

قانون رقم (43) لسنة 2005م
بشأن نظام الوظائف والأجور والمرتبات^[*]

باسم الشعب.

رئيس الجمهورية.

بعد الإطلاع على دستور الجمهورية اليمنية.

وعلى القانون رقم (19) لسنة 1991م بشأن الخدمة المدنية.

وبعد موافقة مجلس النواب.

أصدرنا القانون الآتي نصه:-

الباب الأول

التسمية والتعاريف

مادة (1) يسمى هذا القانون (قانون نظام الوظائف والأجور والمرتبات).

مادة (2) يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني التالية:-

الوزارة : وزارة الخدمة المدنية والتأمينات.

الوزير : وزير الخدمة المدنية والتأمينات.

وحدات الخدمة : كافة سلطات وأجهزة الدولة المدرجة في الموازنة

العامّة : العامة للدولة وموازنات الوحدات الاقتصادية

وموازنات الوحدات المستقلة والملحقة وموازنات

الصناديق الخاصة.

القانون : قانون نظام الوظائف والأجور والمرتبات.

النظام : نظام الأجور والمرتبات للوظيفة العامة في كافة

وحدات الخدمة العامة.

الهيكل العام : الهيكل الموحد للوظائف والمرتبات والأجور

لكافة وحدات الخدمة العامة.

^{*} لهذا القانون منشور في الجريدة الرسمية - العدد (14) لسنة 2005م.

الراتب : الراتب الأساسي الشهري الذي يستحقه الموظف بمقتضى الهيكل العام المحدد في هذا القانون مقابل قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها ولا يشمل البدلات المرتبطة بالبعد الجغرافي أو بطبيعة الوظيفة.

اللائحة : اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

خط الفقر : قيمة سلة المواد التموينية الأساسية التي تشتمل على المواد الغذائية وغير الغذائية ويقاس من خلال النتائج التي تكشف عنها المسوحات الدورية لميزانية الأسرة.

الباب الثاني

الأهداف والسريان

يهدف القانون إلى تحقيق ما يلي:-

مادة (3)

- أ- بناء هيكل موحد للأجور والمرتبات يقوم على ربط الراتب بالوظيفة ونوع العمل المؤدى وإعادة تقييم التوازن بين الراتب والبدلات.
- ب- تمكين الدولة من أن تكون رب عمل قادر على جذب الكفاءات الجيدة.
- ج- بناء جهاز حكومي كفء وفعال قادراً على تقديم الخدمات النوعية ذات المستوى العالي للمواطنين وبما يهيئ المناخ الملائم للاستثمار.
- د- معالجة الخلل في التوازن بين المناطق الحضرية والريفية.
- هـ- تخفيف الضغط أو الانكماش في سلم الرواتب بين الحد الأدنى والحد الأعلى إلى ثمانية أمثال الحد الأدنى.
- و- تحديث وتبسيط الهيكلية الحالية وإزالة النواحي السلبية فيها مع المحافظة على سهولة وبساطة إدارتها.
- ز- تحقيق الاستغلال الأمثل لما يتم إنفاقه من الموازنة العامة للدولة على الأجور وما في حكمها.

ح- رفع الحد الأدنى للأجور والمرتبات بما يتناسب وخط الفقر.

مادة (4) تسري أحكام هذا القانون على كافة الموظفين في وحدات الخدمة العامة.

الباب الثالث
إدارة النظام

مادة (5) تتولى الوزارة مهمة التنفيذ والإشراف العام على تطبيق القانون والهيكل العام وإعداد جدول الوظائف والرواتب والعلاوات والبدلات والمزايا للانتقال إلى الهيكل العام في ضوء أحكام القانون ولائحته التنفيذية وما يقره مجلس الوزراء من لوائح وأنظمة وقرارات مفصلة لهذا القانون.

مادة (6) تنشأ وحدة فنية في وزارة الخدمة المدنية والتأمينات يصدر بتشكيلها قرار من الوزير، ويتم تزويدها بالقدرات والمهارات الفنية اللازمة للقيام بجميع الأعمال الفنية لتطبيق القانون، ويتبع الوحدة فريق اتصال يقوم بإدارة الاتصالات الداخلية والخارجية والعلاقات العامة.

