

محضر اجتماع اللجنة المالية

جلسة الأربعاء الموافق ٢٠١٤/٢/١٩

الموضوع الاستفسارات الواردة من بعض الجهات الإدارية بالدولة عن كيفية التعامل مع بعض الأنواع والبدلات والمكافآت المقررة لبعض العاملين وذلك لدى احتساب علاوة الحد الأدنى للأجور التي تصرف للعاملين المدنيين بالدولة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٤ وذلك في ضوء منشور عام وزارة المالية رقم (١) لسنة ٢٠١٤ الصادر في هذا الشأن .

تمت تلاوة العرض على اللجنة المالية وقد انتهى رأى السادة أعضاء اللجنة إلى القرار التالي :

أولاً : طريقة احتساب علاوة الحد الأدنى وفقاً لقيمة ما يحصل عليه العامل من إنابة

١. الراتب الأساسي لموضح بلجنول لتتلى (بداية شغل كل درجة وظيفية) هو أساس حساب ما يحصل عليه العامل في كل درجة مالية بكافة الجهات الإدارية بالدولة التي يطبق على العاملين بها نظام علاوة الحد الأدنى للأجر ، وهو عبارة عن الراتب الأساسي للدرجة الوظيفية في بداية شغلها بعد ضم العلاوات الخاصة والعلاوات الدورية (وفقاً للمد لبينية لمحددة بالقتون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة لشغل كل درجة وظيفية ودون احتساب أية علاوات تشجيعية) وذلك على النحو التالي :

الدرجة الوظيفية	الراتب الأساسي (بداية لتعيين للدرجة) ق جنيه
لسلسة	١٩٣,٧٥
للخمسة	١٩٧,٤٠
لرابعة	٢٠٤,٧٠
لثلاثة	٢٤١,٢٠
لثنية	٣٢١,٥٠
الأولى	٤١٢,٧٥
مدير عام	٥٢٢,٢٥
لعلية	٥٧٧,٠٠
لممتزة	٥٨٧,٠٠

٢. يتم تحديد جملة ما يحصل عليه العامل وفقاً للراتب الأساسي المحدد بالبند (١) لكل درجة وظيفية من جملة ما يتقاضاه من نسب مكافآت + مكافآت بمبلغ مقطوعة + البدلات التي يحصل عليها (بعد استبعاد المكافآت والبدلات والمزايا العينية المحددة على سبيل الحصر بمنشور عام وزارة المالية رقم (١) لسنة ٢٠١٤) شريطة أن يتضمن الوعاء الذي يصب على أساسه الحد الأدنى للأجور كافة المكافآت ذات الصلة الجماعية ولاغراض لها صفة العمومية سواء تم للصرف للعاملين بصفة شهرية أو دورية (نظام الإنابة المعتاد بالجهة والذي يصرف شهرياً مع الراتب الأساسي وهو لا يقل عن ٢٠٠% حالياً بجميع جهات الدولة) أو تم الصرف على عدة مرات غير منتظمة (مكافأة تجز ربع سنوية لخطة الجهة) أو مره واحدة في السنة المالية (مكافأة تميز لجميع العاملين الخ) ، وسواء تم الخصم بتلك المبلغ على أي باب من أبواب موازنة الجهة أو من الصناديق والصلبات الخاصة للجهة ، لنصل إلى قيمة متوسط ما يحصل عليه العامل في بداية التعيين لكل درجة من إنابة كمبلغ محدد .

٣. يتم مقارنة قيمة ما يحصل عليه العامل في كل درجة مالية على النحو المحدد بالبند (٢) مع نسبة ٤٠٠% من الراتب الأساسي لكل درجة والمحدد بالبند (١) لتصل إلى قيمة الفرق .

