

## تعليمات منح المكافآت والحوافز لموظفي وزارة العمل

الصادرة بموجب المادة (١٥) من تعليمات منح المكافآت والحوافز في الخدمة المدنية الصادرة

عن مجلس الوزراء بموجب أحكام المادة (٣٠/ب) من نظام الخدمة المدنية

رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته

### المادة (١):

تسمى هذه التعليمات (تعليمات منح المكافآت والحوافز لموظفي وزارة العمل) لسنة ٢٠١٠ ويعمل بها من تاريخ إقرارها من مجلس الوزراء.

### المادة (٢):

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذه التعليمات المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

الوزارة: وزارة العمل.

الوزير: وزير العمل.

الأمين العام: أمين عام وزارة العمل.

الرئيس: رئيس اللجنة.

اللجنة: لجنة المكافآت والحوافز المشكلة بموجب هذه التعليمات.

الموظف: كل شخص معين في الوزارة بقرار من المرجع المختص في وظيفة

مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادرة بمقتضى قانون

الموازنة العامة والموظف المعين بموجب عقد أو على حساب

المشاريح ويشمل ذلك الأشخاص المكلفين والمنتدبين والمعارين للعمل

لدى الوزارة، والعاملين في أي جهة أخرى تستعين بهم الوزارة لأداء

مهامها.

المكافآت والحوافز: البذل المعنوي أو المادي المستحق بموجب أحكام هذه التعليمات

ويمنح كأداة تحفيزية من قبل المرجع المختص لقاء جهد أو سلوك أو

عمل متميز أو أداء أعمال تسهم في تطوير واقع العمل في الوزارة

وتحسين صورتها ومستوى الخدمات المقدمة.

### المادة (٣):

تسري أحكام هذه التعليمات على موظفي الوزارة وفق تعريف الموظف الوارد في المادة (٢) من هذه التعليمات.

### المادة (٤):

غايات وأهداف المكافآت والحوافز:

- أ. تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى الكوادر المؤهلة والمدربة في الوزارة.
- ب. رفع إنتاجية الموظف مما يسهم في رفع مستوى الإنتاجية للوزارة.
- ج. تشجيع وتطوير العمل الإبداعي في عمل الوزارة.

### المادة (٥):

يشكل الوزير لجنة تسمى لجنة المكافآت والحوافز تتولى تنفيذ أحكام هذه التعليمات برئاسة أمين عام الوزارة وعضوية أربعة من مدراء المديريات على أن يكون المدير الإداري والمالي أحدهم ويسمى أحد موظفي قسم المحاسبة مقررا للجنة ويتم إعادة تسميتها سنويا، وتجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها بحضوره وثلاثة من أعضائها على الأقل، وتتخذ توصياتها أو تسيباتها بأكثرية أصوات أعضائها الحاضرين على الأقل وإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيسها.

### المادة (٦):

تتولى اللجنة المهام التالية:

- أ- إعداد تقدير الكلفة المالية السنوية المطلوبة كمخصصات لتنفيذ أحكام هذه التعليمات.
- ب- مراجعة تقييم أداء الموظفين بناءً على التقارير التي ترفع إليها من قبل الوحدات الإدارية للوزارة وفق هذه التعليمات.
- ج- مراجعة تقييم أداء ~~الوحدات التنظيمية~~ وفق معايير تميز الوحدات التنظيمية المعتمدة في هذه التعليمات.

- د- إعداد الجداول النهائية بخصوص مستحقات الموظفين من المكافآت والحوافز وإبتمامها والإشراف على حسن تنفيذها والتنسيب لمعالي الوزير بشأنها.
- هـ- النظر في الاعتراضات المقدمة ورفع التوصيات لمعالي الوزير بشأنها.
- و- مراجعة التعليمات كلما دعت الضرورة لذلك.

#### المادة (٧):

تصنف الحوافز والمكافآت وفق هذه التعليمات إلى جزئين:

أ - مكافأة تميز الوحدات التنظيمية:

وتمنح لثلاث وحدات تنظيمية متميزة الأداء وتكون بالتنافس على ثلاث مراكز، وبواقع (١٠%) من إجمالي مخصصات المكافآت والحوافز في الوزارة وحسب التالي:-

١- الوحدة التنظيمية الحاصلة على المركز الأول: تمنح درج الوزارة بالإضافة إلى (٥%) من قيمة الحافز المخصص لتميز الوحدات التنظيمية توزع بين موظفي الوحدة التنظيمية بالتساوي وبما لا يزيد عن (٧٥ دينار) للموظف.