مادة (7) لأغراض تنفيذ هذا القانون.. تنشأ وحدات فنية تعمل وفقاً للأطر والنماذج والتعليمات الصادرة عن الوزارة على النحو التالي:-

- 1- وحدة فنية مستقلة للعاملين بالسلطة التشريعية لممارسة مهام تنفيذ القانون، وتشكل بقرار من رئيس مجلس النواب.
- 2- وحدة فنية مستقلة للسلطة القضائية تتبع مجلس القضاء الأعلى لممارسة مهام تنفيذ القانون على العاملين بأجهزة السلطة القضائية، وتشكل بقرار من مجلس القضاء الأعلى.
- 3- وحدتان فنيتان لكل من وزارتي الدفاع والداخلية لتنفيذ القانون للعاملين بالقوات المسلحة والشرطة والأمن يصدر بتشكيلهما قرار من وزيرَي الدفاع والداخلية.

- 4- وحدتان فنيتان بالجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة والبنك المركزي اليمني تشكلان بقرار من رئيس الجهاز ومحافظ البنك.
- 5- وحدة فنية على مستوى كل محافظة يصدر بتشكيلها قرار من الوزير ليتم التنفيذ لا مركزياً.
- 6- وحدة فنية خاصة بالجامعات الحكومية بغرض تنفيذ القانون للعاملين بالجامعات اليمنية وتنقل صلاحيات الوزير لرؤساء الجامعات.

الباب الرابع
نظام الوظائف والأجور والبيانات
الفصل الأول
نظام الوظائف

مادة (8) تقسم كافة الوظائف في الخدمة العامة إلى مجموعات رئيسية حسب طبيعة الأعمال المؤداة فيها، ثم تقسم كل مجموعة رئيسية إلى مجموعات نوعية ودرجات وفئات وظيفية حسب طبيعة الاختصاص وصعوبة وتعقيد الواجبات ومستوى المسؤوليات الإشرافية وغير الإشرافية، وتتضمن هذه المجموعات والفئات والدرجات مسميات موحدة وتعريف نمطية طبقاً لنظام توصيف وتقييم الوظائف.

مادة (9) تحدد المجموعات الوظيفية الرئيسية الوارد ذكرها في المادة (8) أعلاه المبينة في الجداول رقم (1/أ)، (1/ب)، (1/ج) المرفقة بهذا القانون واعتبارها جزءاً منه وعلى النحو التالي:-
أ- مجموعة وظائف السلطة العليا:-

مسؤولية هذه الوظائف اتخاذ القرارات التي تحقق الأهداف العامة للدولة وإقرار الاستراتيجيات والخطط والأهداف والسياسات العامة للدولة، وتتكون هذه المجموعة من الوظائف التالية:-

- رئيس جمهورية.
- نائب رئيس جمهورية.
- رئيس وزراء وما في مستواه.
- نائب رئيس وزراء وما في مستواه.
- وزير وما في مستواه.
- نائب وزير وما في مستواه.
- ب- مجموعة وظائف الإدارة العليا:-

تكون مسؤوليات وظائف هذه المجموعة اتخاذ الإجراءات والقرارات التي تحقق الأهداف العامة للوحدة الإدارية والمشاركة في وضع الأهداف والسياسات والقرارات التي تحقق الأهداف العامة لوحدة الخدمة العامة والمشاركة في وضع الأهداف والسياسات العامة الخاصة بها والتنسيق بين مهامها وفعاليتها بما يضمن تحقيق تلك الأهداف وتنظيم وتنسيق الأعمال ومتابعتها وتوجيه الأفراد وتشجيع اتجاهات التعاون والمشاركة وتصنف وظائف هذه المجموعة إلى الفئات التالية:-

- وكيل وزارة وما في مستواه.
- وكيل وزارة مساعد وما في مستواه.
- مدير إدارة عامة وما في مستواه.

ج- مجموعة الوظائف التخصصية:-

تكون مهام هذه الوظائف القيام بأعمال تخصصية في المجالات الصحية والهندسية والاقتصادية والزراعية والإدارية والقانونية والتربوية

والمحاسبية والمالية وفي العلوم الطبيعية أو ما يماثل أي منها، والإشراف على هذه الأعمال، ولا يعين في الوظائف التخصصية إلا من كان يحمل الدرجة الجامعية الأولى وتصنف وظائف هذه المجموعة بحسب الأهمية النسبية لكل منها إلى الفئات التالية:-

- كبير اختصاصيين.
- إختصاصي.
- إختصاصي مساعد.

