

المرسوم بقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩
بشأن الخدمة المدنية

٢٧٤	الباب الأول: أحكام تمهيدية
٢٧٤	الباب الثاني: مجلس الخدمة المدنية
٢٧٥	الباب الثالث: أحكام تنظيمية
٢٧٦	الباب الرابع: الوظائف العامة وشغلها
٢٧٧	الباب الخامس: حقوق الموظفين وواجباتهم
٢٨٠	الباب السادس: التأديب
٢٨١	الباب السابع: انتهاء الخدمة
٢٨٢	الباب الثامن: الأحكام العامة والانتقالية

قانون الخدمة المدنية

المرسوم بقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩
بشأن الخدمة المدنية

المادة ١

يعمل باحكام هذا القانون فيما يتعلق بالمبادئ الاساسية للخدمة المدنية ، ويعمل بنظام الخدمة المدنية الذي يصدر بمرسوم فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون.

المادة ٢

في تطبيق احكام هذا القانون ، يقصد :
بالجهة الحكومية :

كل وزارة او ادارة او وحدة ادارية تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة او ملحقة بها.

بالموظف :

كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية ايا كانت طبيعة عمله او مسمى وظيفته.

المادة ٣

تسري احكام هذا القانون على :

١- الجهات الحكومية.

ب- الجهات التي تنظم شئون الخدمة فيها قوانين خاصة ، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه القوانين.

ولا تسري احكامه على العسكريين من رجال الجيش والشرطة والحرس الوطني.

المادة ٤

ينشأ مجلس يسمى مجلس الخدمة المدنية يكون برئاسة رئيس مجلس الوزراء او من يفوضه الرئيس في ذلك ، ويعمل في اطار السياسة العامة للحكومة على تحديث الادارة العامة وتطوير نظم الخدمة المدنية في الجهات الحكومية ورفع كفاءة العاملين فيها.

ويصدر مرسوم بتشكيل المجلس المشار اليه يحدد فيه مدة العضوية وقواعد واجراءات اجتماعاته وغير ذلك مما يقتضيه نظام العمل فيه.

وللمجلس ان يشكل لجانا سواء من اعضاءه او من غيرهم لدراسة او متابعة الموضوعات التي يحيلها اليها.

المادة ٥

يختص المجلس بالأمور التالية :

١- وضع السياسات العامة المتعلقة بالتطوير الإداري في الجهات الحكومية بما يكفل تنظيمها وتخطيط القوي العاملة فيها وتنميتها وكذلك تطوير نظم التوظيف وغيرها من مجالات الخدمة المدنية .

٢- العمل على تطوير التنظيم الإداري للدولة وإبداء الرأي في تحديد أهداف

قانون الخدمة المدنية

- الوزارات و الإدارات العامة واختصاصاتها وتنظيمها وسبل التنسيق بينها .
- ٣- اقتراح السياسة العامة للمرتبات والأجور بما يكفل التنسيق بين الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التي تساهم فيها الدولة أكثر من نصف رأسها .
- ٤- اقتراح مشروعات القوانين واللوائح الخاصة بالخدمة المدنية وإبداء الرأي فيما يقترح منها .
- ٥- اقتراح إنشاء الهيئات والمؤسسات العامة وإبداء الرأي في مشروعات إنشائها
- ٦- إصدار التفسيرات الملزمة للجهات الحكومية فيما يتعلق بتشريعات الخدمة المدنية .
- ٧- اقتراح النظم الخاصة بالرقابة علي الاداء ومتابعة نتائجه والكشف عن معوقاته
- ٨- تنظيم الاستعانة بالبيوت الاستشارية المتخصصة في مجالات التنظيم والادارة والاتصال بالهيئات العلمية وتشجيع البحوث والدراسات في هذه المجالات .
- ٩- النظر فيما يري مجلس الوزراء إحالته إليه من شئون القوي العاملة والخدمة المدنية .
- ١٠- وضع سياسيات استخدام القوي العاملة الوطنية في الجهات المختلفة ومتابعة تنفيذها بما يحقق المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين .
- ١١- وضع النظم التي تشجع القطاعات غير الحكومية علي تشغيل القوي العاملة الوطنية وتقرير الحوافز المناسبة لجذب هذه القوي إلي تلك الجهات وبما يكفل التنسيق في المزايا والحقوق التي تحصل عليها القوي العاملة في جميع الجهات .
- ١٢- اتخاذ الإجراءات التي تؤدي إلي التنسيق بين مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية وفرص العمل المتاحة في الجهات المختلفة .
- ١٣- وضع نظام تعيين مراقبين لشؤون التوظيف بالوزارات والإدارات الحكومية والجهات الملحقة التابعين لديوان الخدمة المدنية .
- ١٤- اقتراح السياسيات المتعلقة بتعديل ترقية القوي العاملة بما يؤدي إلي تنفيذ خطط إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وفقا لما تسمح به إمكانيات التطبيق وذلك بالإضافة إلي الاختصاصات الأخرى المخولة له بمقتضي هذا القانون ونظام الخدمة المدنية المشار إليه في المادة الأولى .

