

**لائحة شروط خدمة العاملين  
بالسلطة القضائية لسنة ١٩٨٥ م  
معدلة حتى سنة ٢٠١٨ م**

عملاً بأحكام المادة (٨٤) مقروءة مع المادة (٨١) من قانون السلطة القضائية لسنة ١٩٨٦ م أصدر مجلس القضاء العالي اللائحة الآتي نصها:

**الفصل الأول**

**أحكام تمهيدية**

**اسم اللائحة وبدء العمل بها**

١- تسمى هذه اللائحة « لائحة شروط خدمة العاملين بالسلطة القضائية » ويعمل بها من تاريخ التوقيع عليها.

**إلغاء**

٢- تلغى الفصول من الأول إلى الحادي عشر، من لائحة شروط خدمة العاملين بإدارة المحاكم لسنة ١٤٠٥ هـ، ما عدا الفصل الثاني منها.

**تفسير**

٣- فيما يتعلق بهذه اللائحة ما لم يقتض سياق النص معنى آخر:  
**الإدارة:** يقصد بها إدارة المحاكم المنشأة بموجب أحكام المادة (٨١) من القانون.

**الإدارات الأخرى:** يقصد بها أي إدارات تنشأ بموجب لائحة تنظيم العمل القضائي لسنة ١٩٩٦ م.

**الإعارة:** يقصد بها إعارة أي من العاملين بموافقته هو وموافقة الإدارة لدى أي حكومة أجنبية أو هيئة أو منظمة دولية أو إقليمية بناء على طلب بذلك مقدم من

الجهة طالبة الإعارة لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات مرة واحدة فقط.  
**الاقدمية:** يقصد بها ترتيب أي من العاملين بالقائمة المدرج فيها اسمه بالإدارة.

**الجهاز:** يقصد به الجهاز الإداري المنصوص عليه في المادة ١١ (٤) من القانون.

**الخدمة الفعلية:** يقصد بها كل فترات الخدمة بمرتب كامل وفترات الندب أو الإعارة التي يدفع عنها استقطاع المعاش أو فوائد ما بعد الخدمة.  
**الدرجة:** قصد بها أحد المستويات التي توصف بها وظائف العاملين بهيكل المرتبات.

**رئيس الوحدة:** يقصد به رئيس الجهاز القضائي المعني أو رئيس الإدارة أو رؤساء الإدارات الأخرى بحسب الحال.

**مدير الوحدة:** يقصد به مديرو الإدارات ومديرو الأجهزة القضائية في الولايات.

**السلطة:** يقصد بها السلطة القضائية المنصوص عليها في المادة ٨ (١) من القانون.

**العائلة:** يقصد بها:

(أ) الزوجة أو الزوج والابن والابنة وابن الزوجة أو بنتها إذا كانوا في كفالة أي من العاملين.

(ب) أي شخص يمت لأي من العاملين بصلة الرحم ويعوله كلياً.

**العاملون:** يقصد بهم الموظفون والعمال.

**القانون:** يقصد به قانون السلطة القضائية ١٩٨٦ هـ .

**هيكل المرتبات:** يقصد به تدرج مرتبات العاملين بالإدارة.

**اللجنة:** يقصد بها أي من لجان شؤون الخدمة التي يتم تشكيلها بموجب

أحكام المادة ٥٦ (١).

**المجلس:** يقصد به مجلس القضاء العالي المنشأ بموجب أحكام المادة ٤ (١) من القانون.

**مجلس الخدمة:** يقصد به المجلس المنشأ بموجب أحكام المادة ٥٤ (١).

**الندب:** يقصد به ندب أي من العاملين بموافقته هو من الإدارة إلى أي من وحدات الحكومة المركزية أو الحكم الإقليمي أو المؤسسات العامة إلى الإدارة .  
**النقل:** يقصد به نقل أي من العاملين من أي وحدة تابعة للإدارة داخل القطر أو إليها .

**الوحدة:** يقصد بها رئاسة الإدارة أو أي من الأجهزة الإدارية للأجهزة بالإقليم والعاصمة القومية بحسب الحال.

**الوظائف العليا:** يقصد بها الوظائف للدرجات الرابعة - الثالثة - الثانية.

**الوظائف القيادية العليا:** يقصد بها الوظائف من الدرجة الأولى فما فوقها أو ما يعادلها أو أي درجات عليا .

### تطبيق أحكام اللائحة

٤- (١) تطبق أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بإدارة المحاكم والإدارات الأخرى وإدارات الأجهزة القضائية وفيما لم يرد فيها بشأنه أي حكم تطبق أحكام لائحة الخدمة العامة . وتؤول سلطات الوزير والوزير المختص والوكيل والمدير الواردة في تلك اللائحة لرئيس القضاء .

(٢) يكون رئيس الجهاز القضائي مسؤولاً لدى رئيس القضاء عن تنفيذ

أحكام هذه اللائحة في الأقاليم أو العاصمة القومية بحسب الحال .

(٣) يكون رئيس الإدارة مسؤولاً لدى رئيس القضاء عن تنفيذ أحكام هذه

اللائحة في مجال اختصاصه.

(٤) يكون المدير مسؤولاً لدى رئيس الوحدة عند تنفيذ أحكام هذه اللائحة.

(٥) في المسائل التي تنظمها في ذات الوقت لائحة الخدمة العامة يؤخذ بأيهما الأفضل للعاملين.

## الفصل الثاني

### الوظائف

#### الهيكل التنظيمية والوظيفية

٥- (١) تكون لرئاسة إدارة المحاكم ورؤساء الإدارات الأخرى وإدارات الأجهزة القضائية هيكلها التنظيمية والوظيفية وجدول لوصف الوظائف وتقويمها.

(٢) يعتمد رئيس القضاء بناء على توصية بذلك من مجلس الخدمة الهيكل التنظيمية والوظيفية.

#### سجلات الوظائف

٦- (١) تحفظ رئاسة إدارة المحاكم سجلاً خاصاً للعاملين التابعين لها والعاملين بالأقسام الإدارية والمحاكم التابعة للأجهزة القضائية كما تحفظ سجلاً منفصلاً للجامعيين.