د- مجموعة الوظائف الإشرافية:-

تكون مهام وظائف هذه المجموعة مساعدة وظائف الإدارة العليا في أداء المهام المطلوبة منها من خلال الإشراف المباشر على سير الأعمال التنفيذية وتقديم المقترحات والآراء بشأن تطويرها، ويتطلب لشغل هذه الوظائف الحصول على الدرجة الجامعية الأولى كحد أدنى، وتصنف وظائف هذه المجموعة إلى الفئات التالية:-

- مدير إدارة وما في مستواه.
- رئيس قسم وما في مستواه.

ه- مجموعة الوظائف التنفيذية (فنية - كتابية):-

تكون مهام وظائف هذه المجموعة القيام بأعمال فنية أو كتابية في مجالات هندسية أو تعليمية أو صحية أو إدارية أو ما يماثل أي منها، والإشراف على هذه الأعمال، وتشتترط وظائف هذه المجموعة تأهيلاً علمياً مناسباً لا يقل عن شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها وتصنف

وظائف هذه المجموعة بحسب الأهمية النسبية لكل منها إلى الفئات التالية:-

أ- الوظائف الفنية:-

- رئيس فنيين وما في مستواه.

- فني.

- فني مساعد.

ب- الوظائف الكتابية:-

- رئيس كتبة وما في مستواه.

- كاتب.

- كاتب مساعد.

و- مجموعة الوظائف الحرفية:-

تكون مهام هذه المجموعة القيام بأعمال محددة في المهن المختلفة أو القيام بتأدية خدمات أو أعمال حرفية تتطلب مهارات خاصة تكتسب بالتدريب المهني في المراكز والمعاهد المخصصة لذلك أو عن طريق الممارسة والخبرة، وتصنف وظائف هذه المجموعة إلى الفئات التالية:-

- رئيس حرفيين وما في مستواه.

- حرفي.

- مساعد حرفي.

ز- مجموعة الوظائف الخدمية والمعاونة:-

وتتضمن وظائف هذه المجموعة القيام بأعمال معاونة بسيطة لا تتطلب إعداداً تعليمياً أو مهنيّاً أو خبرات خاصة وتصنف وظائف

هـ _____ هذه المجموعة

إلى الفئات التالية:-

- ملاحظ.

- معاون خدمة/ عامل/ سائق.

مادة (10) تقسم كافة وظائف الخدمة العامة من حيث الأهمية النسبية العامة إلى مستويات ودرجات وتكون المستويات الأساسية العامة على النحو التالي:-

1- المستوى الأعلى:

ويضم هذا المستوى وظائف السلطة العليا.

2- المستوى الأول:

ويضم هذا المستوى وظائف الإدارة العليا والوظائف التخصصية التي تتطلب قدراً عالياً من المهارات الفكرية والتطبيقية ويؤدي شاغلها المهام المعقدة ودراسة المشكلات الرئيسية ويقترحون الحلول والبدائل المبتكرة.

3- المستوى الثاني:

ويضم الوظائف الإدارية والإشرافية التي يتولى شاغلها إدارة الأعمال التنفيذية في التقسيمات التنظيمية الفرعية لوحدات الخدمة العامة، كما يضم الوظائف التخصصية التي يؤدي شاغلها أعمالاً تتطلب مهارات تخصصية عالية تحت الإشراف العام من شاغلي الوظائف التخصصية في المستوى الأعلى، وتدخل في هذا المستوى كذلك الوظائف الكتابية والفنية العليا التي تتضمن القيام بأعمال فنية أو كتابية معقدة ومتنوعة تتطلب معرفة دقيقة بنظم العمل وإجراءاته أو الإشراف على مجاميع الفنيين والكتبة.

4- المستوى الثالث:

ويضم الوظائف التخصصية الأدنى التي يؤدي شاغلوها الأعمال التخصصية العادية أو يساعدون في القيام ببعض الأعمال المعقدة تحت الإشراف المباشر للوظائف التخصصية من المستويات العليا، كما يتضمن الوظائف الفنية والكتابية غير الإشرافية التي تتميز بالدقة والتنوع وتتطلب مهارات عالية ومعرفة جيدة بالعمل وإجراءاته.

