أسس منح المكافآت والحوافز لموظفي الخدمة المدنية المرتبطة بالأداء

صادرة بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (29) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020

المادة (1):

تسمى هذه الأسس (أسس منح المكافآت والحوافز لموظفي الخدمة المدنية المرتبطة بالأداء)، ويعمل بها اعتباراً من تاريخ 2023/1/1.

المادة (2):

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

النظام : نظام الخدمة المدنية.

المرجع المختص : الوزير المعرف وفق أحكام المادة (2) من النظام.

المكافأة : بدل أو مقابل مالي يمنح من قبل المرجع المختص كأداة تحفيزية لقاء جهد و/أو سلوك و/أو أداء متميز أو أداء أعمال متميزة خلال أوقات الدوام الرسمي، تسهم في تطوير واقع العمل في الدائرة وتحسين صورتها ومستوى الخدمات المقدمة لمتلقيها.

الحافز : بدل أو مقابل معنوي يمنح من قبل المرجع المختص كأداة تحفيزية لقاء جهد و/أو سلوك و/أو أداء متميز أو أداء أعمال متميزة خلال أوقات الدوام الرسمي، تسهم في تطوير واقع العمل في الدائرة وتحسين صورتها ومستوى الخدمات المقدمة لمتلقيها.

الأهداف الفردية : النتائج المتوقع من الموظف تحقيقها وفقاً لمعايير الأهداف المحددة من الدائرة والقابلة للقياس والمرتبطة بإطار زمني محدد.

ب- تعتمد التعاريف الواردة في النظام حيثما ورد النص عليها في هذه الأسس ما لم تدل القرينة على غير ذلك.

المادة (3):

تسري أحكام هذه الأسس على الموظف المعين على احدى الشواغر المدرجة في جداول تشكيلات الوظائف الحكومية الصادرة بعد سريان نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 بتاريخ 2020/2/2، وبوشر بإجراءات تعيينه بعد هذا التاريخ.

المادة (4):

أ- لغايات منح المكافأة تراعى الاعتبارات التالية:

1. أن يتم الإنفاق من المخصصات المرصودة في موازنة الدائرة، ولا يجوز إصدار أي قرار بمنح أي مكافأة إذا لم تتوفر تلك المخصصات.
2. تمنح المكافآت المرتبطة بالأداء للموظف كل أربعة اشهر بناءً على نتائج تقييم أداء الموظف وفقاً للنموذج المعد من الديوان لهذه الغاية.
3. تحقيق معايير الاستحقاق والجدارة.
4. أن تتناسب قيمة المكافأة مع مستوى الأداء ووفق الزمن المحدد لإنجازه والجودة والمخرجات المطلوبة.
5. أن لا يتقاضى الموظف المكافأة المنصوص عليها في هذه الأسس عن أي عمل يتقاضى عليه بدل عمل إضافي أو مكافأة مهما كان نوعها أو اسمها في أي تشريع آخر.

ب- تحدد قيمة المكافأة للموظف بما يتناسب مع مستوى الاداء الفردي المرتبط بالاهداف التشغيلية للوحدة التنظيمية التي يعمل بها كل أربعة أشهر وفقا لما يلي:

1. ما نسبته (60%) من قيمة المكافأة مقسمة على اربع دفعات تمنح كل دفعة بصورة شهرية بناءً على نتائج تقييم الاداء السنوي للموظف عن العام السابق، على أن لا يقل تقديره السنوي عن جيد.
2. ما نسبته (40%) من قيمة المكافأة بناءً على نتائج تقييم أداء الموظف وفقاً للنموذج المعد من قبل الديوان لهذه الغاية ومدى تحقيق الموظف للأهداف الفردية المدرجة في خطة الموظف خلال فترة التقييم.
3. أن لا تزيد قيمة المكافأة التي يتقاضاها الموظف بموجب هذه الأسس خلال فترة التقييم عن راتبه الاجمالي لاربعة أشهر.

ج- 1. تحدد قيمة المكافأة المرتبطة بالاداء التي تصرف للموظف خلال فترة التقييم وفق المعادلة التالية:

$$\text{قيمة المكافأة لفترة التقييم} = \frac{4 \text{ (عدد أشهر فترة التقييم)} \times \text{الراتب الاجمالي (لاربعة أشهر)}}{12 \text{ (عدد أشهر سنة التقييم)}}$$

2. مع مراعاة ما ورد في الفقرة (ج) من المادة (5) من هذه الأسس، يجوز للمرجع المختص بالإضافة الى المكافأة المقررة بمقتضى هذه الأسس، منح مكافأة مالية شهرية لشاغلي الوظائف القيادية مبلغ (150) ديناراً، ولشاغلي الوظائف الأشرافية مبلغ (100) دينار، ولباقي فئات الموظفين مبلغ (50) دينار.
3. لا يجوز أن يتجاوز أجمالي المكافأة التي تصرف للموظف خلال فترة التقييم وفقاً لهذه الأسس أجمالي المكافأة عن نفس الفترة لمثيله بالفئة والدرجة والوظيفة المحددة قبل صدور نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020.