(٢) تكون سجلات الجامعيين وغير الجامعيين وأي فئات أخرى يحددها رئيس القضاء منفصلة في مداخل التعيين حتى الدرجة الخامسة وفقاً لمؤهلاتهم.

(٣) تحفظ كل إدارة بما في ذلك إدارات الأجهزة القضائية بالولايات سجلات خاصة بالعاملين بالدرجة الثالثة عشرة فأدنى.

#### التغيير في مقررات الوظائف

٧- (١) يتم إجراء التغيير في مقررات وظائف الدرجات القيادية العليا بقرار

من رأس الدولة بناء على توصية بذلك من رئيس القضاء.  
(٢) يتم إجراء التغيير في مقررات وظائف الدرجات الأخرى بقرار من رئيس القضاء بناء على توصية بذلك من اللجنة برئاسة الإدارة.

## الفصل الثالث

### التعيين

٨- فيما عدا الوظائف القيادية العليا وتلك التي يمكن شغلها بالترقي من داخل السلطة يتم شغل جميع الوظائف الشاغرة وتحديد الأسس والضوابط التي تحكم التعيين فيها بموجب أمر يصدره رئيس القضاء لذلك.

### حق التنافس لشغل الوظائف

٩- يكفل لجميع السودانيين الحق في الاختيار لأي وظيفة في السلطة يصدر بشأنها إعلان، بموجب أحكام هذه اللائحة دون أي تمييز الا لكفاءتهم ومؤهلاتهم واستيفائهم لشروط التعيين الواردة في المادة (١٠).

### شروط التعيين

١٠- (١) لا يكون التعيين إلا للملء ووظيفة شاغرة وبموافقة اللجنة ويشترط في الشخص المراد تعيينه أن تتوفر لديه الشروط الآتية:

- (أ) يكون سودانياً كامل الأهلية.
- (ب) لا يقل عمره عن ستة عشر عاماً.
- (ج) يكون لائقاً طبياً.
- (د) يكون حاصلاً على المؤهل المطلوب توفره لشغل الوظيفة على أن يكون حاصلاً على الشهادة الثانوية بنجاح في حالة الوظيفة بالدرجة الرابعة عشرة وان يقدم الشهادة التي تثبت ذلك.
- (هـ) يكون حسن السلوك محمود السيرة.

(٢) يجوز لرئيس القضاء بعد توصية بذلك من مجلس الخدمة أن يحدد إذا اقتضت الضرورة ذلك شروط خدمة خاصة لبعض فئات العاملين وتطبق تلك الشروط استثناء من أحكام هذه اللائحة.

### إعادة تعيين المتقاعدين بالمعاش والمستقلين

١١- (١) يجوز لرئيس القضاء إعادة تعيين أي من العاملين المتقاعدين بالمعاش في حالة الحاجة الفعلية لخدماتهم على أن يكون ذلك بالمشاهدة ويحدد الأمر شروط خدمتهم وذلك بناء على توصية بهذا من مجلس الخدمة أو اللجنة بحسب الحال وفقاً لأحكام قانون معاشات الخدمة العامة شريطة ألا يعود مثل هذا التعيين بالضرر على أي من العاملين بالخدمة المستديمة.

(٢) تجوز إعادة تعيين أي من العاملين المستقلين بذات الدرجة والمرتب السابقين إن وجدت الوظيفة الشاغرة واستوجبت مصلحة العمل ذلك على أن يخضع لفترة اختبار لا تقل عن ستة أشهر ويكون مستحقاً للعلاوة الدورية الأولى بعد مضي سنة واحدة على تاريخ إعادة التعيين ويوضع في ذيل أسبقية الدرجة في قائمة الأقدمية.

(1) <sup>1٢</sup> يجوز لرئيس القضاء أن يمد فترة خدمة العامل بعد تقاعده بالمعاش لمدة سنة أولى قابلة للتجديد على ألا تزيد المدد الإضافية في مجموعها على خمس سنوات إذا:

(أ) اقتضت مصلحة العمل ذلك.

(ب) وجود وظائف شاغرة

### سلطة التعيين

١٢- (١) يتم التعيين في وظائف الدرجات القيادية العليا بموجب أمر يصدره

١- تعديل المفوضية ٢٠٠٨م

٢- بموجب موافقة رئيس القضاء وخطاب رئيس عام إدارة المحاكم بتاريخ ٢١/١/٢٠١٨م

رأس الدولة بناء على توصية بذلك من رئيس القضاء .

(٢) يتم التعيين في وظائف الدرجات العليا والوظائف الزمنية حتى الدرجة الثانية عشرة بموجب أمر يصدره رئيس القضاء بناء على توصية بذلك من اللجنة.

(٣) يتم التعيين لملء الوظائف الأخرى بموجب أمر يصدره رئيس الوحدة بناء على توصية بذلك من اللجنة المعنية.

### **عقد الخدمة**

١٣- يتم التعيين بموجب عقد مكتوب للخدمة يتضمن الواجبات والحقوق المترتبة على الخدمة وينص فيه على فترة الاختبار والتثبيت في الخدمة وكيفية إنتهائه وأي شروط أخرى ذات الصلة بالوظيفة وفقاً للقوانين واللوائح.

### **التدريب وإعادة التأهيل**

١٤- يكون التدريب واجباً وظيفياً على جميع العاملين .

## **الفصل الرابع**

### **المرتبات**

#### **مرتبات الدرجة**

١٥- (١) تخصص لكل وظيفة من الوظائف إحدى الدرجات المبينة في هيكل المرتبات وفقاً للجدول الأول الملحق بهذه اللائحة.  
(٢) يتقاضى العاملون مرتباً كل وفقاً لدرجة وظيفته المحددة بهيكل المرتبات المذكور في البند (١) سواء كان تعيينه ابتدائياً أو نقلاً ما لم يكن بموجب عقد خاص.

#### **الفئة الابتدائية للدرجة**

١٦- (١) يمنح كل واحد من العاملين عند تعيينه الفئة الابتدائية للدرجة المخصصة لوظيفته على أن يجوز لرئيس الوحدة على الرغم من ذلك أن

يحدد عند التعيين أي فئة أخرى غير الفئة الابتدائية للدرجة مراعاة للخبرة السابقة أو المؤهلات العلمية للشخص المعني أو الاثنين معاً أو عند الضرورة لتعيين العمال في الدرجة السابعة عشرة.