5- المستوى الرابع:

ويضم هذا المستوى الوظائف الفنية والكتابية الأدنى التي يؤدي شاغلوها بعض الأعمال الروتينية البسيطة تحت الإشراف المباشر من شاغلي الوظائف الفنية والكتابية في المستويات الأعلى، كما تدخل في هذا المستوى الوظائف الحرفية الأعلى التي تتضمن أعمالاً تتميز بالدقة والتنوع وتتطلب قدراً كبيراً من المهارة والخبرة، وقد تتضمن الإشراف على مجموعة من الحرفيين.

6- المستوى الخامس:

ويضم الوظائف الحرفية التي تتضمن إنجاز بعض الأعمال الحرفية تحت الإشراف والتوجيه العام من شاغلي الوظائف الحرفية الأعلى، كما يضم الحد الأعلى لوظائف الخدمات المعاونة.

7- المستوى السادس:

وهو المستوى الأدنى من مستويات التقييم لوظائف الخدمة العامة، ويضم المستوى الأدنى في الوظائف الحرفية، وكذا وظائف الخدمات المعاونة التي لا تتطلب مهارات وخبرات خاصة باشتراط توفر اللياقة الصحية

والإمام بالقراءة والكتابة وتتضمن القيام بأعمال بسيطة مثل الحراسة والتنظيف... الخ.

الفصل الثاني نظام الأجور

مادة (11) يقوم نظام الأجور على المبادئ والأسس التالية:-

أ- وضع وتطبيق طرق موحدة وعادلة ومحفزة لتحديد راتب الموظف للتدرج ضمن سلم الترقى والترفع وفقاً لنظام توصيف وتقييم الوظائف، وبحسب الرواتب الممنوحة في سوق العمل ويراعى عدد ساعات العمل ومستوى الإنجاز للأعمال المشابهة.

ب- تطبيق جدول الوظائف والمرتبات يضمن تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المقررة في خطط الدولة، ويقوم على ربط الأجر بالوظيفة من حيث درجة صعوبة وتعقيد الواجبات، ومستوى المسؤوليات الإشرافية وغير الإشرافية، والأهمية الاقتصادية والاجتماعية والمواصفات الضرورية من حيث المؤهلات العلمية والتدريبية وغيرها، وذلك بربط الأجر بنتائج نظام توصيف وتقييم الوظائف.

مادة (12) يتكون جدول الوظائف والمرتبات من العناصر التالية:-

1- المجموعة الوظيفية : تقسيم رئيسي للوظائف التي تتفق في نوعيتها وطبيعة الأعمال المؤداة فيها وإن اختلفت في مستويات الصعوبة والمسؤولية.

2- الفئة: مجموعة من الوظائف التي تتشابه في مستوى الأهمية وصعوبة وتعقيد الواجبات والمسؤوليات وإن اختلفت في نوع العمل والنشاط، ويتم الانتقال من فئة إلى أخرى بالتعيين على وظيفة شاغرة فقط.

- 3- الدرجة: تقسيم في إطار الفئة الواحدة بالعلاقة مع المؤهلات والخبرة والراتب، ويمكن أن تعبر الدرجة عن مستوى وظيفي فرعي إذا توفرت فروق دقيقة في الأهمية النسبية بين وظائف الفئة الواحدة.
 - 4- الحد الأدنى لأجر الدرجة: هو أدنى ربط لأول مرتبة مالية من مراتب الدرجة.
 - 5- الحد الأعلى لأجر الدرجة: هو نهاية ربط أعلى مرتبة مالية من مراتب الدرجة.
 - 6- المرتبة: ربط مالي يمثل شريحة من الأجر ضمن مراتب الدرجة.
 - 7- العلاوة: هي مبلغ مالي محدد قيمتها أمام كل درجة في جدول المستويات الوظيفية والدرجات والرواتب، تمنح لمن استوفى شروط استحقاقها.
- مادة (13) يقصد بالترقية انتقال الموظف من درجة أدنى إلى درجة أعلى في إطار الفئة بناءً على تقييم الأداء.
- مادة (14) الترفيع هو انتقال الموظف من فئته الوظيفية إلى وظيفة شاغرة في الفئة الوظيفية الأعلى منها مباشرة.
- مادة (15) يجري ترشيح الموظف للترفيع عند توافر ما يلي:-
- 1- توفر الحد الأدنى من المتطلبات والمؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى وفقاً لأحكام وشروط شغل الوظائف ونظام تصنيف وتقييم الوظائف، وعلى أن لا يقل تقدير كفاءته للسنتين الأخيرتين عن درجة جيد.

