

تعميم رقم (10) لسنة 2017م
بشأن اعتماد نظام بدل طبيعة العمل في حكومة عجمان

إلى كافة دوائر ومؤسسات وإدارات حكومة عجمان المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تهديكم الإدارة المركزية لتنمية الموارد البشرية أطيب التحيات وتمنى لكم دوام التقدم والنجاح .

انطلاقاً من حرص الادارة المركزية لتنمية الموارد البشرية في حكومة عجمان على وضع الاليات والاطر القانونية لتطبيق السياسات والنظم والتشريعات الخاصة بالموارد البشرية لحكومة عجمان ، يسرنا أن نرفق لكم قرار ممثل الحاكم للشؤون الإدارية والمالية رقم (17) لسنة 2017م بشأن اعتماد نظام بدل طبيعة العمل في حكومة عجمان والذي سيدخل حيز النفاذ اعتباراً من 2017/7/1م .

حيث يأتي هذا النظام في إطار تكميلي لمنظومة تشريعات وسياسات الموارد البشرية المقدمة حديثاً من الإدارة المركزية لتنمية الموارد البشرية والتي تساعد على خلق بيئة عمل جاذبة في الجهات الحكومية بإمارة عجمان .

كما يهدف هذا النظام بشكل أساسي إلى إرساء مفهوم واضح حول الفئات الوظيفية التي تستحق بدل طبيعة العمل وتفصيل قواعد منحها وإحتسابها وإجراءات إعتقادها وبما يخدم عملية إستقطاب مواطنين متخصصين ومتميزين والمحافظة على استقرار الكوادر الفنية الوطنية الحالية وخفض معدلات دورانها الوظيفي لصالح الجهات الحكومية في الإمارة.

للتفضل بإجراء اللازم والتعميم على المعنيين لديكم .

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا ،،،

راشد عبدالرحمن بن جبران السويدي

المدير التنفيذي للإدارة المركزية لتنمية الموارد البشرية



المرفقات:

- قرار ممثل الحاكم للشؤون الإدارية والمالية رقم (17) لسنة 2017م بشأن اعتماد نظام بدل طبيعة العمل في حكومة عجمان
- نظام بدل طبيعة العمل في حكومة عجمان 2017

صدر بتاريخ: 3 مايو 2017م



قرار رقم (17) لسنة 2017م

بشأن اعتماد نظام بدل طبيعة العمل في حكومة عجمان

نحن، أحمد بن حميد بن راشد النعيمي، ممثل الحاكم للشؤون الإدارية والمالية :

بعد الاطلاع على المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017م بإصدار قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان، ولانحته التنفيذية. وعلى المرسوم الأميري رقم (10) لسنة 2014 بإنشاء الإدارة المركزية للشؤون القانونية لحكومة عجمان. وعلى المرسوم الأميري رقم (16) لسنة 2012 بإنشاء الإدارة المركزية لتنمية الموارد البشرية في عجمان. وعلى المرسوم الأميري رقم (11) لسنة 2011 بإصدار القانون المالي لحكومة عجمان.

وبناءً على ما عرضه علينا المدير التنفيذي للإدارة المركزية للموارد البشرية بحكومة عجمان بشأن نظام بدل طبيعة العمل في حكومة عجمان وموافقتنا عليه .

وبهدف المساهمة في خلق بيئة عمل جاذبة لإستقطاب الكفاءات الوطنية المتميزة ، وتحقيق مستويات أعلى من رضا الموظفين ، وتعظيم ولائهم للعمل الحكومي في إمارة عجمان.

وإعمالاً لصلاحياتنا، المخولة لنا بموجب المادة (68) من المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017م سالف الذكر أعلاه، ولأغراض تنفيذ أحكامه.

ولما ارتأينا فيه تحقيق المصلحة العامة.

قررنا إصدار القرار الآتي نصه:





المادة (1)

اسم القرار وبدء العمل به

يسمى هذا القرار " القرار رقم (17) لسنة 2017م بشأن اعتماد نظام بدل طبيعة العمل في حكومة عجمان " ويعمل به اعتباراً من 2017/7/1 م .