المادة ٦

ملغاة

المادة ٧

ملغاة

المادة ٨

- تنشأ في كل وزارة لجنة للتخطيط تختص بما يأتي :
- ١- اقتراح الخطط والبرامج التنفيذية ومتابعتها.
- ٢- ابداء الرأي في مشروع الميزانية.
- ٣- دراسة الاوضاع التنظيمية والادارية ، واقتراح الاجراءات اللازمة لتطوير

قانون الخدمة المدنية

اساليب العمل ورفع كفاءة الاداء.

٤- اعداد خطط التدريب والايضاد في بعثات او اجازات دراسية بما يكفل التنسيق مع الجهات الحكومية الاخرى.

٥- متابعة سير العمل في الوزارة والتنسيق بين فروعها.

٦- كل ما يرى الوزير احواله اليها لابداء الرأي فيه.

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة وتنظيم العمل فيها قرار من الوزير.

المادة ٩

يستهدف نظام الخدمة المدنية ترتيب الوظائف في الجهات الخاضعة لهذا القانون على اساس واجباتها ومسئولياتها وذلك بتصنيفها في مجموعات وتقييمها وفقا للقواعد والاحكام والشروط والاجراءات والمواعيد التي يحددها مجلس الخدمة المدنية.

المادة ١٠

يضع مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الموظفين نظاما للتدريب يتضمن تحديد انواعه ومستوياته وتقييم اداء المتدربين وآثار هذا التقييم والجهات التي تتولى التدريب والتنسيق فيما بينها ، ويعتبر الانتظام في التدريب واجبا اساسيا من واجبات الموظف.

المادة ١١

الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها ويستهدف موظفو الدولة في اداء وظائفهم المصلحة العامة.

المادة ١٢

الوظائف اما دائمة او مؤقتة :

تنقسم الوظائف الدائمة الى المجموعات الرئيسية التالية :

١- مجموعة الوظائف القيادية.

٢- مجموعة الوظائف العامة.

٣- مجموعة الوظائف الحرفية.

٤- مجموعة الوظائف الخدمات.

٥- ويجوز لمجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الموظفين اضافة مجموعات رئيسية اخرى.

وتصدر بقرار من ديوان الموظفين قواعد واحكام توزيع الوظائف على هذه المجموعات.

المادة ١٣

يجوز بقرار من الوزير بعد موافقة ديوان الموظفين تقسيم المجموعات الرئيسية المشار إليها في المادة السابقة الى مجموعات نوعية وفقا لطبيعة العمل في الجهة الحكومية.

المادة ١٤

قانون الخدمة المدنية

تحدد الدرجات المقابلة لكل مجموعة من مجموعات الوظائف الرئيسية والنوعية والربط المالي المخصص لكل درجة وفئات العلاوات الدورية وفقا للجداول الملحقة بنظام الخدمة المدنية.

ويجوز لمجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الموظفين تقرير مرتبات لبعض الوظائف دون التقييد بها ورد بالجداول المشار اليها.

المادة ١٥

يكون شغل الوظائف بالتعيين او بالترقية او بالنقل او بالندب. ويكون التعيين بقرار من السلطة المختصة او بطريق التعاقد فيما عدا الوظائف القيادية فيكون التعيين فيها بمرسوم ولا يكون تعيين غير الكويتيين الا بصفة مؤقتة وبطريق التعاقد. وتسري على المعينين بطريق التعاقد احكام هذا القانون ونظام الخدمة المدنية ، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقود المبرمة معهم. ويضع مجلس الخدمة المدنية قواعد واحكام وصيغ العقود المشار اليها.