2- أن يحاط الترفيع من فئة إلى فئة أخرى بشروط خاصة تتفق ونوع وطبيعة الفئة الوظيفية، كما يحددها نظام توصيف وتقييم الوظائف والشروط الخاصة بكل فئة وظيفية.

مادة (16) يكون الترفيع من وظيفة في فئة أدنى إلى وظيفة في فئة أعلى بقرار من السلطة المختصة بالتعيين وفقاً للقانون.

الفصل الثالث

تنظيم قواعد البيانات الوظيفية

مادة (17) تنشأ قاعدة بيانات مركزية موحدة يتم تحديثها بالمتغيرات أولاً بأول يكون مقرها ديوان عام الوزارة، وتتفرع عنها قواعد بيانات على مستوى وحدات الخدمة العامة وترتبط الوحدات الفرعية بقاعدة البيانات المركزية من خلال أنظمة تشغيل يكون لكل منها خصوصيتها وسرية بياناتها وقدرتها على إصدار البطاقة الوظيفية عن طريق الدخول إلى نظام البصمة والصورة الصادرة من الوزارة، وتحدد اللائحة التنفيذية ذلك تفصيلاً.

مادة (18) تقوم كل وحدة من وحدات الخدمة العامة ببناء قاعدة بياناتها وتحديثها بالمتغيرات وتطبيق النظام الموحد للمرتبات.

مادة (19) على كافة وحدات الخدمة العامة والموظفين القيام بتصحيح أوضاعها وفقاً لأحكام القانون، وإذا تبين عند منح الرقم الوظيفي باستخدام نظام البصمة والصورة أن كشف الراتب يتضمن أوضاعاً مخالفة للقانون فإن ذلك سوف يعرض الجهة والموظف للمساءلة القانونية، ومن الأوضاع غير القانونية ما يلي:-

- أ- الجمع بين أكثر من راتب عن وظيفة دائمة أو مؤقتة في وحدات الخدمة العامة للدولة بشقيها المركزية والمحلية.
- ب- الجمع بين راتب عن وظيفة دائمة أو مؤقتة وبين معاش تقاعدي أو من صندوق الرعاية الاجتماعية أو من الهيئة العامة لرعاية أسر الشهداء أو من مصلحة شؤون القبائل.
- ج- الجمع بين أكثر من معاش تقاعدي من صناديق التقاعد، ويراعى أحكام القوانين المنظمة لصناديق التأمينات.
- د- وجود راتب لموظف غير موجود فعلاً.
- هـ- وجود موظفين تنطبق عليهم قواعد الإحالة إلى التقاعد نتيجة بلوغ أحد الأجلين أو الوفاة أو الإصابة بعجز دائم.
- و- وجود موظفين في أوضاع وظيفية مخالفة لأحكام القانون في جوانب (الانتداب - الإعارة - الإجازة الدراسية - الإجازة بدون راتب - الإنقطاع - التفرغ).
- ز- عدم تطابق البيانات في كشوفات الراتب مع قاعدة البيانات المركزية سواءً من حيث عدد الموظفين أو أماكن تواجدهم أو بياناتهم الوظيفية والمالية أو بياناتهم الشخصية والعلمية.
- ح- عدم قيام الجهة باستيفاء البيانات الناقصة في قاعدة البيانات المركزية.
- ط- وجود موظفين في كشف الراتب بدون أرقام وظيفية صادرة عن قاعدة البيانات المركزية.

مادة (20) على كافة وحدات الخدمة العامة الالتزام بما يلي:-

أ- عدم إحداث أي تغيير في البيانات الوظيفية والمالية في كشف الراتب إلا بعد إثباتها في قاعدة البيانات سواء كانت المتغيرات فردية أو جماعية.

ب- عدم إحداث أي تغيير في بيانات المتقاعدين وكشوفات المعاش التقاعدي إلا بعد إثباتها في قاعدة البيانات سواء كانت المتغيرات فردية أو جماعية.

ج- إضافة التوظيف الجديد إلى قاعدة البيانات المركزية والحصول على الرقم الوظيفي باستخدام نظام البصمة والصورة قبل أن يتم إضافته إلى كشف الراتب.