٢- الوحدة التنظيمية الحاصلة على المركز الثاني: تمنح كتاب شكر من معالي الوزير بالإضافة إلى (٣%) من قيمة الحافز المخصص للوحدات التنظيمية توزع بين موظفي الوحدة بالتساوي وبما لا يزيد عن (٥٠ دينار) للموظف.

٣- الوحدة التنظيمية الحاصلة على المركز الثالث: تمنح (٢%) من قيمة الحافز المخصص للوحدات التنظيمية توزع بين موظفي الوحدة بالتساوي وبما لا يزيد عن (٢٥ دينار) للموظف.

٤- يتم قياس تميز أداء الوحدات التنظيمية حسب المعايير التالية:

درجة التقييم					معايير التقييم
أبداً (١)	نادراً (٢)	أحياناً (٣)	غالباً (٤)	دائماً (٥)	
					تساهم الوحدة بشكل فعال في طرح أفكار جديدة وخالقة خلال عملها في فرق العمل.
					تسعى الوحدة دائماً إلى الاستئناس بأراء الجهات الخارجية أو الداخلية ذات العلاقة

درجة التقييم					معايير التقييم
أبداً (١)	نادراً (٢)	أحياناً (٣)	غالباً (٤)	دائماً (٥)	
					في عملية اتخاذ القرارات.
					لدى الوحدة الاستعداد دائماً للمساعدة في حل مشكلات الوحدات الأخرى في الوزارة.
					كل فرد في الوحدة على دراية تامة بدوره ضمن الفريق ولديه أهداف واضحة وأساليب فعالة لتحقيق الأهداف ويدرك النتائج التي يتم تحقيقها.
الاتصال					
					لدى الوحدة قنوات اتصال فعالة (العلاقات الأفقية مع الوحدات الأخرى والجهات والمؤسسات الخارجية).
					تقوم الوحدة بإيصال المعرفة إلى الوحدات الأخرى والجهات الخارجية ذات العلاقة بأسلوب واضح ومبرمج ودقيق.
					تقوم الوحدة بنقل المعلومات بصورة مستمرة ومشاركة الخبرات داخلياً مع الوحدات المختلفة.
الابتكار					
					يتم طرح أفكار خلاقة وجديدة بشكل دوري ويفوق التوقعات.
الالتزام					
					ينقيد موظفو الوحدة بالالتزام بساعات الدوام الرسمي والحضور.
					المظهر العام للوحدة والموظفين على مستوى
المظهر العام					

١. يتم قياس التميز الوظيفي للموظف وفق المعايير التالية:-

ملاحظات	القيمة المتحققة	وزن المعيار	معايير أساس تتعلق بالموظف (التميز الوظيفي)
		١٥	درجة التزام الموظف بمدونة وأخلاقيات السلوك الوظيفي
		١٥	الإنجازات التي يقدمها الموظف بجودة عالية وتزيد عن المتوقع وتتعدى مهام عملة الوظيفي.
		١٠	درجة مساهمة الموظف في تبسيط إجراءات العمل وتسهيل تقديم الخدمات لمتلقيها.
		١٠	الجهود المتميزة التي يبذلها الموظف لتخطي المعوقات والصعوبات التي تواجهه في إنجاز العمل.
		١٠	درجة المبادرة و الريادة في الأفكار والمقترحات التي يقدمها الموظف وإمكانية تطبيقها وتبنيها.
		١٠	القدرة على العمل بروح الفريق و خلق أفكار إبداعية تسهم في دعم عمل الفريق بفاعلية.
		١٠	مشاركة الموظف في اللجان المؤقتة والغير مستحقة للمكافأة وفق أي تشريعات أخرى.
		١٠	التحلي بشخصية وسلوك متميزين
		٥	مستوى تعامل الموظف مع المواقف الطارئة واتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب.
		٥	مساهمة الموظف في خفض النفقات والمحافظة على المال العام
		١٠٠	المجموع

٢. يراعى أن تكون المكافآت والحوافز للموظف ضمن حدود الفئات الوظيفية التالية:

الفئة الأولى: (٢٥٠ دينار - ٤٥٠ دينار).