المادة (2)

نطاق التطبيق

(1) تُطبَّق أحكام هذا القرار على موظفي الجهات الحكومية، الذين يتقاضون رواتبهم من الموازنة السنوية
(2) تطبق أحكام هذا القرار على موظفي كل جهة مستقلة، حتى لو نص بإنشائها أو بإعادة تنظيمها على وجود لوائح موارد بشرية خاصة بها، ما لم يصدر قرار خطي من رئيس المجلس التنفيذي باستثنائها من أحكام القانون .

المادة (3)

اعتماد نظام بدل طبيعة العمل

يُعتمد نظام بدل طبيعة العمل في حكومة عجمان المرفق بهذا القرار بما تتضمنه من مبادئ وأحكام واجراءات . ويجب على كافة الجهات الحكومية المعنية في حكومة عجمان الالتزام بتنفيذه على النحو الأمثل .

المادة (4)

القرارات التنفيذية

(1)4 يحق للإدارة المركزية لتنمية الموارد البشرية . من وقت لآخر . اصدار التعاميم والقرارات التنفيذية حسبما قد تكون لازمة لضمان تنفيذ الاحكام الواردة في هذا القرار وذلك بشرط ألا تتعارض مع أحكامه .





4(2) تُكلف الادارة المركزية لتنمية الموارد البشرية بالإشراف المباشر على كافة الإجراءات اللازمة لتنفيذ هذا القرار من قبل المعنيين به. ويُناط بهارفع تقارير دورية حول سير التطبيق. وأوجه التقدم المحرز فيه. والعراقيل التي تواجهه إن وجدت. مشفوعة بما تراه من توصيات.

المادة (5)

نشر القرار وتعميمه

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للإمارة. ويُعمّم على كافة الجهات الحكومية المعنية به: للعمل بموجبه. كل في ما يخصه.

صدر عنّا، وبتوقيعنا، ووضع خاتمنا الرسمي عليه، في الديوان الأميري بعجمان، في هذا اليوم الثلاثاء الموافق السادس من شهر شعبان سنة 1438 هجرية الموافق الثاني من شهر مايو سنة 2017 ميلادية.

أحمد بن حميد النعيمي

ممثل الحاكم للشؤون الإدارية والمالية



نظام بدل طبيعة العمل في حكومة عجمان

2017

حكومة عجمان | المجلس التنفيذي
Government of Ajman | Executive Council

الإدارة المركزية للموارد البشرية



الإطار العام لتطوير آلية صرف بدل طبيعة العمل

○ مقدمة:

يأتي تنظيم بدل طبيعة العمل وتطوير آلية إستحقاقها في إطار تكميلي للدراسات واللوائح المنظمة والمقدمة حديثاً من الإدارة المركزية لتنمية الموارد البشرية بخصوص تطوير سياسات تخدم زيادة كفاءة نظام الرواتب والعلاوات في الجهات الحكومية بإمارة عجمان وتهدف هذه الآلية بشكل أساسي إلى إرساء مفهوم واضح حول الفئات الوظيفية التي تستحق بدل طبيعة العمل وتفصيل قواعد منحها واحتسابها وإجراءات إعتقادها. وبالشكل الذي يخدم أهداف مثل إستقطاب مواطنين متخصصين ومتميزين والمحافظة على استقرار الكوادر الفنية الوطنية الحالية وخفض معدلات دورانها الوظيفي لصالح الجهات الحكومية في الإمارة. وإنطلاقاً من إختصاصات الإدارة المركزية و إستنادها في تطويرها لهذه الآلية إلى قانون الموارد البشرية لحكومة عجمان الصادر بالمرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017م. والذي يخول الإدارة المركزية لتنمية الموارد البشرية للقيام بدورها في تنظيم نظام العلاوات والبدلات والمخصصات الوظيفية.