د- إضافة جميع المتغيرات الوظيفية من ترقية وتقلات وأي استحقاقات قانونية أخرى إلى قاعدة البيانات المركزية قبل إضافتها إلى كشف الراتب.

هـ- مطابقة المستحقات الشهرية للموظفين في كشف الراتب مع قاعدة البيانات المركزية.

مادة (21) ينحصر الدخول إلى الوظيفة العامة في كل قطاعات الدولة بالحصول على الرقم الوظيفي الصادر من قاعدة البيانات المركزية.

الباب الخامس

أحكام وقواعد النقل إلى الهيكل العام

مادة (22) تلغى جميع المواد الواردة في القوانين الخاصة والتشريعات والقرارات الجمهورية وقرارات مجلس الوزراء ومجالس الإدارات وغيرها من القرارات التي تنظم المرتبات والأجور والبدلات والتي منحت صلاحيات الوزارة لوحدات الخدمة العامة وصلاحيات الوزير لرؤساء تلك الوحدات أو مجالس إدارتها.

مادة (23) مع مراعاة أحكام المادة (30) تدمج في الهيكل العام كافة هياكل الأجور والمرتبات والبدلات الحالية في كافة وحدات الخدمة العامة.

مادة (24) كل موظف يتجاوز راتبه عند النقل إلى الهيكل العام بعد دمج البدلات الحد الأعلى لفته الوظيفة التي سوف يسكن بها يعامل وفقاً لما يلي:-

أ- يحتفظ له بالزيادة في راتبه بمسمى (بدل التحديث) ويضع البدل للاستقطاعات التأمينية لأغراض احتساب المعاش التقاعدي.

ب- يمنح العلاوات السنوية المستحقة بما لا يتجاوز الحد الأعلى لأعلى فئة وظيفية بالمجموعة الوظيفية التي تلي مجموعته الوظيفية المسكن بها مباشرة.

مادة (25) مع مراعاة نص المادة (7) من هذا القانون.. تمنح الزيادات المحددة في الهيكل العام لكل وحدة من وحدات الخدمة العامة بإجراءات تتخذ من الوزارة بعد تنفيذ المهام المحددة للحصول على تلك الزيادات.

مادة (26) أ- يطبق الهيكل العام على الموظفين الذين يشغلون وظيفة، والموظفين الذين سبق وأن شغلوها ولم يبلغوا أحد الأجلين.

ب- بالنسبة للحاصلين على درجات وراتب وفق قرارات صادرة من جهات مخولة قانوناً بإصدار تلك القرارات يتم تسكينهم وفق وظائفهم التي

يشغلونها أو شغلوها أو على وظائف تتناسب والشروط المتوفرة فيهما
أفضل.

الباب السادس
الأحكام العامة والانتقالية

مادة (27) توفر الخزينة العامة للدولة الأموال لتنفيذ القانون والانتقال إلى الهيكل العام، بما في ذلك الموازنة اللازمة للجان الفنية خلال فترة التنفيذ، وتنظم اللائحة التنفيذية ذلك.

مادة (28) يحظر قطعياً التوظيف بالبدل واعتبار ذلك مخالفة تستوجب المساءلة، ويتم تنزيل الأثر المالي لذلك.

مادة (29) تقوم الوزارة قبل تنفيذ القانون بإعداد نظام معياري متكامل لتوصيف وتقييم الوظائف.

مادة (30) تقوم الوزارة بإعداد واعتماد بدلات مصاحبة للهيكل الموحد تسمى (بدل طبيعة عمل) تشمل وظائف الأكاديميين بالجامعات اليمنية، ووظائف الصحة، التعليم، الإعلام، الصحافة، ووظائف مراكز البحوث الأكاديمية والفنية، أو أي وظائف أخرى تقتضي طبيعة عملها ذلك، بحيث تمنح لمن يشغل الوظيفة فعلاً، ويصدر باعتمادها قرار من مجلس الوزراء.

مادة (31) تصنف وظيفة عضو مجلس النواب بمستوى وظيفة عضو مجلس الوزراء، ويمنح عضو مجلس النواب بعد انتهاء عضويته بالمجلس راتب وبدلات ومزايا الوزير الذي ترك الوزارة، وتصرف هذه المستحقات ابتداءً من الشهر التالي لنهاية عضويته.