الفئة الثانية: (١٠٠ دينار - ٢٥٠ دينار).

الفئة الثالثة: (٧٥ دينار - ١٥٠ دينار).

٣. يستحق الموظف مكافأة أو حافزاً حسب مجموع النقاط المبينة أدناه:

- أ. أقل من (٦٠) علامة لا يستحق أي مكافأة أو حافز.
- ب. الموظف الذي يحصل على مجموع علامات ما بين (٦٠ - ٧٥%) يستحق الحد الأدنى من المكافأة المنصوص عليها في البند (٢) من الفقرة (ب) من هذه المادة.
- ج. الموظف الذي يحصل على مجموع علامات ما بين (٧٦ - ٨٩%) يستحق ٨٠% من المكافأة المنصوص عليها في البند (٢) من الفقرة (ب) من هذه المادة.
- د. الموظف الذي يحصل على مجموع علامات (٩٠% فما فوق) يستحق الحد الأعلى من المكافأة المنصوص عليها في البند (٢) من الفقرة (ب) من هذه المادة.

#### المادة (٨):

تصرف المكافآت والحوافز المنصوص عليها في هذه التعليمات بقرار من الوزير بناءً على تنسيب اللجنة وذلك من المخصصات التي تنص عليها التشريعات النافذة.

#### المادة (٩):

يحرم الموظف من الحوافز والمكافآت في الحالات التالية:

- أ- الإجازة بدون راتب وعلاوات.
- ب- الإعارة أو الإنتداب أو التكليف بالعمل لدى جهة أخرى.
- ج- الإيفاد في دورة أو بعثة لمدة تزيد عن شهر.
- د- الإيقاف عن العمل بسبب إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي أو المدعي العاد أو المحكمة.

هـ- التبغيب عن العمل في غير الحالات المبينة في الفقرات (أ، ب، ج، د) من هذه المادة

لأي سبب من الأسباب لمدة تزيد عن (١٠) يوم عمل خلال الشهر الواحد.

و- إذا اتخذت بحقه عقوبة من العقوبات المحددة في الفقرة (أ) من المادة (١٤١) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وعلى النحو التالي:

١. (٥٠%) من المكافأة المستحقة إذا كانت العقوبة التنبيهية.

٢. (٧٥%) من المكافأة إذا كانت العقوبة الإنذار أو الحسم من الراتب.

٣. إذا تجاوزت العقوبة الحسم من الراتب الأساسي فيحرم من المكافأة أو الحافز لمدة سنة.

المادة (١٠) أحكام عامة:

- أ- يشترط لمنح المكافآت والحوافز ما يلي:
- ١- تحقيق الوحدة لأهدافها المقررة.
  - ٢- توفر المخصصات المالية لهذه الغاية.
- ب- تصرف المكافآت والحوافز المنصوص عليها في هذه التعليمات في ضوء المخصصات المتوفرة وفقاً لما يلي:
١. شهرياً كمكافأة المندة بموجب البند (ب) من المادة (٧) من هذه التعليمات.
  ٢. نصف سنوية للمكافأة المحددة بموجب البند (أ) من المادة (٧) من هذه التعليمات.
- ج- يجب أن يتم إطلاع الموظفين على هذه التعليمات والمعايير المتبعة في التقييم.
- د- اعتباراً من تاريخ موافقة مجلس الوزراء على هذه التعليمات، لا تسري على موظفي وزارة العمل أحكام الحالة رقم (٥) من المادة (٧) من تعليمات منح المكافآت والحوافز في الخدمة المدنية الصادرة عن مجلس الوزراء بموجب أحكام المادة (٣٠/ب) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته، وتعتبر جميع القرارات السابقة المتعلقة بالمكافآت والحوافز الصادرة لموظفي وزارة العمل بمقتضى الحالة رقم (٥) المشار إليها اعلاة لاغية.
- هـ- للوزير وبناء على تنسيب اللجنة إعادة النظر في هذه التعليمات وإجراء التعديلات اللازمة عليها كلما دعت الحاجة شريطة موافقة مجلس الوزراء على التعديلات المقترحة.