○ الأهداف:

1. تقديم إطار موحد ومعتمد لآلية صرف بدل طبيعة العمل الممنوح للمواطنين العاملين لدى الجهات الحكومية في إمارة عجمان. إلى جانب حصر وتحديث مجموعات الوظائف المستحقة لبدل طبيعة العمل إستناداً إلى التمييز النسبي لأصحاب المؤهلات والكفاءات والخبرات الفنية المطلوبة أو النادرة التخصص أو العاملين في بيئات العمل الخطرة أو الصعبة.
2. المساهمة في خلق بيئة عمل جاذبة لإستقطاب الكفاءات الوطنية المتميزة وتحقيق مستويات أعلى من رضا الموظفين وتعظيم ولائهم للعمل الحكومي في إمارة عجمان.
3. المساهمة في تطوير رؤية واضحة للمحافظة على الكوادر المواطنة الحالية بشكل عام، وذوي الخبرة والكفاءة منهم بشكل خاص. ومحاولة التخفيف من عمليات الإستنزاف المستمرة للكفاءات الموجودة حالياً لصالح الالتحاق بسوق العمل.



المنافس أو بسبب المخاطر المتعلقة بظروف العمل. ومن ناحية مؤسسية: المساهمة في تمكين الجهات الحكومية من

الحد من مخاطر تدني مستوى الأداء أو عدم الفعالية أو الكفاءة في تحقيق أهدافها.

4. تقديم آلية جديدة لإستحقاق بدل طبيعة العمل. الأمر الذي يساهم في تحسين مستويات أجور العاملين بحكومة

عجمان بشكل عام وزيادة الرضا الوظيفي في حكومة عجمان.

نطاق التطبيق

يطبق هذا النظام على كافة الجهات الحكومية المحلية في إمارة عجمان والتي يسري عليها المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017 بشأن

إصدار قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان. ولائحته التنفيذية.

الوظائف المستحقة لصرف بدل طبيعة العمل

○ نبذة عن بدل طبيعة العمل:

إن الهدف الرئيسي لبدل طبيعة العمل هو المحافظة على الكوادر الوطنية الفنية الحالية وأيضاً إستقطاب الكفاءات الوطنية ذوي المؤهلات والخبرات الفنية للعمل بالجهات الحكومية في الإمارة. ولتحقيق ذلك تم تحديد الوظائف المستحقة لبدل طبيعة العمل إلى ثلاث مجموعات (المجموعة الأولى) و(المجموعة الثانية) و(المجموعة الثالثة) كما يلي تفصيلهم في الفقرات التالية. ويشمل هذا النظام آلية تصنيف جديدة تسمح بإضافة وظائف (فئات الوظائف المستحقة لبدل طبيعة العمل) أو ما يسمى بفئة الوظائف الحرجة والمستهدفة بالإستقطاب. وبحسب مجموعة شروط يجب توفرها لقبول الإضافة كما سيأتي شرحه فيما بعد.

○ الشروط الأساسية لشاغلي الوظائف المستحقة لبدل طبيعة العمل

هناك مجموعة من الشروط الواجب توافرها بشكل أساسي في شاغلي الوظائف المستحقة للبدل:



- أن يشغل الموظف المواطن إحدى الوظائف المسماة في مجموعات الوظائف المستحقة لبدل طبيعة العمل والتالي شرحها وتفصيلها، أو أن يشغل الموظف المواطن إحدى الوظائف الإدارية التي تتطلب الإشراف الفني علي شاغلي الوظائف المستحقة لبدل طبيعة العمل.
- أن يكون الموظف مزاوياً فعلياً لمهام ومسؤوليات الوظيفة المعين عليها بصفة دائمة وليس بشكل مؤقت وبحسب إشتراطات الوصف الوظيفي المعتمد.
- ألا يجمع الموظف بين بدل طبيعة العمل وأي بدل أو علاوة أخرى تصرف لنفس الأسباب. ويستثنى من ذلك العاملين بنظام المناوبة الليلية المنتظمة في حال تصرف لهم أي علاوات للمناوبة إلى جانب بدل طبيعة العمل.
- لا يحتسب بدل طبيعة العمل ضمن الراتب الإجمالي للموظفين عند احتساب مكافآت نهاية الخدمة واشتراكات التقاعد.
- يحسب بدل طبيعة العمل على أساس نسبة مئوية من الراتب الأساسي للموظف وفق تصنيف فئات الوظائف المستحقة لبدل طبيعة العمل.
- لا يشمل بدل طبيعة العمل شاغلي الوظائف القيادية العليا.
- يوقف صرف البدل في حالة انتداب الموظف أو انتقاله إلى وظيفة أخرى لا تستحق بدل طبيعة العمل: بإستثناء حالة الندب بالإضافة إلى مهام ومسؤوليات وظيفته الأصلية.
- يوقف صرف البدل في حالة قيام الموظف بأي إجازات مدفوعة الراتب بإستثناء الإجازة السنوية.
- يحق للجهة الحكومية المعنية أو الإدارة المركزية لتنمية الموارد البشرية إيقاف صرف البدل في حال تغير أي من الشروط الأساسية لصرف بدل طبيعة العمل السابق ذكرها؛ ويحق لهما إسترداد أي مبالغ صرفت في حال ثبتت المخالفة لشروط الصرف.