(٢) يتقاضى كل واحد من العاملين في حالة نقله من السلطة وإليها ذات فئة المرتب الذي كان يتقاضاه في تاريخ نقله من الجهة التي نقل منها.

### صرف المرتبات مقدماً

١٧- يجوز لرئيس الوحدة أن يصدق بصرف المرتبات مقدماً في أي من الحالات الآتية:

- أ. التعيين الأول المصحوب بالنقل إلى أي مكان داخل القطر.
- ب. ابتداء البعثة الدراسية وانتهائها.
- ج. التصديق بالإجازة السنوية.
- د. المأمورية التي تزيد مدتها على شهر واحد.
- هـ. النقل العادي من جهة إلى أخرى.
- و. المناسبات العامة.

### حالات عدم صرف المرتب

١٨- لا يجوز صرف المرتب أو أي جزء منه لأي من العاملين في أي من الحالات الآتية:

- أ) أن تحكم عليه بالسجن محكمة ذات اختصاص.
- ب) وقفه عن العمل بموجب أحكام لائحة إدارة المحاكم (محاسبة العاملين).
- ج) صدور جزاء بذلك تطبيقاً لأحكام أي قانون.
- د) تغيبه عن العمل بدون إذن.

### تخفيض المرتب والدرجة



١٩- لا يجوز تخفيض مرتب أي من العاملين أو درجته الا وفقاً لأمر بذلك صادر بموجب أحكام أي قانون على الا يترتب على مجرد تخفيض الدرجة أي تخفيض للمرتب.

### الفصل الخامس

## العلاوات والدلالات والأجر الإضافي والمكافأة

### علاوة شبه العمل القضائي

٢٠- يمنح العاملون علاوة شبه العمل القضائي بنسبة ٧٥٪ من المرتب الأساسي.

### العلاوة الدورية

٢١- (١) يمنح العاملون علاوات دورية وذلك بعد انقضاء سنة من تاريخ تعيين الشخص المعني في الخدمة، كذلك على كل سنة لاحقة داخل نطاق قطاع الدرجة التي يشغلها بشرط حصوله على تقويم للأداء لا يقل عن الوسط.

(٢) يحرم من العلاوة السنوية الموظف أو العامل الذي يحصل على تقويم للأداء دون الوسط على أن يخطر هو بذلك كتابة.

(٣) يمنح العاملون في حالة الإجازة بدون مرتب المصدق بها أو الانتداب أو الإعارة علاوة اسمية وذلك من تاريخ استحقاق الشخص المعني للعلاوة الدورية.

### بدل الإنابة

٢٢- (١) يستحق العاملون بدل إنابة في حالة تكليف أي واحد منهم كتابة من جانب رئيس الوحدة أو رئيسه المباشر أعباء أي وظيفة أعلى من وظيفته على أن يكون ذلك من أول يوم يؤدي فيه الشخص المعني أعباء تلك الوظيفة

- وأن يستمر هو في أداء تلك الأعباء لأكثر من خمسة عشر يوماً .
- (٢) لأغراض البند (١) يجب أن تتوفر الشروط الآتية:
- أ. يكون الشخص الذي يشغل الوظيفة الأعلى متغيباً أو يكون منصبه هذا شاغراً لأي سبب آخر.
- ب. نقل وظيفة الشخص المعني بدرجة واحدة مباشرة عن الوظيفة التي كلف بأداء أعبائها.
- ج. يستمر الشخص المعني في أداء أعباء وظيفته الأصلية أو أي جزء منها.

- (٣) يكون مقدار بدل الإنابة الذي يدفع للشخص المعني على الوجه الآتي:
- (أ) بالنسبة إلى شاغلي الدرجة السابعة فادني ٢/١ العلاوة الدورية المستحقة لشاغلي الوظيفة الأعلى.
- (ب) بالنسبة إلى شاغلي الدرجة الخامسة فأعلى ١ من الفرق ما بين مرتب الشخص المعني ومرتب الشخص الذي يشغل ١٢ الوظيفة الأعلى.

### بدل المأمورية

- ٢٣- (١) يستحق العاملون بدل المأمورية داخل البلاد على ألا تجاوز مدة المأمورية ستة أشهر ما لم يقدر رئيس الوحدة زيادة تلك المدة عندما تقتضي الظروف زيادتها وذلك في أي من الحالات الآتية :
- (أ) تكليف الشخص المعني:
- (أولاً) بمأمورية خارج مقر عمله.
- (ثانياً) بالسفر من مقر عمله إلى أي مكان آخر لأداء أي عمل معين أو امتحان إلزامي أو للكشف الطبي أو العلاج ما لم يلزم سرير المستشفى للعلاج.



(ب) سفر الشخص المعني لأداء الشهادة أمام أي من المحاكم عند تكليفه بذلك.

(٢) يصرف بدل المأمورية المستحق عن كل ليلة وذلك بالفئات التي يحددها السيد رئيس القضاء بالتشاور مع السيد وزير المالية .  
(٣) لأغراض البند (١) تشكل العاصمة القومية وحدة إدارية واحدة .  
(٤) يستحق العاملون بدل المأمورية خارج البلاد عن تكليف الشخص المعني بهذا وذلك وفقاً للفئات التي تحددها الدولة على أن يجوز لرئيس القضاء بناء على توصية بذلك من مجلس الخدمة أن يمنح الشخص المذكور أو رئيس الوفد مبلغاً من المال لمقابلة المصروفات النثرية أو الضيافة عندما تستدعي هذا الطبيعة الاستثنائية للمأمورية.

### بدل الميل

٢٤- (١) يستحق العاملون الذين يستخدمون عرباتهم الخاصة في أداء أعباء ووظائفهم بدل الميل بموافقة رئيس القضاء أو من يفوضه في ذلك على ألا يمنح ذلك البديل أثناء فترات التدريب داخل البلاد وخارجها والإجازات أو لدى توقفه عن استخدام عربته لأي سبب.  
(٢) يحدد رئيس القضاء بناء على توصية بذلك من اللجنة فئات بدل الميل وكذلك الأسس والضوابط التي تنظم صرف البديل المذكور ويجوز له بناء على توصية بذلك من مجلس الخدمة أن يعدل تلك الفئات من وقت لآخر إذا اقتضت الظروف ذلك.