د- لا تخضع المكافأة المحددة في البند (2) من الفقرة (ب) من هذه المادة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

المادة (5):

مع مراعاة ما ورد في المادة (6) من هذه الأسس:

أ- يمنح الموظف نسبة من المكافأة في أي من الحالات التالية:

1. كامل نسبة المكافأة المحددة في البند (1) من الفقرة (ب) من المادة (4) من هذه الأسس و(50%) من قيمة المكافأة المحددة في البند (2) من الفقرة (ب) من المادة (4) من هذه الأسس إذا كانت مدة إجازة الموظف متصلة أو متقطعة أكثر من (20) يوماً خلال فترة التقييم وبما لا يتجاوز مدة الاربعة أشهر خلال سنة التقييم.
2. (50%) من قيمة المكافأة المحددة في البند (1) من الفقرة (ب) من المادة (4) من هذه الأسس إذا تجاوزت مدة الإجازة الاربعة أشهر دون أن يتقاضى أي نسبة من المكافأة المنصوص عليها في البند (2) من الفقرة (ب) من المادة (4) من هذه الاسس.

ب- على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة، تمنح الموظفة الحاصلة على إجازة أمومة كامل نسبة المكافأة المحددة في البند (1) من الفقرة (ب) من المادة (4) من هذه الأسس و(50%) من قيمة المكافأة المحددة في البند (2) من الفقرة (ب) من المادة (4) من هذه الأسس طيلة فترة إجازة الأمومة.

ج- يمنح الموظف خلال فترة التجربة في أي مرحلة من مراحل تقييم الاداء المكافأة المنصوص عليها في هذه الأسس وفقا لما يلي:

1. مبلغ (40) دينار شهرياً خلال الثلث الأول من فترة التجربة.

2. بما لا يتجاوز (50%) من قيمة المكافأة المحددة في الفقرة (ب) من المادة (4) من هذه الاسس بعد إنتهاء الثلث الأول من فترة التجربة.
3. بما لا يتجاوز (75%) من قيمة المكافأة المحددة في الفقرة (ب) من المادة (4) من هذه الاسس بعد إنتهاء الثلث الثاني من فترة التجربة.
4. بما لا يتجاوز (100%) من قيمة المكافأة المحددة في الفقرة (ب) من المادة (4) من هذه الاسس بعد انتهاء فترة التجربة وتجديد عقده.

المادة (6):

لا تمنح المكافأة للموظف في أي من الحالات التالية:

أ. المجاز دون راتب وعلاوات.

ب. المعار.

ج. المنقول والمنتدب والمكلف من دائرته الى دائرة أخرى بناءً على طلبه لمدة سنتين.

د. الموفد في بعثة علمية أو دورة تدريبية تزيد مدتها على أربعة اشهر ما لم تكن الدورة مرتبطة بتحقيق متطلبات المسار الاداري و/أو المسار المهني التخصصي.

هـ. المتغيب دون إجازة قانونية أو عذر مشروع لمدة تزيد على سبعة أيام عمل متصلة أو متفرقة خلال فترة التقييم لغايات منح المكافأة.

و. الموقوف عن العمل.

المادة (7):

أ- اذا حصل الموظف على عقوبة، تحسم من المكافأة المنصوص عليها في البند (1) من الفقرة (ب) من المادة (4) من هذه الاسس وفق النسب التالية:

1. (25%) من قيمة المكافأة المستحقة للموظف لمدة أربعة اشهر، اذا كانت العقوبة التنبيه.
2. (50%) من قيمة المكافأة المستحقة للموظف لمدة أربعة اشهر، اذا كانت العقوبة الانذار.
3. (75%) من قيمة المكافأة المستحقة للموظف لمدة أربعة اشهر، اذا كانت العقوبة الحسم من الراتب الاساسي.

4. (100%) من قيمة المكافاة المستحقة للموظف لمدة أربعة اشهر، اذا كانت العقوبة حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة.
5. (100%) من قيمة المكافاة المستحقة للموظف لمدة ثمانية اشهر، اذا كانت العقوبة حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات.
6. (100%) من قيمة المكافاة المستحقة للموظف لمدة اثني عشر شهراً، اذا كانت العقوبة حجب الزيادة السنوية لمدة خمس سنوات.

ب- على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة، اذا تم إيقاع أكثر من عقوبة تأديبية مختلفة بحق الموظف خلال فترة التقييم، تحجب عنه قيمة المكافأة المستحقة له وفق النسبة المحددة للعقوبة الاشد.

المادة (8):

أ- يجوز تطبق هذه الأسس على موظف العقد الشامل لجميع العلاوات المعين وفقاً لاحكام الفقرة (ج) من المادة (26) من النظام.

ب- يمنح الموظف المعين بموجب عقد شامل لجميع العلاوات المكافأة المقررة بموجب هذه الأسس لمثيله بالفئة والدرجة والوظيفة بعد مرور سنة من تاريخ بداية العقد أو تجديده، شريطة أن لا يتجاوز أجمالي قيمة العقد مع المكافأة (1600) دينار شهرياً، وذلك وفقا للشرائح التالية:

الرقم	قيمة العقد	نسبة من قيمة المكافأة المقررة لمثيله بالفئة والدرجة
1	أقل من 500 ديناراً	%100
2	500- 749 ديناراً	%75
3	750- 999 ديناراً	%50
4	1000-1499 ديناراً	%25

ج- لغايات منح الموظف بعقد شامل لجميع العلاوات المكافأة المنصوص عليها في هذه الاسس، تعتمد الآلية والنماذج الخاصة بتقييم الاداء ومستوياته ذاتها.

المادة (9):

تتولى اللجنة المشكلة بموجب احكام المادة (5) من تعليمات منح المكافآت والحوافز لموظفي الخدمة المدنية المعمول بها، النظر في المكافآت والحوافز الممنوحة للموظفين بموجب هذه الأسس وبالتنسيق مع الوحدة التنظيمية المختصة بالموارد البشرية في الدائرة.

المادة (10):

تطبق تعليمات منح المكافآت والحوافز المعمول بها في الخدمة المدنية في غير الحالات المنصوص عليها في هذه الأسس.