المادة ١٥ مكرر

تكون مدة التعيين في اية وظيفة من مجموعة الوظائف القيادية لمدة اربع سنوات قابلة للتجديد. ويكون تجديد التعيين في الوظائف القيادية ونقل وندب المعينين في هذه الوظائف بمرسوم بناء على عرض الوزير المختص.

المادة ١٦

تحدد درجة التعيين والمرتب الذي يمنح فيها بمراعاة نوع الوظيفة ومستوى ونوع وندرة المؤهل او الخبرة او التدريب وكذلك عدد سنوات الدراسة المقررة.

المادة ١٧

يجوز ان يكون التعيين في بعض الوظائف تحت التجربة ، فاذا ثبت عدم صلاحية المعين فصل من الخدمة او انهى العقد المبرم معه ، اما اذا انقضت فترة التجربة بنجاح اعتبر مثبتا فيا لوظيفة وحسبت هذه الفترة ضمن مدة خدمته.

المادة ١٨

يستحق الموظف مرتبه من تاريخ تسلمه العمل. كما يستحق علاوة دورية بالفئات وطبقا للقواعد المقررة في نظام الخدمة المدنية.

المادة ١٩

يحدد مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الموظفين قواعد واحكام وشروط منح ما يأتي :

١- تعويضات عن الاعمال الإضافية التي يطلب تأديتها في غير أوقات العمل الرسمية .

قانون الخدمة المدنية

- ٢- مكافآت مالية مقابل الخدمات الممتازة .
- ٣- بدلات بسبب طبيعة اعمال الوظيفة أو الحصول علي مؤهل علمي أو قضاء دورة تدريبية أو لمواجهة أعباء خاصة .
- ٤- بدلات أو تعويضات مقابل مصروفات الانتقال ونفقات السفر .
- ٥- مخصصات مالية للموفدين في إجازات أو بعثات أو منح دراسية أو في دورات تدريبية .
- ٦- تخصيص مساكن حكومية .
- ٧- حوافز مادية أو عينية أو معنوية أخرى لرفع مستوى الخدمة المدنية تبعاً لما تقتضيه طبيعة العمل في الجهة الحكومية

المادة ٢٠

لا يجوز اجراء خصم او توقيع حجز على المبالغ الواجبة الاداء من الحكومة للموظف بأية صفة كانت الا وفاء لنفقة محكوم بها من القضاء او لاداء ما يكون مطلوباً للحكومة من الموظف بسبب يتعلق بأداء وظيفته او لاسترداد ما صرف له بغير وجه حق. ولا يجوز ان يتجاوز ما يخصم من المستحق للموظف في هاتين الحالتين على نصفه وتكون الاولوية لدين النفقة عند التزاحم.

المادة ٢١

يتقدم حق الجهة الحكومية في استرداد المبالغ المدفوعة منها للموظف بدون وجه حق بانقضاء خمس سنوات من تاريخ الصرف. ولا يسري التقادم المنصوص عليه في الفقرة السابقة اذا كان الصرف قد تم بغش او تدليس من الموظف. ويتقدم حق الموظف في المطالبة بالحقوق المالية المقررة له بانقضاء سنة من تاريخ علمه بهذه الحقوق او خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق أي المدتين اقرب. وتعتبر اية مطالبة كتابية بالمبالغ والحقوق السابقة من اسباب قطع التقادم المنصوص عليه في هذه المادة.

المادة ٢٢

يجوز منح الموظفين دورات دراسية او ايفادهم في بعثات او منح للدراسة او في دورات تدريبية بمرتب كامل او منخفض او بدون مرتب ، ويحدد مجلس الخدمة المدنية القواعد والشروط المنظمة لذلك. ويجوز في حالة الضرورة شغل وظيفة أي من هؤلاء الموظفين بصفة مؤقتة اذا كانت الاجازة او البعثة او المنحة او الدورة التدريبية بغير مرتب ولمدة لا تقل عن سنة.

المادة ٢٣

لا يجوز للموظف ان ينقطع عن عمله الا في حدود الاجازات التي يصرح له بها.