مادة (32) يسكن أعضاء الهيئات الإدارية للمجالس المحلية بالمحافظات والمديريات الموظفين منهم وفقاً للوظائف التي كانوا يشغلونها قبل انتخابهم.

مادة (33) يتم زيادة المعاش التقاعدي للمتقاعدين المدنيين والعسكريين إلى مستوى الحد الأدنى للأجور والمرتبات خلال مراحل تنفيذ القانون، على أن تجرى

دراسة لأوضاع المتقاعدين الذين تزيد مرتباتهم عن الحد الأدنى للأجور ليتم على أساسها منحهم الزيادات.

مادة (34) بغرض إصلاح نظام الأجور والمرتبات بصورة شاملة.. يصدر مجلس الوزراء اللوائح المنظمة لكيفية الصرف لما هو معتمد بالموازنة في بنود المكافآت وبدل السفر الداخلي والخارجي وبدل الجلسات وبدل المناوبات اليومية وبدل التنقل والوقود والزيوت وغيرها من الحوافز المرتبطة بالوظيفة العامة، وتكون هذه اللوائح والأنظمة مكملة لهذا القانون.

مادة (35) تحدد الأجور والمرتبات المؤقتة للمدراء التنفيذيين والعاملين بإدارة المشروعات الممولة بقروض أو هبات أجنبية أو محلية وفقاً لجدول الهيكل العام الموحد المرفق بهذا القانون، ويجوز منحهم بدل طبيعة عمل بما يتناسب وطبيعة عمل كل مشروع على حدة بقرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزارة وطلب الجهة المعنية.

مادة (36) مع مراعاة أحكام قانون السلطة القضائية.. يختص مجلس القضاء الأعلى بتطبيق القواعد الواردة في هذا القانون على جميع العاملين في السلطة القضائية.

مادة (37) مع مراعاة القانون رقم (1) لسنة 2000م بشأن تعديل قانون التأمينات والمعاشات.. تدمج البدلات العامة في إطار الراتب الأساسي، وتجمع البدلات المرتبطة بطبيعة كل وظيفة في بدل واحد يسمى بدل طبيعة عمل.
مادة (38) أ- يعرف الحد الأدنى للأجور والمرتبات بأنه المبلغ المالي الذي يبدأ به سلم الأجور والمرتبات بالهيكل العام الموحد المرفق بهذا القانون عند المستوى السادس الدرجة (عشرين) المرتبة الأولى.

ب- يعرف الحد الأعلى للأجور والمرتبات بأنه المبلغ المالي الذي يبدأ به سلم الأجور والمرتبات بالهيكل العام الموحد المرفق بهذا القانون عند المستوى الأول الدرجة (واحد) المرتبة الأولى.

ج- تحتسب المبالغ المالية في درجات الهيكل الموحد من الدرجة واحد وحتى الدرجة عشرين (الحد الأعلى، والحد الأدنى) على أساس نص الفقرة (هـ) من المادة (3) من هذا القانون.

د- تحتسب المبالغ المالية بين مراتب الدرجات في الهيكل الموحد على أساس نسبة (8%) من بداية ربط كل درجة على حدة.

هـ- يحدد الحد الأدنى للأجور بمبلغ لا يقل عن عشرين ألف ريال ابتداءً من تاريخ صدور هذا القانون ويراعى مستقبلاً نتائج مسح ميزانية الأسرة وعلاقته بخط الفقر ومعدل التضخم.

مادة (39) تلغى كافة النصوص القانونية التي أوردت أحكاماً تخالف قانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لسنة 1991م وتعديلاته ويستثنى من ذلك النصوص الواردة في قانون صندوق الخدمة المدنية رقم (1) لسنة 2004م ولائحته التنفيذية والقانون رقم (67) لسنة 1991م بشأن الخدمة في القوات المسلحة والقانون رقم (33) لسنة 1992م بشأن المعاشات والمكافآت للقوات المسلحة والأمن وتعديلاته، والقانون رقم (15) لسنة 2000م بشأن هيئة الشرطة ولائحته التنفيذية والقانون رقم (1) لسنة 1991م بشأن السلطة القضائية.

مادة (40) تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار جمهوري بعد موافقة مجلس الوزراء.

مادة (41) يُعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر برئاسة الجمهورية -

بصنعاء

بتاريخ 12 /جماد الثاني/

علي عبدالله صالح

رئيس الجمهورية