### بدل اللبس والملابس الجاهزة

٢٥- (١) يمنح الموظفون بدل اللبس اللائق مرة واحدة في السنة وذلك بالفئات المحددة بالجدول الملحق بهذه اللائحة.

(٢) تصرف ملابس جاهزة للعمال وفقاً لظروف كل فئة أو يمنحون بدل اللبس اللائق وفقاً للأسس التي يقررها رئيس القضاء بناء على توصية بذلك من رئيس الوحدة.

(٣) تصرف أجهزة وملابس واقية للعمال الذين يستحقون ذلك بموجب قوانين الأمن الصناعي والصحي وفقاً للأسس الواردة بتلك القوانين.

### بدل العلاج

٢٦- تدعم الإدارة صندوق علاج العاملين وعائلاتهم بنسبة ١:٢ وذلك بالإضافة إلى مساهمة العاملين المحددة بالجدول الرابع الملحق بهذه اللائحة على أن يتم الصرف وفقاً للضوابط التي يحددها رئيس القضاء في حدود الاعتماد الموجود.

### علاوة الدراجة

٢٧- يمنح العاملون الذين يستخدمون دراجاتهم الخاصة في أداء أعباء ووظائفهم علاوة دراجة بواقع عشرة جنيهاً في الشهر.

### علاوة الصحة

٢٨- يستحق عمال الصحة والسائفونات علاوة صحة بالفئات التي يحددها رئيس القضاء بناء على اقتراح بذلك من اللجنة وتوصية من مجلس الخدمة.

### بدل الوقود والانتقال أثناء

#### ساعات العمل

٢٩- (١) يستحق العاملون الذين يطلب منهم استخدام دراجاتهم البخارية في أداء وظيفتهم الميدانية التي تتطلب التنقل المستمر أثناء ساعات العمل بدل وقود بالفئات التي يحددها رئيس القضاء بناء على اقتراح بذلك من اللجنة

وتوصية من مجلس الخدمة.

(٢) لا يصرف بدل وقود للشخص المعني إذا انقطع عن أداء أعباء وظيفته الميدانية لأي سبب بما في ذلك الإجازات.  
(٣) يحدد رئيس القضاء أو من يفوضه في ذلك الضوابط التي تنظم صرف بدل الوقود.

(٤) يستحق العاملون الذين لا يملكون دراجات بخارية أو أي وسيلة أخرى للانتقال ويتطلب أداء أعباء وظيفتهم الميدانية التنقل المستمر أثناء ساعات العمل بدل ترحيل بدلاً عن الوقود وذلك بالفئات التي يحددها رئيس القضاء وبناء على اقتراح بذلك من اللجنة وتوصية من مجلس الخدمة على ألا يصرف هذا البند أثناء الإجازات أو لدى توقف الشخص المعني عن أداء أعباء الوظيفة الميدانية لأي سبب.

### علاوة طبيعة عمل

٣٠- يمنح العاملون الذين يكلفون بأداء أعباء ميدانية أو أي أعباء أخرى يرى رئيس الوحدة إنها ذات طبيعة خاصة علاوة طبيعة العمل وذلك بالفئات المحددة بالجدول الخامس الملحق بهذه اللائحة

### بدل السكن

٣١- (١) توفر الدولة السكن المناسب للعاملين من الدرجة الخامسة فأعلى وذلك تقديراً لأهمية واجباتهم وضرورة وجودهم بالقرب من أماكن عملهم.  
(٢) يجوز لرئيس القضاء عند عدم توفر السكن المناسب أن يمنح العاملين المذكورين في البند (١) بدل السكن المناسب.

### بدل الوجبة

٣٢- يمنح العاملون بدل الوجبة إذا استوجبت أي ظروف طارئة أن يستمروا في

العمل بعد انتهاء ساعاته الرسمية نظراً لطبيعته المستعجلة وذلك بالفئات التي يحددها رئيس الوحدة بناء على توصية بذلك من اللجنة على أن يكون صرف البديل المذكور لفترات محددة فحسب.

### الأجر الإضافي وكيفية صرفه

٣٣- (١) يمنح العاملون الذين يطلب منهم الاستمرار في العمل بعد انتهاء ساعاته الرسمية أجراً إضافياً وذلك عن كل الساعات الإضافية التي يعملون فيها بعد انتهاء تلك الساعات بمعدل ساعة وثلث الساعة بالنسبة إلى كل ساعة إضافية من الأيام العادية وساعة ونصف الساعة بالنسبة إلى كل ساعة إضافية من أيام العطلات الرسمية على أن يدفع نقداً وشهراً بشهر .

(٢) لأغراض البند (١) يكون رئيس الوحدة أو من يفوضه في ذلك هو الشخص الذي يطلب من العاملين الاستمرار في العمل بعد انتهاء ساعاته الرسمية على ألا تتجاوز الساعات الإضافية مائة وعشرين ساعة الا في حالة سائقي العربات فيجوز أن تمتد الساعات الإضافية بالنسبة إليهم إلى مائة وثمانين ساعة فإذا زادت عند ذلك فتضاف إلى إجازاتهم السنوية.

### فئات العلاوات الخاصة والبدلات والأجر الإضافي

٣٤- يحدد رئيس القضاء بناء على توصية بذلك من مجلس الخدمة مبنية على اقتراح اللجنة فئات العلاوات الخاصة والبدلات والأجر الإضافي التي تمنح للعاملين ويجوز له تعديلها من وقت لآخر بذات الكيفية.