المادة ٢٣ مكرر

قانون الخدمة المدنية

تكون الاجازة الدورية لمدة خمسة وثلاثين يوما في السنة ، تزداد الى خمسة واربعين يوما للموظف الذي قضى في خدمة الدولة مدة لا تقل عن خمس عشرة سنة ، ولا تدخل ايام العطلة الاسبوعية والعطلة الرسمية التي تتخلل الاجازة الدورية المستحقة في حساب مدة هذه الاجازة.

لا يجوز منح الاجازة الدورية الا بعد مضي ستة شهور. من تاريخ تسلم العمل ويصرف مرتب الاجازة الدورية المستحقة عند القيام بها.

المادة ٢٤

يجب على الموظف :

١- ان يقوم بنفسه بالعمل المنوط به وان يؤديه بأمانة واثقان وان يعامل المواطنين معاملة لائقة.

٢- ان يخصص وقت العمل الرسمي لاداء واجبات وظيفته ، ويجوز تكليفه بالاضافة الى ذلك بالعمل في غير الأوقات الرسمية اذا اقتضت ذلك مصلحة العمل او طبيعة الوظيفة.

٣- ان ينفذ ما يصدر اليه من اوامر بدقة وامانة وذلك في حدود القوانين باللوائح والنظم المعمول بها.

٤- ان يلتزم باحكام القوانين واللوائح وان يحافظ على ممتلكات الدولة وان يتقيد في انفاق اموالها بما تفرضه الامانة والحرص عليها.

٥- ان يحافظ على كرامة الوظيفة وان يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب.

المادة ٢٥

يحظر على الموظف :

١- ان يشتري او يستأجر بالذات او بالواسطة عقارات او منقولات من الجهة الحكومية التي يؤدي فيها اعمال وظيفته ، كما يحظر عليه ان يبيع او يؤجر لها شيئا من ذلك.

٢- ان تكون له مصلحة بالذات او بالواسطة في اعمال او مقاولات او مناقصات او عقود تتصل باعمال اية جهة حكومية.

٣- ان يؤدي اعمالا للغير بمرتب او بمكافأة او بدونها ولو في غير اوقات العمل الرسمية الا بإذن كتابي من الوزير ويعتبر عدم الحصول على هذا الاذن بمثابة مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة.

ومع ذلك يجوز للموظف ان يتولى القوامة او الوصاية او الوكالة عن الغائبين ممن تربطه بهم صلة قربي او نسب لغاية الدرجة الرابعة على ان يحظر الموظف الجهة التابع لها بذلك.

٤- ان يستغل وظيفته لاي غرض كان او ان يتوسط لاحد او ان يوسط احدا في شأن من شئون وظيفته.

٥- ان يدلي باية معلومات عن الاعمال التي ينبغي ان تظل سرية بطبيعتها او وفقا لتعليمات خاصة او ينشر ذلك بأية وسيلة الا بإذن كتابي من الوزير ، ويستمر هذا الحظر حتى بعد انتهاء خدمة الموظف.

قانون الخدمة المدنية

٦- ان يحتفظ لنفسه بأصول اية وثائق رسمية او صور منها سواء كانت اوراقا او شرائط تسجيل او افلاما او غيرها مما يتعلق بالجهة التي يعمل بها ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصيا.

المادة ٢٦

يحظر على الموظف :

١- ان يزاول الاعمال التجارية او الصناعية او المهنية وذلك فيما عدا الحالات التي يحددها مجلس الخدمة المدنية.

٢- ان يكون عضوا في مجلس ادارة شركة مساهمة تجارية و صناعية الا اذا كان ممثلا للحكومة فيها.

المادة ٢٧

كل موظف يخل بالواجبات او يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين او اللوائح يعاقب تأديبيا ، وذلك مع عدم الاخلال بالمسئولية الجزائية او المدنية عند الاقتضاء.

ويعفي الموظف من العقوبة التأديبية اذا ثبت ان ارتكابه المخالفة كان تنفيذا لامر كتابي صدر اليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه الى المخالفة. وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الامر.

ولا يسأل الموظف مدينا الا عن خطئه الشخصي.

المادة ٢٨

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين هي :

١- الانذار.

٢- الخصم من المرتب لمدة لا تزيد عن خمسة عشر يوما في المرة الواحدة ولا تجاوز تسعين يوما خلال اثني عشر شهرا.

