات والجهات النائية لمن لا يعملون بنظام الراحات .
- وتحدد مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه .
- يجب على العامل أن يتقدم بطلب للحصول على كامل إجازاته الاعتيادية السنوية ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها أو رفضها إلا لأسباب قوية مكتوبة تقتضيها مصلحة العمل ، ولا يجوز ترحيلها .
- وفى حالة إذا تقدم العامل بطلب إجازة وتم رفضها كتابةً لمصلحة العمل يستحق عن مدة هذه الإجازة مقابلاً نقدياً يعادل أجره عن هذه المدة على أن يصرف فى مدة أقصاها نهاية العام .

مادة ٧٣ - يستحق العامل إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة ، وتمنح بقرار من الجهة الطبية المختصة فى الحدود الآتية :

- ١- الثلاثة أشهر الأولى بأجر كامل .
  - ٢- الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل (٧٥%) من الأجر الأساسى .
  - ٣- الستة أشهر التالية بأجر يعادل (٥٠%) من أجره الأساسى ، (٧٥%) من الأجر الأساسى لمن يجاوز سن الخمسين .
- ويحق للعامل طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر للمدة التى يحددها قومسيون طبي الهيئة إذا قرر احتمال شفائه .
- وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد منها يسمح لهذا التحويل .
- مادة ٧٦ - البند ( أ ) : " لمدة ثلاثين يوماً ولمرة واحدة طوال مدة الخدمة لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس فى عيد القيامة المجيد للمسيحيين " .

البند ( ب ) : " العاملة فى حالة الوضع لمدة ثلاثة أشهر تبدأ من اليوم التالى للوضع وبحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالهيئة ."

مادة ٧٧ - يجوز للأسباب التى يبديها العامل وتوافق عليها السلطة المختصة ، الترخيص للعامل بأن يعمل بعض الوقت لمدة ثلاثة أيام فى الأسبوع بنسبة ( ٦٠ ٪ ) من الأجر الكامل ويستحق العامل فى هذه الحالة الإجازات الاعتيادية والعارضة والمرضية المقررة له بما يعادل الجزء من الوقت الذى خصصته لعمله ، وتؤدى الاشتراكات المستحقة ، وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعى على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكه .

مادة ٧٨ - البند ( ١ ) : " يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما للخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ، ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج ويسرى هذا الحكم سواء كان الزوج المسافر من العاملين فى الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص .

ويتعين على السلطة المختصة أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى جميع الأحوال طبقاً للضوابط والإجراءات التى يصدر بها قرار من الرئيس التنفيذى .

البند ( ٢ ) : " يجوز منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وفقاً لمقتضيات العمل ، وذلك وفقاً للضوابط الآتية :

( أ ) أن يكون العامل قد أمضى مدة خدمة فعلية فى الهيئة لا تقل عن خمس سنوات .

( ب ) أن يكون الحد الأقصى للإجازات بدون أجر التى يحصل عليها العامل متصلة أو منفصلة أربع سنوات ."

**مادة ٨٤ -** لا يجوز توقيع جزاءات تأديبية على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابةً وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً .

ومع ذلك بالنسبة إلى جزائى الإنذار والخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام يجوز أن يكون التحقيق فيها شفاهةً على أن يثبت مضمونه فى القرار الصادر بتوقيع الجزاء .

وتتولى الإدارة العامة للشئون القانونية بالهيئة التحقيق فى المخالفات الإدارية التى تحال إليها من السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق ، وتعد هذه الإدارة العامة مذكرة بنتيجة التحقيق تعرض على السلطة المختصة بالهيئة لاتخاذ القرار المناسب .

ويجوز للرئيس التنفيذى للهيئة إحالة التحقيق فى أى من المخالفات الإدارية المشار إليها فى هذه الفقرة السابقة إلى النيابة الإدارية للتحقيق فيها . وتختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق فى المخالفات المالية التى يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو المساس بها .

وعلى جهة التحقيق المختصة بالهيئة بالنسبة للمخالفات التى تختص بها النيابة الإدارية طبقاً لهذه المادة أن توقف ما تجرته من تحقيق فى واقعة ما أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها، ويقع باطلاً كل إجراء أو تصرف يخالف ذلك.