### المكافآت

٣٥- يجوز لرئيس القضاء بناء على توصية بذلك من رئيس الوحدة أن يمنح أي



واحد من العاملين يقوم بأداء أي أعمال أو خدمات ممتازة أو تقديم أي بحوث أو مقترحات تساعد على زيادة الإنتاج أو تخفيض تكاليفه أو تحسينه أو يقوم بأداء أي أعمال تقتضي بذل المزيد من جهده وساعات راحته أياً من المكافآت الآتية:

- (أ) مكافأة مالية لا تزيد على مرتبه الأساسي السنوي.
- (ب) ترقية استثنائية غير مقيدة بالقواعد العامة للترقي.
- (ج) إيفاده في بعثة للدراسة أو التدريب داخل البلاد أو خارجياً دون التقيد بالقواعد العامة التي تحكم ذلك.
- (د) التوصية لدى رئيس رأس الدولة لمنحه أياً من الأوسمة والأنواط

### المكافآت المادية التشجيعية

٣٦- يجوز لرئيس الوحدة بناء على توصية بذلك من اللجنة أن يمنح العاملين مكافآت مادية في حالة قيامهم بأداء أي أعمال إضافية تستدعي بذل المزيد من جهدهم والتضحية بساعات راحتهم على أن تتوفر الاعتمادات المالية اللازمة لهذا وذلك بغرض تشجيعهم على استنفار طاقاتهم ورفع كفاءتهم وتحسين أدائهم.

- أ/٣٦- 'يكون كل عامل أو موظف قضى في الخدمة أكثر من عام كامل مستحقاً لبدل نقدي عن الترحيل أثناء الإجازة السنوية يعادل مرتبة أشهر.
- ب- 'يمنح العامل عند انتهاء خدمته أجر ستة أشهر كاملاً بدل نقل أمتعة
- ج- يمنح العامل بدل ترحيل نقدي عند انتهاء خدمته وفقاً للآتي:
- ١- أجر شهرين إجمالي لغير المتزوجين

١- تعديل المفوضية ٢٠١٢م

٢- تعديل المفوضية ٢٠١٧م

- ٢- أجر ثلاثة أشهر إجمالي للمتزوجين والمتزوجة دون أبناء  
٣- أجر ستة أشهر إجمالي للمتزوج والمتزوجة ولديهم أبناء  
ذلك شرط تقديمه وثيقة الزواج وشهادة ميلاد أحد الابناء للمتزوجين مع مراعاة تاريخ استخراجها  
د- تلغي<sup>١</sup>.

هـ<sup>٢</sup> - يستحق كل عامل بالسلطة القضائية منحة عيد وفقاً للآتي:

- ١- مرتب شهرين كاملة في عيد الفطر المبارك.  
٢- مرتب ثلاثة أشهر كاملة في عيد الأضحى.

## الفصل السادس

### تقارير الأداء والتفتيش الإداري

#### تقارير الأداء

- ٣٧- (١) تكتب تقارير عن أداء العاملين بواسطة رؤسائهم المباشرين مرة واحدة في السنة وذلك على الأنموذج (١) الملحق بهذه اللائحة.  
(٢) تجب على كاتب التقرير أن يعرضه على كل واحد من العاملين تكون درجة تقويمه هي الوسط أو دونها ويكون للشخص المعني في هذه الحالة الحق في إبداء رأيه كتابة.

#### نطاق التفتيش ومدته

- ٣٨- يجري التفتيش على أداء العاملين برئاسة إدارة المحاكم والوحدات التابعة لها وكذلك على أداء العاملين بالأجهزة الإدارية بالولايات والإدارات الأخرى والوحدات التابعة لها وأيضاً على أداء جميع العاملين بالمحاكم والمكاتب التابعة للسلطة القضائية مرة كل سنة واحدة أو بناء على طلب بذلك من رئيس القضاء

١- تعديل المفوضية ٢٠١٢م

٢- تصديق رئيس القضاء بتاريخ ٨/٩/٢٠١٧م وموافقة وزير المالية بتاريخ ١/١/٢٠١٨م، وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٤٥٨ لسنة ٢٠١٦ بتاريخ ٢٠/ديسمبر ٢٠١٦م

أو رئيس الوحدة.

### تقرير التفتيش

٣٩- (١) يتكون تقرير التفتيش من قسمين اثنين يتضمن القسم الأول منهما الملاحظات الفنية التي ظهرت أثناء التفتيش منفصلة عن غيرها ويتضمن القسم الثاني رأي المفتش في كفاءة الشخص المعني ومدى عنايته بعمله على أن يدعم رأيه بالشواهد.

(٢) يحتوي القسم الثاني من تقرير التفتيش على البيانات الآتية عن الشخص المعني:

(أ) مدى اهتمامه بتنفيذ الأوامر المتعلقة بعمله اليومي وتنفيذها بالسرعة المطلوبة.

(ب) مدى عنايته بالعمل وإلمامه بالقوانين واللوائح المنظمة له.

(ج) مقدرته على الإشراف على مرؤوسيه إن كان مسؤولاً.

(٣) يعد تقرير التفتيش على النموذج رقم (٢) الملحق بهذه اللائحة.

### تقويم العاملين

٤٠- ١. يتم تقويم العاملين بواسطة اللجنة وذلك بعد اطلاعها على المستندات والبيانات الآتية :

(أ) تقارير الرؤساء المباشرين عن الثلاث سنوات الأخيرة.

(ب) تقرير التفتيش.

(ج) الحالات المنصوص عليها في المادة ٤٢ (٢) إن وجدت.

٢. يجوز للجنة أن توصي باعتماد جميع التقارير أو أي منها أو أن توصي بتعديلها أو إلغائها على أن توصي في حالة توصيتها هي بإلغاء تقرير التفتيش بأن يعاد التفتيش وفقاً للتوجيهات التي تراها مناسبة.

٣. يجب على رئيس الوحدة في حالة حصول أي من العاملين على تقويم

بدرجة وسط أو أقل أن يخطره بذلك التقييم.  
٤. يجوز للجنة أن تستعين بلجان فرعية بغرض تقييم العاملين على أن تخضع أعمال تلك اللجان لمراجعتها هي:

### التقييم في حالة عدم وجود تقارير للتفتيش

٤١- يقوم العاملون المذكورون فيما يلي في حالة عدم وجود تقارير للتفتيش بشأنهم بناء على تقارير رؤسائهم المباشرين على أن تضاف الدرجات المقررة لتقرير التفتيش إلى متوسط تقارير رؤسائهم عن الثلاث سنوات الأخيرة والعاملون هم:

- (أ) شاغلو الوظائف القيادية العليا.
- (ب) المعارون والمنتدبون.
- (ج) الذين يتعذر تفتيش أدائهم بسبب طبيعة عملهم أو أي سبب مماثل آخر.