٣- تخفيض المرتب الشهري بمقدار الربع لمدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تجاوز اثني عشر شهرا من المخالفة الواحدة.

٤- خفض الدرجة الى الدرجة الأدنى مباشرة ويحدد القرار الصادر بتوقيع العقوبة الاقدمية في هذه الدرجة ومرتب الموظف فيها.

٥- الفصل من الخدمة. لا توقع على شاغلي مجموعة الوظائف القيادية الا احدى العقوبات التالية.

أ- التنبيه كتابة من الوزير.

ب- اللوم.

ج- الفصل من الخدمة.

المادة ٢٩

يجوز محو العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف وفقا للقواعد التي يحددها نظام الخدمة المدنية.

ويترتب على محو العقوبة اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل.

قانون الخدمة المدنية

المادة ٣٠

يوقف الموظف عن عمله في الحالات الآتية :

- ١- اذا اقتضت مصلحة التحقيق او المصلحة العامة ذلك ، ويكون الوقف بقرار مسبب لمدة لا تجاوز ثلاثة اشهر يجوز مدها لمدة مماثلة يعود بانتهائها الى عمله. فإذا كان وقف الموظف عن عمله لمصلحة التحقيق اوقف صرف نصف مرتبه ولا يرد له الا اذا ثبت عدم مسؤوليته او عوقب بالانذار او بالخصم من المرتب لمدة لا تزيد على اسبوع.
- ٢- اذا حبس في دولة الكويت حسب احتياطيا او تنفيذاً لحكم قضائي. ويوقف صرف نصف مرتبه في حالة الحبس الاحتياطي على ان يرد له اذا انتهى التحقيق الذي حبس من اجله الى عدم مسؤوليته والا حرم منه. أما في الحبس تنفيذاً لحكم قضائي فيوقف صرف ثلاثة ارباع مرتبه اذا كان الحكم غير نهائي ولا يرد له الا اذا انتهت المحاكمة الى عدم مسؤوليته. وفي كل الاحوال يحرم الموظف من مرتبه عن مدة حبسه اذا كانت تنفيذاً لحكم نهائي.

المادة ٣١

لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لاي سبب من مسؤوليته الجزائية والمدنية عند الاقتضاء.

المادة ٣٢

تنتهي الخدمة لاحد الاسباب الآتية :

- ١- الاستقالة.
- ٢- عدم تجديد التعيين في الوظيفة القيادية.
- ٣- الاحالة الى التقاعد.
- ٤- الفصل بقرار تأديبي.
- ٥- ملغاه*
- ٦- الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية او في جريمة مخللة بالشرف او الامانة ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة.
- ٧- سقوط الجنسية الكويتية او سحبها.
- ٨- عدم اللياقة للخدمة صحيا او استنفاد الاجازة المرضية ايها اسبق.
- ٩- بلوغ سن الخامسة والستين بالنسبة للكويتيين ولغير الكويتيين، ويستثنى من ذلك أئمة المساجد وخطبائها ومؤذنها ومغسلو الموتى والأطباء والمهن الطبية وأعضاء هيئات التدريس والتدريب في الجامعات الحكومية والمعاهد التطبيقية الحكومية والباحثين العلميين بمعهد الكويت للأبحاث العلمية ، فتنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة والسبعين ، وذلك وفقاً للقواعد والأحكام التي يضعها مجلس الخدمة المدنية .
- ١٠- الوفاة.

قانون الخدمة المدنية

المادة ٣٣

يكون سحب القرارات الصادرة بالتعيين او بالترقية او بمنح العلاوات التشجيعية المخالفة للقوانين واللوائح خلال سنة من تاريخ صدور القرار.
ويوقف هذا الميعاد في حالة اعتراض ديوان الموظفين او ديوان المحاسبة او اية جهة مختصة على القرار الى ان يبت في الموضوع.
وفي حالة الخلاف بين ديوان الموظفين او ديوان المحاسبة و بين الجهة الحكومية يعرض الامر على مجلس الخدمة المدنية ، ويكون قراره نهائيا.