وللسطة المختصة فى الهيئة التصرف فى التحقيق بحفظه أو بتوقيع الجزاء المناسب أو الطلب من النيابة الإدارية إحالة العامل إلى المحكمة التأديبية المختصة لمباشرة الادعاء .

**مادة ٨٥ -** الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين بالهيئة هى :

١ - الإنذار .

٢ - الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع الأجر شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .

- ٣ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة بمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
- ٤ - الحرمان من العلاوة .
- ٥ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين .
- ٦ - الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة .
- ٧ - الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذى كان عليه قبل الترقية .
- ٨ - الإحالة إلى المعاش .
- ٩ - الفصل من الخدمة .

أما الجزاءات التى يجوز توقيعها على شاغلى الوظائف القيادية هى :

- ١ - التنبيه .
- ٢ - اللوم .
- ٣ - الإحالة إلى المعاش .
- ٤ - العزل من الوظيفة .

وللسلطة المختصة بعد توقيع جزاء تأديبى على أحد شاغلى الوظائف القيادية تقدير مدى استمراره فى شغل تلك الوظيفة .

مادة ٨٦ - البند ( ٢ ) : " للرئيس التنفيذى بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الأولى فما دونها توقيع أى من الجزاءات الواردة فى البنود من ( ١ ) إلى ( ٧ ) من المادة ( ٨٥ ) من هذه اللائحة .

البند ( ٣ ) : " لمجلس الإدارة بالنسبة إلى شاغلى وظائف الإدارة العليا سلطة توقيع جزائى التنبيه واللوم " .

مادة ٨٨ - للسلطة المختصة أن توقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من رئيس المحكمة التأديبية المختصة للمدة التى يحددها، ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف .

ويجب عرض الأمر فوراً على رئيس المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف المتبقى من أجره ، فإذا لم يعرض الأمر عليه خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف كامل أجره حتى يقرر رئيس المحكمة ما يتبع فى شأنه .

وعلى رئيس المحكمة التأديبية أن يُصدر قراره خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليه ، فإذا لم يصدر رئيس المحكمة قراره فى خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً ، فإذا برئ العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره ، وإذا جوزى بجزاء أشد تقرر السلطة التى وقعت الجزاء ما يتبع فى شأن الأجر الموقوف صرفه ، فإن جوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه.

مادة ٩١ - تمحى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل بانقضاء

الفترات الآتية :

- ١ - سنة فى حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام .
- ٢ - سنتان فى حالة الخصم من الأجر لمدة تزيد على خمسة أيام حتى عشرة أيام .
- ٣ - ثلاث سنوات فى حالة الخصم من الأجر لمدة تزيد على عشرة أيام .
- ٤ - أربع سنوات فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .
- ٥ - خمس سنوات بالنسبة إلى باقى العقوبات .

ويتم المحو فى هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين المختصة بناءً على طلب يتقدم به العامل إذا تبين لها أن سلوكه وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه .

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وما يتعلق به من ملف خدمة العامل .

مادة ١٠٨ - يجوز تعيين العاملين المؤقتين الموجودين بالهيئة فى وظائف دائمة وذلك فى حدود أوضاع الميزانية ووفقاً لأحكام هذه اللائحة .

### ( المادة الثانية )

يضاف بند برقم ( د ) إلى المادة ( ١٠ ) ، ( والفقرتان الثالثة والرابعة ) إلى المادة ( ٣٩ ) ، والفقرات ( الثالثة والرابعة والخامسة ) إلى المادة ( ٨٩ ) ، وثلاث مواد بأرقام ( ٥٣ مكرراً ، ٨٤ مكرراً ، ٩٩ مكرراً ) إلى لائحة نظام العاملين بهيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة والمتجددة ، نصوصها الآتية :

مادة ١٠ / د - " ويحتفظ العامل المنقول من مجموعة نوعية إلى مجموعة نوعية أخرى داخل المجموعة الوظيفية بأقدميته السابقة فيما بين :

١ - المجموعات النوعية التى تُشغل بأكثر من مؤهل دراسى يكون مناسباً لشغلها وفقاً لمتطلبات شغل الوظيفة الواردة ببطاقة الوصف الوظيفى .