٤. يقارن قيمة الفرق الذي حدد في البند (٣) مع الحد الأقصى لقيمة علاوة الحد الأدنى المحدد لكل درجة وظيفية ، في الجدول التالي ، ويؤخذ أيهما أقل :

الدرجة	سادسة	خامسة	رابعة	ثالثة	ثانية	أولى	مدير عام	العالية	الممتازة
الحد الأقصى للعلاوة بالجنيه	٤٠٠	٤٠٠	٣٨٥	٣٤٠	٣٠٠	٢٥٥	١٧٠	١٣٠	١٣٠

٥. يمنح جميع شاغلي الدرجة الوظيفية الواحدة بالجهة الإدارية علاوة الحد الأدنى التي تم احتسابها في البند رقم (٤) مهما كانت أقدميه كل منهم في تلك الدرجة .

ثانياً فيما يتعلق بالاستفسارات الواردة من البعض الجهات :

١. **عدم دخول الأجر الإضافي مقابل العمل بعد مواعيد العمل الرسمية (السهر - النوبتجات) عند حساب الفرق بين نسبة الـ ٤٠٠% من المرتب الأساسي للعامل المُخاطب بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٤ (بشأن علاوة الحد الأدنى) والمتوسط الشهري لقيمة ما يحصل عليه سنوياً من مزايا مالية ، وذلك شريطة توافر الشروط التالية مُجمعة**
 ١. ألا يكون ذلك بشكل جماعي .
 ٢. ألا يكون له صفة العمومية .
 ٣. أن يكون ذلك في أضيق الحدود .
 ٤. وجوب موافاة وزارة المالية بأعداد العاملين والتكلفة المتوقعة قبل الصرف .
 ٥. أن يتم الصرف في حدود الاعتماد المدرج ببند ١/٣ جهود غير عادية بموازنة الجهة .
 ٦. عدم تحميل الخزنة العامة أية أعباء مالية إضافية في هذا الشأن .
٢. **عدم دخول المكافآت وبدلات المُستحقة نظير حضور أو عضوية بعض اللجان والجلسات (المُستتريات والمناقصات وإعداد الحساب الختامي وإعداد مشروع الموازنة وجرّد المخازن وغيرها عند حساب الفرق بين نسبة الـ ٤٠٠% من المرتب الأساسي للعامل المُخاطب بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٤ بشأن علاوة الحد الأدنى) والمتوسط الشهري لقيمة ما يحصل عليه العامل من مكافآت وبدلات ، شريطة قصر الصرف على أعضاء تلك اللجان فقط أو المشاركين في العمل والأ ترتب أية أعباء مالية جديدة على الموازنة.**
٣. **عدم دخول إثابة العامل نظير عمله أيام الأجازات والعطلات الرسمية (وفقاً لأحكام كتاب دوري الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (٢) لسنة ٢٠١٢ بشأن المقابل عن التشغيل أيام العطلات والمناسبات الرسمية والذي أعطى حق الاختيار لكل جهة إدارية إما منح العامل الذي يتم تشغيله في تلك الأيام بدل راحة أو مُقابل نقدي) ضمن الوعاء الذي تحتسب على أساسه علاوة الحد الأدنى ، شريطة أن يكون ذلك في أضيق الحدود ولضرورات العمل ، وبما لا يُجاوز نسبة ٥% من عدد العاملين بالوحدة ، وفي حدود الاعتماد المُدرج بالموازنة ، والأ يترتب على ذلك أي أعباء مالية جديدة على الموازنة العامة للدولة .**
٤. **عدم دخول بدلات الانتقال والمقابل النقدي للعاملين بالمناطق النائية الوعاء الذي يحتسب على أساسه علاوة الحد الأدنى المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٤ (بشأن علاوة الحد الأدنى) لاستثنائها بنص صريح بموجب الفقرة الثالثة من المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء سالف الذكر .**
٥. **دخول مكافأة الامتحانات التي تُصرف للعاملين بالجامعة بواقع ٤١٠ يوم من الأجر الأساسي ضمن الوعاء الذي يحتسب على أساسه علاوة الحد الأدنى المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٤ سالف الذكر لكونها تتصف بصفتي الجماعية والعمومية في الصرف ، وعدم قانونية استقطاع أية مبالغ من مكافأة الامتحانات لدعم صناديق التأمين التكميلية بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلا في حدود المخصص لها أصلاً بالموازنات المعتمدة إعمالاً لنص المادة السادسة من التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة لسنة المالية ٢٠١٣/٢٠١٤ .**
٦. **عدم أحقية الأطباء وهيئات التمريض وغيرهم من الفئات المنصوص عليها بالمادة رقم (١) من القانون رقم (١٤) لسنة ٢٠١٤ بتنظيم شئون أعضاء المهن الطبية للعاملين بالجهات التابعة لوزارة الصحة والسكان من غير المخاطبين بقوانين أو لوائح خاصة ، في الاستفادة من نظام علاوة الحد الأدنى للأجور لتمتعهم بنظم إثابة تجاوز نسبة ٤٠٠% من الراتب الأساسي .**
٧. **عدم دخول بدل العدوى الوعاء الذي تحتسب على أساسه علاوة الحد الأدنى المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٤ وفقاً لنص الفقرة الثالثة من المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه .**
٨. **دخول بدل طبيعة العمل ضمن ذلك الوعاء الذي يحتسب على أساسه علاوة الحد الأدنى طالما أتصف صرفه بصفة الجماعية والعمومية .**
٩. **دخول كافة ما يتقاضاه الموظف من موارد الصناديق والحسابات الخاصة والمشروعات ضمن الوعاء الذي يحتسب على أساسه علاوة الحد الأدنى ، طالما أن تلك المكافآت تصرف لأغراض لها صفة العمومية وبصفة جماعية وفقاً لنص الفقرة الثانية من البند أولاً من منشور عام وزارة المالية رقم (١) لسنة ٢٠١٤ .**