المادة ٣٤

يخطر ديوان الموظفين بصورة من القرارات الصادرة من الجهة الحكومية بالتعيين او بالترقية او بمنح العلاوات التشجيعية وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدورها.
ولديوان الموظفين ان يعترض على القرارات المخالفة للقوانين او اللوائح ويبلغ اسباب الاعتراض على هذه الجهة خلال ثلاثين يوما من اخطاره بها ، فإذا لم يتم الاتفاق بين الجهتين قام الديوان بعرض الامر على مجلس الخدمة المدنية ليقرر ما يراه وفقا للفقرة الاخيرة من المادة السابقة.

المادة ٣٥

الموظفون الموجودين في الخدمة وقت نفاذ هذا القانون الذين بلغوا السن المقررة لانتهاء الخدمة وفقا لأحكامه تضم إلي مدة خدمتهم الفعلية التي تدخل في حساب التقاعد نصف المدة المكتملة لبلوغهم السن التي كانت مقررة أصلا لانتهاء خدمتهم قبل العمل به .
ويجوز لمن بلغ سن الخامسة والخمسين أو أكثر عند العمل بهذا القانون أن يطلب خلال سنة إحالته إلي التقاعد علي أن تضم خمس سنوات إلي خدمته الفعلية وتضم هذه المدة لمن تنتهي خدمته خلال مدة الاختيار ولو لم يقدم طلبا وذلك فيما عدا من تنتهي خدمته بالفصل بالطريق التأديبي طبقا للمادة (٢٨) أو لأحد الأسباب الواردة في البندين (٥ ، ٦) من المادة (٣٢) من هذا القانون .
كل ذلك مع عدم الإخلال بالحد الأقصى المقرر قانونا للمعاش .

المادة ٣٦

يلغى قانون الوظائف العامة المدنية الصادرة بالمرسوم رقم ٧ لسنة ١٩٦٠ والقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٦٠ ، وكذلك القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه بالنسبة الى الخاضعين لاحكام هذا القانون.
كما يلغى كل حكم يتعارض مع احكامه.
كل ذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة بالفصل الرابع من القانون رقم (٣٠) لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

المادة ٣٧

يستمر العمل باللوائح والقرارات المعمول بها في شئون التوظيف وقت نفاذ هذا

قانون الخدمة المدنية

القانون لمدة سنة أو لحين صدور اللوائح والنظم المشار اليها فيه أيها أقرب وذلك بشرط ألا تتعارض مع أحكام هذا القانون .
ولا يترتب علي تطبيق الجداول المرافقة لنظام الخدمة المدنية أو الصادرة وفقا للمادة (٣٩) من هذا القانون أي زيادة في قيمة البدلات والعلاوات الإضافية والمكافآت التشجيعية التي تصرف وقت صدوره ويستمر صرف هذه القيمة إلي أن يحدد مجلس الخدمة المدنية أو السلطة المختصة القواعد والأحكام والشروط المنظمة لها .

المادة ٣٨

تعرض نظم المرتبات المعمول بها في الهيئات والمؤسسات العامة والشركات المملوكة للدولة ملكية كاملة علي مجلس الخدمة المدنية للنظر في إقرارها أو تعديلها حسب الأحوال ولا يجوز بعد ذلك إجراء أي تعديل علي هذه النظم إلا بموافقة مجلس الخدمة المدنية .

كما يجوز لمجلس الخدمة المدنية عند الاقتضاء مراجعة نظم المرتبات المعمول بها في الشركات التي تساهم فيها الدولة بأكثر من نصف رأس مالها بما يكفل تنفيذ السياسة العامة للمرتبات والأجور .

المادة ٣٩

يجوز بمراسيم تعديل المرتبات والعلاوات والبدلات المتعلقة بالموظفين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة .

المادة ٤٠

علي رئيس مجلس الوزراء والوزراء كل فيما يخصه تنفيذ هذا القانون وينشر في الجريدة الرسمية ويعمل به من ١ / ٧ / ١٩٧٩ فيما عدا المواد ٤ و ٥ و ٣٩ فيعمل بها من تاريخ نشره

وتصرف الفروق المالية المترتبة علي تطبيق الجداول المشار إليها بالمادة ١٤ من هذا القانون والمراسيم الصادرة للمادة السابقة اعتبارا من ٢٥ / ٢ / ١٩٧٩ أو تاريخ التعيين أيها أقرب للموجودين في الخدمة وقت نفاذه وتؤخذ المبالغ اللازمة لذلك من الاحتياطي العام للدولة .