٢ - المجموعات النوعية التى تتشابه وظائفها فى الواجبات والمسئوليات، وفقاً لمعايير تقييم وتوصيف الوظائف التى يصدر بها قرار من رئيس الجهاز .

وذلك كله وفقاً لحاجة العمل المرتبطة بالعجز والفائض فى الموارد البشرية ."

مادة ٣٩ / الفقرتان الثالثة ، والرابعة - " وفى حالة عدم وجود درجات وظيفية خالية تتم الترقية بالرفع على أن يتم إلغاء درجات الوظائف التى كانت مشغولة وإنشاء بدلا منها درجات أعلى ، على أن تستخدم التكاليف الفعلية السنوية لدرجات الوظائف الأدنى الملغاة فى تمويل درجات الوظائف المنشأة للترقية عليها .

وتكون الترقية خلال شهر يوليو من كل عام للعاملين الذين يتمون فى درجاتهم المالية حتى الثلاثين من يونية المدد البينية اللازمة للترقية طبقاً للجدول رقم ( ٢ ) المرفق بهذه اللائحة ، ويرقى العاملون الذين يتمون فى الدرجة الأولى مدة لا تقل عن ست سنوات للوظائف التخصصية ، ومدة لا تقل عن سبع سنوات فى الوظائف المكتبية أو الفنية إلى وظيفة كبير ."

**مادة ٨٩ / الفقرات الثالثة ، والرابعة ، والخامسة -** لا يجوز ترقية العامل المُحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف ، وفى هذه الحالة تحجز وظيفة للعامل .

وإذا بُرئ العامل المُحال أو قُضى بحكم نهائى بمعاقبته بالإندار أو الخصم من الأجر لمدة لا تزيد على عشرة أيام وجب ترقيته اعتباراً من التاريخ الذى كانت ستتم فيه الترقية لو لم يُحل إلى المحاكمة، ويُمنح أجر الوظيفة المرقى إليها من هذا التاريخ .

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز تأخير ترقية العامل لمدة تزيد على سنتين .

**مادة ٥٣ مكرراً -** يمنح العاملون بالهيئة حافز تميز بواقع شهر ونصف محسوباً على كامل الأجر عن كل سنة خدمة فعلية وبحد أقصى مائة وثمانون ألف جنيه ، وذلك لمن أمضى فى العمل بالهيئة أو بقطاع الكهرباء مدة تزيد عن عشر سنوات وتمنح فى العام الأخير من مدة خدمته أو الوفاة أيهما أقرب ، وذلك وفقاً للقواعد والضوابط التى يصدر بها قرار من الرئيس التنفيذى ، على أن يعاد النظر فى الحد الأقصى كل خمس سنوات مع إلغاء حافز التقدير السابق إقراره من مجلس الإدارة بجلسته رقم ( ٣ ) لسنة ١٩٩٥ المعدل بجلسة مجلس الإدارة رقم ( ٣ ) لسنة ٢٠١٠ والصادر بها قرار الرئيس التنفيذى رقم ٣٢٤ لسنة ٢٠١٠ بتاريخ ٢٠١٠/١٠/٣١

**مادة ٨٤ مكرراً -** يُحال العامل إلى التحقيق فيما نسب إليه من مخالفات، وذلك بموافقة أحد رؤسائه الإداريين ممن لا يقل مستواه الوظيفى عن مدير عام .

ويتعين قبل البدء في التحقيق مع العامل إعلانه كتابةً على نحو يتحقق به علمه بقرار الإحالة للتحقيق من خلال أمر استدعاء يشتمل على البيانات الآتية :

اسمه رباعياً.

الرقم القومى .

اسم الوظيفة التى يشغلها .

موضوع المخالفة المنسوبة إليه .

السلطة التى قررت إحالته إلى التحقيق وتاريخ القرار .

موعد بدء التحقيق ومكانه ، على ألا تتجاوز الفترة الزمنية لبدء التحقيق

عشرة أيام من تاريخ تسلم قرار الإحالة إلى التحقيق .