### نتيجة التقييم

٤٢- (١) يتم تقييم العاملين وفقاً للدرجات التي يحصلون عليها في تقارير الأداء وذلك حسب الآتي:

- (أ) جيد جداً : للدرجات من ٨٦ إلى ١٠٠ ويقصد بهذا التقييم امتياز الأداء بأن تكشف التقارير عن التفوق مع عدم وجود مخالفات تتعلق بالعمل والسلوك.
- (ب) جيد : للدرجات من ٧٠ إلى ٨٥ ويقصد بهذا التقييم جودة الأداء دون التفوق.
- (ج) فوق الوسط : للدرجات من ٦٥ إلى ٦٩ ويقصد بهذا التقييم الأداء المرضي.

(د) وسط : للدرجات من ٥٠ إلى ٦٥.

(هـ) اقل من الوسط : للدرجات التي تقل عن ٥٠ درجة ويقصد بهذا الأداء غير المرضي .

(٢) تؤخذ في الاعتبار لدى تقويم العاملين الحالات الآتية:

أ. توقيع الجزاء على الشخص المعني بواسطة مجلس للمحاسبة.

ب. توقيع الجزاء على الشخص المعني بواسطة مجلس للمحاسبة الإيجازية.

ج. لفت نظر الشخص المعني كتابة لعدم تكرار المخالفة بدون تقديمه إلى مجلس المحاسبة إذا لم تنقض على لفت النظر مدة ستة أشهر.

(٣) مع مراعاة أحكام المادة (٤٠) تستقطع الدرجات الموضحة فيما يلي عن كل جزء أو لفت النظر يتم توقيعه بعد ترقية الشخص المعني الأخيرة شريطة ألا يتكرر الجزاء أو لفت النظر والدرجات هي:

(أ) ٥ درجات في الحالة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من البند (٢).

(ب) ٣ درجات في الحالة المذكورة في البند (٢) (ب)

(ج) درجتان في الحالة المشار إليها في الفقرة (ج) من البند (٢).

### الاستئناف ضد التقويم

٤٣- (١) يجوز لكل واحد من العاملين حصل على تقويم كلي بدرجة الوسط، أو أقل منها أن يستأنف الأمر خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تسلمه للإخطار بذلك من رئيس الوحدة.

(٢) يشكل رئيس القضاء أو رئيس الوحدة لجنة لنظر الاستئناف برئاسة أحد قضاة المحكمة العليا أو محاكم الاستئناف بحسب الحال وعضوين لا تقل درجتهم عن درجة الشخص المستأنف ورفع التوصية بشأنه إليه هو، ويجوز له أن يؤيد التوصية أو يعدلها بالخفض أو الرفع ويكون قراره نهائياً

في هذا الصدد.

## الفصل السابع الترقيات الاختيار للترقي

٤٤- (١) تكون الترقية من الدرجة إلى الدرجة التي تليها مباشرة في الهيكل الوظيفي المصدق للإدارة.

(٢) لا تتم الترقية إلا لشغل وظيفة شاغرة أو وظيفة فوق المقرر مصدق بإنشائها.

(٣) يجوز عند الضرورة ملء الوظيفة الشاغرة المصدق بها بأي من العاملين دون التقيد بأن يكون في الدرجة الأدنى مباشرة من الوظيفة الشاغرة أو قد مضت عليه سنة في الدرجة التي يشغلها.

(٤) لا يجوز أن يرقى أي من العاملين خلال فترة الاختبار إلا في الحالات التي يستثنىها رئيس القضاء أو رئيس الوحدة بحسب الحال.

(٥) يحدد رئيس القضاء أو رئيس الوحدة بحسب الحال منطقة الترقي.

### أسس الترقي

٤٥- (١) يتم الاختيار للترقي حتى الدرجة الرابعة على أساس الكفاءة ويعطى الوزن الأكبر للأداء يليه المؤهل العلمي للوظائف المعنية ثم تليه الأقدمية وفقاً للنسب الآتية:

- أ. ٤٠٪ لتقارير التفتيش.
- ب. ٢٠٪ لتقارير الرؤساء.
- ج. ٢٠٪ للمؤهل العلمي وفي حالة العمال تضاف درجات المؤهل العلمي إلى درجات التفتيش.
- د. ٢٠٪ للأقدمية.

(٢) يتنافس للترقي جميع العاملين الحاصلين على تقويم من فوق الوسط

فأعلى.

(٣) تكون الترقية للوظائف الشاغرة وفقاً لأسببية ترتيب أسماء العاملين المتنافسين المدرجة بالقائمة التي تعدها لجنة الترقيات من واقع التقويم على أن تتم ترقية الحاصلين على تقويم جيد جداً أولاً ثم يأتي بعدهم الحاصلون على جيد وأخيراً الحاصلون على فوق الوسط على ألا يجوز تخطي أي من العاملين يكون حاصلًا على تقويم جيد جداً في أي منافسة وأن يجوز تخطي من حصل على تقويم جيد مرة واحدة في حالة اشتراكه في التنافس للترقي في أي منافسة أخرى .

(٤) مع مراعاة أحكام الفقرتين (ج) و(د) من البند (١) يختص رئيس القضاء بتقويم أداء الوظائف القيادية العليا والدرجات العليا.

### التظلم

٤٦- (١) يكون التظلم ضد قرارات لجان الترقيات على الوجه الآتي:

- (أ) بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف القيادية العليا إلى رأس الدولة بواسطة رئيس القضاء.
- (ب) بالنسبة إلى العاملين من شاغلي الدرجات العليا إلى رئيس القضاء بواسطة مجلس الخدمة،
- (ج) بالنسبة إلى العاملين من شاغلي الوظائف الأخرى إلى رئيس الوحدة بواسطة اللجنة.

(٢) يسقط الحق في التظلم بالنسبة إلى جميع القرارات المتعلقة بالترقيات بعد ستة أشهر من تاريخ إعلانها.