١٠. **لا مانع من استفادة العمالة المثبتة على بند الوظائف الدائمة بتمويل من الصناديق والحسابات الخاصة من علاوة الحد الأدنى شريطة أن يتم تمويل العبء المالي المترتب على ذلك من الموارد الذاتية للحساب الخاص أو الصندوق بالجهة الإدارية .**
١١. **خضوع علاوة الحد الأدنى المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٤ للضريبة على المرتبات (كسب العمل) تطبيقاً لنص المادة (١/٩) من القانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥ بشأن الضريبة على الدخل .**
١٢. **لا يجوز صرف علاوة الحد الأدنى المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٤ للمنتدبين من العسكريين لكونهم مخاطبين بقوانين خاصة وفقاً لنص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء سالف الذكر .**
١٣. **علاوة الحد الأدنى يتم احتسابها مرة واحدة وتظل رقم ثابت ضمن مفردات مرتب العامل ولا تتأثر بترقيته للدرجة الأعلى ، واستمرار حساب العلاوة المشار إليها للعاملين الحاليين أو من يعين في السنوات المالية التالية بذات النسبة والفئة للأجر الأساسي في ٢٠١٣/١٢/٣١ .**
١٤. **عدم دخول العلاوات الخاصة التي لم تضم للوظائف الدائمة وكذا المنحة الشهرية ضمن الوعاء الذي يحتسب على أساسه علاوة الحد الأدنى إعمالاً للفقرة الأولى من المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٤ .**
١٥. **العمالة المتعاقدة على الأبواب الأخرى بالموازنة خلاف الباب الأول هي من الفئات غير المخاطبة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٤ (بشأن تقرير علاوة الحد الأدنى) .**
١٦. **الحد الأقصى لعلاوة شاغلي وظائف كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كتّاب كبير أخصائيين هو الحد الأقصى لعلاوة درجة مدير علم ، لكون الدرجة الوظيفية لوظيفي كبير هي درجة مدير علم .**