وإذا امتنع العامل المحال إلى التحقيق عن الحضور رغم إعلانه كتابةً

يتم إعادة إعلانه خلال ثلاثة أيام عمل بالموعد الجديد، فإذا تخلف عن الحضور

تسير جهة التحقيق فى استكمال التحقيق ، وينطبق ذات الحكم فى حالة رفض

العامل تسلم أمر الاستدعاء ويتأثر على أمر الاستدعاء بذلك ويوضع ضمن

أوراق التحقيق .

للمحقق فى سبيل أداء مهمته اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان سلامة

التحقيق وله على الأخص ما يأتى :

الاطلاع على السجلات والأوراق وإثبات ذلك فى المحضر والتأشير على

كل ورقة يطلع عليها، وإثبات تاريخ الاطلاع، وللمحقق ختم الأوراق والسجلات

وأية وثائق أخرى يستلزم التحقيق التحفظ عليها .

طلب صور أية أوراق لا يستلزم التحقيق التحفظ على أصولها أو تدعو

المصلحة العامة عدم إرفاقها.

طلب رأى أو شهادة أحد شاغلى الوظائف القيادية ، على أن يكون طلب

الرأى أو الشهادة والرد عليهما كتابةً .



يكون التحقيق مع العامل المحال إلى التحقيق كتابةً ، ويثبت فى محضر مرقم بأرقام سلسلة ، ويُذكر به تاريخ وساعة ومقر فتح المحضر، واسم المحقق ، وقرار الإحالة ، والسلطة التى أصدرته ، واسم العامل المحال إلى التحقيق وسنه ومحل إقامته والإدارة التابع لها ووظيفته ومستواها الوظيفى ، وملخص الواقعة محل التحقيق، وأقوال شهود الإثبات والنفى ، وما تم الاطلاع عليه من مستندات، وإثبات ساعة وتاريخ غلق المحضر، وتُذيل كل صفحة من صفحات المحضر بتوقيع المحقق ومن أدلى بأقواله بهذه الصفحة .

للعامل المحال إلى التحقيق الاطلاع على كافة أوراق التحقيق وتقديم ما يشاء من مستندات تؤيد دفاعه.

كل عامل يُستدعى لسماع شهادته فى التحقيق ويمتنع عن الحضور أو الإدلاء بما لديه من معلومات دون عذر مقبول يُساعل تأديبياً .

إذا تبين من خلال التحقيق وجود شبهة ارتكاب جريمة جنائية، تعين عرض الأمر على السلطة المختصة لإبلاغ النيابة العامة ، ولا يترتب على إبلاغ النيابة العامة الإخلال بحق الهيئة فى توقيع الجزاء التأديبى عما ثبت فى حق المخالف ما لم يكن إثبات المسؤولية التأديبية يتوقف على الفصل فى الدعوى الجنائية .

إذا تعدد العاملون المحالون إلى التحقيق ، وكان التحقيق مع أحدهم ينعقد الاختصاص به للنيابة الإدارية ، يجب عرض الموضوع على السلطة المختصة لإحالاته إلى النيابة الإدارية .

تبدأ فترة التحقيق من تاريخ إحالة العامل إلى التحقيق وتنتهى بإعداد التقرير النهائى عن نتائجه .

يعلن العامل كتابةً بقرار الجزاء الموقع عليه وأسبابه ، وذلك خلال سبعة أيام عمل من تاريخ صدوره .

فإذا امتنع العامل عن تسلم الإعلان والتوقيع على صورته ، تأشر عليه بذلك ، وفى هذه الحالة يُكتفى بنشر قرار الجزاء فى لوحة الإعلانات.

تودع أوراق التحقيق والجزاء بملف فرعى يلحق بملف خدمة العامل ، وتعد صحيفة خاصة بالجزاءات التأديبية تودع بالملف الفرعى المشار إليه تسجل بها المخالفات والجزاءات التى وقعت عليه وتواريخ وأرقام القرارات الصادرة بتوقيعها .

