

قرار رقم (١٣) لسنة ٢٠١٧
بتعديل بعض أحكام لائحة تحديد الرواتب والمزايا الوظيفية
وضوابط استحقاقها للموظفين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية
الصادرة بالقرار رقم (٧٧) لسنة ٢٠١٣

رئيس مجلس الوزراء:

بعد الاطلاع على قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٤٨) لسنة ٢٠١٠، المعدل بالمرسوم بقانون رقم (٦٩) لسنة ٢٠١٤، وعلى اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم (٥١) لسنة ٢٠١٢، المعدلة بالقرار رقم (٦١) لسنة ٢٠١٥، وعلى لائحة تحديد الرواتب والمزايا الوظيفية وضوابط استحقاقها للموظفين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم (٧٧) لسنة ٢٠١٣، وبناءً على اقتراح ديوان الخدمة المدنية،

قرر الآتي:

المادة الأولى

يُستبدل بنصوص المواد (٥) و(٧) الشرط (٣) و(٩) و(١٣) و(٥٣) و(٥٥) و(٥٦) من لائحة تحديد الرواتب والمزايا الوظيفية وضوابط استحقاقها للموظفين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم (٧٧) لسنة ٢٠١٣، النصوص الآتية:

مادة (٥):

العلاوة الدورية السنوية هي زيادة راتب الموظف في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ تعيينه أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السنوية السابقة بمعدل رتبة واحدة ضمن نفس الدرجة التي يشغلها تقديراً له على أدائه وسلوكه، وتُمنح وفقاً للضوابط المحددة في نظام إدارة الأداء الوظيفي، وعلى ألا يجاوز راتبه بهذه الزيادة نهاية مربوط الدرجة.

مادة (٧) الشرط (٣):

أن يكون مستوى أداء وسلوك الموظف يتوافق مع تقييم الأداء المحدد في نظام إدارة الأداء الوظيفي لاستحقاق العلاوة.

مادة (٩):

يُحرم الموظف من العلاوة الدورية السنوية إذا كان تقرير أدائه لا يتوافق مع الضوابط المحددة في

نظام إدارة الأداء الوظيفي لاستحقاق العلاوة.

مادة (١٣):

يجوز منح الموظف البحريني المعين بصفة دائمة علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية السنوية وبما لا يتجاوز ثلاث رتب، بحيث لا يجاوز بها نهاية مربوط درجته، وذلك تقديراً للأداء ذي النوعية العالية الذي يجاوز مستوى الأداء المقرر للوظيفة من حيث نوعية وكمية العمل والمعرفة الفنية والتخصصية والمهارات البدنية وبقية عناصر الأداء المرتبطة بالوظيفة بما في ذلك قواعد السلوك الوظيفي، وذلك بالشروط التالية:

١- تُمنح هذه العلاوة وفقاً للضوابط المحددة في نظام إدارة الأداء الوظيفي بنسبه لا تتجاوز ١٠٪ من مجموع القوى العاملة في كل جهة حكومية في الأول من شهر يناير، ولا يمنح منحها من استحقاق العلاوة الدورية السنوية في موعدها.

٢- لا يجوز منح هذه العلاوة للموظف الصادر بحقه جزاء تأديبي إلا بعد محو هذا الجزاء.

٣- لا يجوز منح هذه العلاوة للموظف الموقوف عن العمل لمصلحة التحقيق أو المحال إلى التحقيق أو المحاكمة الجنائية، فإذا حُفظ التحقيق أو حُكِمَ بالبراءة جاز صرف العلاوة من تاريخ استحقاقها.

٤- لا يجوز منح الموظف أكثر من علاوة تشجيعية خلال العام الواحد.

٥- لا يجوز الجمع بين علاوة تشجيعية أو مكافأة تشجيعية أو ترقية (عدا ترقية نهاية الخدمة) خلال العام الواحد.