### حظر ترقية أو الموقوف

- ٤٧- (١) لا يجوز أن يرقى أي من العاملين إذا كان كل متهماً في أي إجراءات جنائية أو أخرى للمحاسبة الإدارية أو موقوفاً بسبب تلك الإجراءات.
- (٢) على الرغم من أحكام البند (١) يكون للمتهم أو الموقوف الحق في التنافس للترقي فإذا تم اختياره لذلك فتظل الوظيفة التي سيرقى عليها شاغرة لمدة سنة من تاريخ ذلك، وإذا استمرت مدة الإجراءات الجنائية أو الوقف لأكثر من ذلك فينظر في أمر شغل الوظيفة من بين المتنافسين الآخرين.
- (٣) إذا صدر قرار بتبرئة الشخص المتهم أو الموقوف خلال مدة السنة المشار إليها في البند (٢) فيجب أن يرقى على الوظيفة التي احتفظ له بها وترتب أقدميته من تاريخ اختياره للترقي.
- (٤) لا يجوز النظر في أمر ترقية الشخص المتهم أو الموقوف الذي صدر قرار بإدانته إلا بعد مضي ستة أشهر من تاريخ الإدانة.

### تاريخ سريان الترقية وأثرها

- ٤٨- تسري الترقية من تاريخ خلو الوظيفة أو الاختيار للترقي وتكون مجزية من التاريخ الذي يحدده رئيس القضاء أو رئيس الوحدة بحسب الحال.

## الفصل الثامن

### الإجازات

#### استبدال الإجازة

- ٤٩- (١) يمنح العاملون بدلاً مالياً عن الإجازة عبارة عن المرتب الشهري عن كل شهر من مدة الإجازة وذلك وفقاً للشروط الآتية:
- (أ) تكون الإجازة مضمنة في مشروع الإجازات.
- (ب) تكون الإجازة قد قطعت لمصلحة العمل.

(ج) يزيد ما يستحقه الشخص المعني من بقية مدة الإجازة عن الحد الأقصى الذي يحدده ديوان شؤون الخدمة.

٤٩- (٢) ' تسقط الإجازة إذا لم يطالب بها خلال عام.

### الإجازة بدون مرتب

٥٠- (١) يجوز لرئيس القضاء أو من يفوضه في ذلك أن يمنح أي واحد من العاملين إجازة بدون مرتب إذا توفرت ظروف استثنائية وكذلك أسباب قوية ومقبولة تبرر ذلك على ألا تزيد مدتها على تسعين يوماً وألا تحسب تلك المدة لأغراض الخدمة المعاشية.

(٢) يجوز منح العامل بعد اجتياز فترة الاختبار بنجاح إجازة بدون أجر لمرافقة الزوج أو الزوجة الموفد أحدهما خارج القطر أو في بعثة أو إجازة دراسية أو المعار أو المنقول للخارج أو الذي يباشر عملاً خاصاً شريطة ألا تتجاوز إجازة المرافقة مدة عمل الزوج أو الزوجة وبحد أقصى خمس سنوات.

(٣) ١- يجوز منح أي عامل بطلب منه ولأسباب مقنعة ومقبولة إجازة بدون أجر لمدة أو مدد لا تتجاوز خمس سنوات على ألا يتعارض ذلك مع مقتضيات العمل وعلى ألا يؤثر ذلك على الأداء بالوحدة المعنية.

٢- لا يجوز وصل الإجازة بدون أجر مع إجازة مرافقة الزوج.

٣- لا تمنح الإجازة بدون أجر إلا بعد مضي فترة الاختبار بنجاح

٤- يقدم العامل طلب الإجازة بدون أجر مع توضيح الأسباب الداعية لذلك.

٥- يظل العامل شاغلاً لوظيفته طوال فترة الإجازة بدون أجر

١- تعديل المفوضية الاجتماع الثاني ٢٠١٢م

٢- تعديل المفوضية الاجتماع الثاني ٢٠١٢م

٣- تعديل المفوضية - الاجتماع الأول ٢٠٠٩م

٦- تكون سلطة التصديق على الإجازة بدون أجر بقرار من رئيس القضاء أو من يفوضه.

### إجازة الحج أو زيارة الأراضي المقدسة

٥١- يمنح العامل الذي يرغب في الحج أو زيارة الأراضي المقدسة بطلب منه إجازة بالأجر الكلي مدتها شهر مرة واحدة أثناء فترة خدمته ويجوز إضافة إجازته السنوية المستحقة أو جزء منها<sup>١</sup>.

### إجازة العدة

٥٢- تمنح كل امرأة مسلمة من العاملين يتوفى عنها زوجها إجازة تكون مدتها هي مدة العدة المقررة شرعاً على أن يدخل في ذلك استحقاقها من الإجازة العادية في السنة التي حدثت فيها الوفاة فإذا كانت لا تستحق أي إجازة في تلك السنة فتستقطع المدة المذكورة من استحقاقها من الإجازة عن السنة التي تليها.

### الإجازة لمرافقة مريض

٥٣- (١) يمنح كل واحد من العاملين يرغب في موافقة أي مريض من أفراد عائلته يكون في رأي القوميسون الطبي محتاجاً إلى مرافق عند سفره للعلاج بالخارج أو يقرر الطبيب المختص ضرورة أن يلازمه الشخص المعني بالمستشفى داخل القطر إجازة للمدة التي يحددها القوميسيون الطبي أو الطبيب المختص وذلك بالاستقطاع من استحقاقه في إجازته العادية فإذا نفذ استحقاقه فتستقطع من مدة إجازته عن السنة التي تليها وما زاد على ذلك فلا يستقطع من أي سنة لاحقة وتعتبر منحة.

(٢) إذا نفذت مدة إجازة مرافقة المريض المنصوص عليها في البند (١) ولم يكتمل العلاج واستدعى الأمر زيادة المدة فيقوم الشخص الذي منح الإجازة بتقديم طلب بزيادة المدة المذكورة بالمدة الإضافية اللازمة



على أن يؤيد المستشار الطبي لجمهورية السودان في البلد الذي يتعالج فيه المريض وجوب زيادة الإجازة وكذلك المدة الإضافية فإذا لم يكن هناك مستشار طبي بذلك البلد فيكون التأييد من جانب رئيس البعثة الدبلوماسية هنالك.