وإذا كان التحقيق قد أسفر عن أكثر من مخالف فيكتفى بحفظ أوراق التحقيق بملف المخالف الأول وتحفظ صورة طبق الأصل منها بملف الباقيين .  
مادة ٩٩ مكرراً - للعامل الذى جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته إلى المعاش المبكر ما لم يكن قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية، وبشرط أن يكون قد أمضى بالهيئة عشر سنوات على الأقل خدمة فعلية ، ويجب على الهيئة الاستجابة لهذا الطلب ، وفى هذه الحالة تُسوى حقوقه التأمينية على النحو الآتى :

١ - إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين ، وجاوزت مدة اشتراكه فى نظام التأمين الاجتماعى عشرين عاماً ومضى على شغله الوظيفة أكثر من سنة ، فيعتبر مُرَقى إلى الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق على تاريخ إحالته للمعاش، وتُسوى حقوقه التأمينية بعد ترقيته على أساس مدة اشتراكه فى نظام التأمين الاجتماعى مضافاً إليها خمس سنوات .

٢ - إذا كان قد جاوز سن الخامسة والخمسين ، وجاوزت مدة اشتراكه فى التأمينات الاجتماعى عشرين عاماً، فتُسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه فى التأمينات الاجتماعى مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة .

لا يجوز تعيين العامل الذى أحيل للمعاش المبكر وفقاً لأحكام هذه المادة بالهيئة مرة أخرى .

### ( المادة الثالثة )

تلغى الفقرة الثانية من المادة رقم ( ٤٢ ) ، والمادة ( ١٠٧ ) من لائحة نظام العاملين بهيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة والمتجددة .

### ( المادة الرابعة )

يستبدل بالجداول أرقام ( ١ ، ٢ ، ٣ ) من لائحة نظام العاملين بهيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة والمتجددة، الجدولان رقما ( ١ ، ٢ ) المرفقان بهذا القرار .

### ( المادة الخامسة )

يستحق العامل عند انتهاء خدمته مقابلاً نقدياً عن رصيد إجازاته الاعتيادية الذى تكون قبل العمل بأحكام هذا القرار ولم يستنفذها قبل انتهاء خدمته ، ويحسب المقابل النقدي على الأجر الأساسى مضافاً إليه العلاوات الخاصة وقت انتهاء الخدمة .

### ( المادة السادسة )

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالى لتاريخ نشره .

وزير الكهرباء والطاقة المتجددة

دكتور / محمد شاكر المرقبى

جدول رقم (١) الأجور

درجات الوظائف	بداية الأجر السنوى
الممتازة	٢٦٠٣
العالية	١٦٨٠
مدير عام	١٥٠٠
الأولى	١١٤٠
الثانية	٨٤٠
الثالثة	٥٧٦
الرابعة	٤٥٦
الخامسة	٤٣٢
السادسة	٤٢٠

جدول رقم ( ٢ ) نسب ومدد الترقيات

مجموعة الوظائف الحرفية والخدمات المعاونة		مجموعة الوظائف الكتابية		مجموعة الوظائف الفنية		مجموعة الوظائف التخصصية		نسبة الترقيات بالاختيار	الدرجة	
الحرفية	المكتبية	مؤهل ثان	مؤهل متوسط	مؤهل متوسط	مؤهل متوسط	إدارة العليا - الهندسة - العلوم - القانون - الطب البشرى - المال والتجارة - التنمية الإدارية - الأمن - الأمن الصناعى والسلامة والصحة المهنية	إلى		من	
—	—	—	—	—	—	١	١	%١٠٠	المتأززة	العالية
—	—	—	—	—	—	١	١	%١٠٠	العالية	مدير عام
—	—	—	—	—	—	٢	٢	%١٠٠	مدير عام	الأولى
—	—	—	٧	٧	٧	٢	٢	—	كبير	الأولى
—	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	%٧٥	الأولى	الثانية
—	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	%٥٠	الثانية	الثالثة
٥	٥	٥	٥	٥	٥	حديث	حديث	%٢٥	الثالثة	الرابعة
٥	٥	٥	حديث	حديث	حديث	—	—	%٢٠	الرابعة	الخامسة
٥	٥	حديث	—	—	—	—	—	%١٠	الخامسة	السادسة
حديث	حديث	—	—	—	—	—	—	—	السادسة	السادسة