مادة (٥٣):

تُمنح مكافأة العمل الخاص لموظف أو لمجموعة من الموظفين بذلوا جهوداً غير عادية في سبيل إنجاز عمل خاص أو تحقيق إنجاز تخصصي معين، أو قدّموا خدمة خاصة أسهمت في تحقيق فعالية وكفاءة الوظيفة أو تحسين الخدمات في الجهة الحكومية. وتكون مكافأة العمل الخاص مبلغاً مقطوعاً يتراوح بين (١٠٠) دينار و (٥٠٠) دينار، تُمنح بنسبة لا تتجاوز ١٠٪ من مجموع القوى العاملة في الأول من يناير وفقاً للضوابط التي يضعها الديوان إضافة إلى المعايير التالية:

١- التعامل بفعالية مع الآخرين من خلال تبادل المعلومات وتقديم الخدمة باحترافية وتقبل المسؤوليات الإضافية وإنجازها بكل صدق وأمانة.

٢- لا يجوز منح المكافأة للمرة الثانية إلا بعد انقضاء سنة واحدة على منح المكافأة للمرة الأولى.

٣- لا يجوز الجمع بين علاوة تشجيعية أو مكافأة تشجيعية أو ترقية (عدا ترقية نهاية الخدمة) خلال العام الواحد.

٤- تقديم دراسات تحقّق وفورات كبيرة في المال أو استثمار أفضل للقوى العاملة.

٥- في جميع الأحوال لا تُمنح هذه المكافأة للموظفين المعيّنين بالعقد الجزئي.

مادة (٥٥):

تُمنح مكافأة الانضباط الوظيفي سنوياً بواقع (٢٠٠) دينار وبنسبة لا تتجاوز ٢٪ من القوى العاملة في الأول من يناير، تقديراً للموظف لالتزامه بقواعد السلوك الوظيفي وبما يكفل ضمان سير عمل المرفق الحكومي وتقديم الخدمة الحكومية على أحسن وجه، وذلك وفق الشروط التالية:

- ١- الالتزام بمواعيد وساعات العمل وعدم التأخر.
- ٢- أن يكون تقييم أداء الموظف السنوي متوافقاً مع تقييم الأداء المحدد في نظام إدارة الأداء الوظيفي لاستحقاق المكافأة.
- ٣- عدم الانقطاع أو ترك العمل بغير إذن.
- ٤- عدم حصول الموظف على الإجازة المرضية أكثر من خمسة أيام عمل خلال السنة.

مادة (٥٦):

تُمنح مكافأة موظف السنة بهدف تحفيز موظفي الحكومة على الإبداع والتّميّز بصورة استثنائية ورفع معنوياتهم والاعتراف بجهودهم على نحو يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي، وأن تكون للموظف مساهمات بارزة في إنجاز مهام الإدارة التي يعمل بها أو مشاركات فعالة في اللجان وفرق العمل للجهة التي ينتسب إليها. وتكون المكافأة مبلغاً مقطوعاً لا يجاوز (١٠٠٠) دينار في الجهات الحكومية التي لا يتجاوز عدد القوى العاملة فيها ألف موظف، ويجوز منح المكافأة المشار إليها بالفقرة السابقة لأكثر من موظف في الجهات الحكومية التي يتجاوز عدد القوى العاملة فيها ألف موظف، على أن لا يتجاوز مجموع المكافأة ألفي دينار، وذلك بالتنسيق مع ديوان الخدمة المدنية ووفق الشروط التالية:

- ١- أن يكون الموظف مستوفياً لشروط منح مكافأة الانضباط الوظيفي.
- ٢- أن يكون تقدير الموظف في الأداء والسلوك الوظيفي متوافقاً مع تقييم الأداء المحدد في نظام إدارة الأداء الوظيفي.
- ٣- لا يجوز منح الموظف مكافأة موظف السنة مرة أخرى إلا بعد انقضاء أربع سنوات.
- ٤- الحصول على موافقة ديوان الخدمة المدنية.

المادة الثانية

تلغى المادة (١٠) من لائحة تحديد الرواتب والمزايا الوظيفية وضوابط استحقاقها للموظفين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم (٧٧) لسنة ٢٠١٣.

المادة الثالثة

على الوزراء ورئيس ديوان الخدمة المدنية والمعنيين - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القرار، ويُعمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

رئيس مجلس الوزراء
خليفة بن سلمان آل خليفة

صدر بتاريخ: ١ ذي الحجة ١٤٣٨هـ
الموافق: ٢٣ أغسطس ٢٠١٧م