٥٢ - (أ) إجازة أمومة: تمنح الزوجة العاملة التي ترغب في تمديد فترة إجازة الموضوع المنصوص عليها في المادة / ١٠٢ من لائحة الخدمة المدنية القومية لسنة ٢٠٠٧م - لأكثر من تلك الفترة بغرض العناية بطفلها الرضيع إجازة أمومة على النحو التالي:

- (أ) إجازة بأجر أساسي لمدة عام  
(ب) إجازة بدون أجر لمدة عامين طوال فترة خدمتها - ويجوز تجزئتها لأكثر من مدة وذلك بموافقة رئيس الوحدة.

## الفصل التاسع

### أحكام ختامية

### مجلس الخدمة

٥٤ - (١) ينشأ مجلس يسمى «مجلس الخدمة» ويشكل على النحو الآتي:

- (أ) رئيس إدارة المحاكم رئيساً  
(ب) قاضٍ من قضاة المحكمة العليا يختاره رئيس القضاء.  
(ج) قاضٍ من قضاة محاكم الاستئناف يختاره رئيس القضاء.  
(د) المدير التنفيذي للإدارة العامة لشؤون المحاكم.  
(هـ) المدير التنفيذي للإدارة العامة لشؤون القضاة.  
(و) مدير الشؤون المالية والحسابية.  
(ز) المسجل العام للأراضي.

(٢) إذا طلب من مجلس الخدمة تقديم المشورة بشأن أي من المسائل المبينة في الفقرات (أ)، (ب)، (ج)، (ز)، (ح) من المادة ٥٥ (١) فيجوز لرئيس القضاء أن يعين بالمجلس المذكور بصفة مؤقتة عضواً أو عضوين يمثل أو يمثلان فئة الموظفين أو العمال أو كلتا الفئتين على أن تختار النقابة المعنية ممثلها وذلك عندما تكون المسألة أو المسائل المطلوبة المشورة بشأنها متعلقة بأي من الفئتين المذكورتين أو كليهما معاً.

(٣) تكون إجراءات مجلس الخدمة على الوجه الآتي وهي أن:

- (أ) يعقد اجتماعات دورية يحدد مواعيدها رئيسه.
- (ب) يكتمل النصاب القانوني لاجتماعاته بحضور أكثر من نصف الأعضاء.
- (ج) تجاز قراراته بأغلبية على أن يكون لرئيسه صوت مرجح في حالة تساوي الأصوات.

### اختصاصات مجلس الخدمة

- ٥٥- (١) يختص مجلس الخدمة بتقديم المشورة لرئيس القضاء فيما يتعلق بشؤون الخدمة ومع عدم الإخلال بعموم ما تقدم فيما يتعلق بالمسائل الآتية:
  - أ. وضع الهياكل التنظيمية والوظيفية وجدول وصف الوظائف وتقويمها.
  - ب. وضع سياسة تنمية القوى العاملة وبرامجها.
  - ج. تطوير العمل الإداري بالإدارة وتحديثه.
  - د. مقررات الوظائف القيادية العليا.
  - هـ. تعيين شاغلي الوظائف القيادية العليا وترتيبهم ونقلهم وندبهم وإعارتهم.
  - و. وضع تقارير أداء شاغلي الوظائف القيادية العليا وتقويم أدائهم.
  - ز. المرتبات والأجور.



ح. يجوز لمجلس الخدمة أن يشكل لجاناً فنية لمساعدته في تنفيذ اختصاصاته على ألا يشمل ذلك ترقيات العاملين.

### لجنة شؤون الخدمة

٥٦- (١) يشكل رئيس القضاء لجنة لشؤون الخدمة برئاسة السلطة القضائية كما يشكل كل واحد من رؤساء الأجهزة القضائية بالولايات بحسب الحال لجنة مماثلة بالجهاز المعني.

(٢) يتم تشكيل لجنة شؤون الخدمة:

(أ) برئاسة السلطة القضائية من الأشخاص الآتي بيانهم وهم:

(أولاً) المدير التنفيذي للإدارة العامة لشؤون المحاكم رئيساً.

(ثانياً) خمسة من إداريي الرئاسة أعضاء.

(ثالثاً) ممثل لكل من الإدارات الأخرى.

(رابعاً) ممثل لنقابة العاملين.

(ب) بكل الولايات من الأشخاص الآتي بيانهم :

(أولاً) المدير الإداري بالجهاز المعني رئيساً.

(ثانياً) ثلاثة من إداريي الجهاز المعني أعضاء.

(٣) تختص اللجنة برئاسة السلطة القضائية بالتوصية فيما يتعلق بالمسائل الآتية:

(أ) التغيير في مقررات الوظائف من الدرجات العليا فأدنى.

(ب) شؤون العاملين من الوظائف الدرجات العليا فأدنى.

(ج) تقارير التفتيش وتقويم أداء العاملين.

(د) أي مسائل أخرى تحيلها إليها الجهة المختصة.

(٤) تختص اللجنة بالأقاليم والعاصمة القومية بالتوصية فيما يتعلق بالمسائل الآتية:

- (أ) ملء الوظائف عن طريق التعيين أو النقل أو الترقى من الدرجة الثالثة عشرة فادني.
- (ب) شؤون العاملين من وظائف الدرجة الثالثة عشرة فادني.
- (ج) أي مسائل أخرى تحيلها إليها الجهة المختصة.
- (د) ترفع اللجنة توصياتها للجهة المختصة لاتخاذ ما تراه مناسباً بشأن تلك التوصيات.

### تشكيل اللجان

٥٧- يجوز لرئيس القضاء أو رئيس الوحدة بحسب الحال أن يشكل لجنة أو لجاناً يعهد إليها بأداء ما يراه مناسباً من مهام فيما لا يدخل في اختصاص مجلس الخدمة أو اللجنة.

### تفويض السلطات

- ٥٨- (١) يجوز لرئيس القضاء تفويض سلطاته المنصوص عليها في هذه اللائحة لأي من قضاة المحكمة العليا أو لرئيس الوحدة .
- (٢) يجوز لرئيس الوحدة أو من ينوب عنه تفويض سلطاته المنصوص عليها في هذه اللائحة لأي من قضاة الاستئناف أو مدير الإدارة التابعة له فيما يراه مناسباً.
- (٣) يجوز لرئيس إدارة المحاكم تفويض سلطاته في هذه اللائحة إلى المدير التنفيذي أو من ينوب عنه فيما يراه مناسباً