○ فئات الوظائف المستحقة لبدل طبيعة العمل وقيمتها:

1. مجموعة الوظائف الأساسية:



نسبة صرف البديل	الفئات المستحقة للبديل
وتكون نسبة صرف البديل لشاغلي هذه الوظائف 70% من الراتب الأساسي وبحد أقصى 6000 درهماً.	<p>○ المجموعة الأولى:</p> <p>تشمل المجموعة الأولى شاغلو الوظائف التخصصية في الرقابة المالية والمراجعة والتدقيق المالي العاملين في جهاز عجمان للرقابة</p>
وتكون نسبة صرف البديل لشاغلي هذه الوظائف 50% من الراتب الأساسي وبحد أقصى 4000 درهماً.	<p>○ المجموعة الثانية:</p> <p>تشمل المجموعة الثانية شاغلو الوظائف التخصصية في: (وظائف التدقيق الداخلي بالجهات الحكومية والوظائف الهندسية ووظائف نظم وتقنية المعلومات والوظائف القانونية ووظائف المحاسبة).</p>
وتكون نسبة صرف البديل لشاغلي هذه الوظائف 30% من الراتب الأساسي بحد أقصى 2000 درهماً.	<p>○ المجموعة الثالثة:</p> <p>تشمل المجموعة الثالثة شاغلو الوظائف المتصلة بكل أعمال ومجالات التفتيش والرقابة الميدانية، والوظائف التخصصية في مختبرات البيئة والصحة والسلامة.</p> <p>تشمل هذه المجموعة الموظفين العاملين بنظام المناوبة الليلية المنتظمة.</p>

2. قائمة الوظائف الحرجة (Critical jobs/Roles)

يتعين على الجهات الحكومية إعداد هذه القائمة والتي تشمل كل الوظائف التي يمكن أن يطلق عليها وظائف "حرجة"؛ بمعنى وظائف ذات طبيعة عمل خطيرة أو صعبة أو وظائف نادرة أو حساسة من منظور وطني أو وظائف مستهدفة؛ والوظائف الحرجة CRITICAL JOBS/ROLES يصعب شغلها بالموظفين المواطنين حسب متطلبات الوظيفة من كفاءات ومؤهلات وخبرات فنية

لصعوبة أو خطورة بيئة العمل أو لندرة التخصص الفني أو بسبب إستحداث وظائف تخصصية أو فنية جديدة بالنسبة لسوق العمل. ويتعين على كل جهة تحديد وتصنيف فئة الوظائف الحرجة في الجهة الحكومية والعمل على تحديثها وكيفية إضافة وظائف جديدة للفئة؛ وذلك حسب (الآلية تصنيف وتحديد الوظائف الحرجة المستحقة لصرف بدل طبيعة العمل) الآتي وصفها:

○ آلية تصنيف وتحديد الوظائف الحرجة المستحقة لبدل طبيعة العمل:

إنطلاقاً من مسؤوليات الإدارة المركزية للقيام بدورها في تنظيم نظام العلاوات والبدلات والمخصصات الوظيفية وإستناداً إلى أحدث الممارسات الإدارية في هذا المجال؛ فقد حددت الإدارة المركزية مجموعة من الخطوات التي يتعين على الجهات الحكومية الإلتزام بها عند طلب إضافة أي وظائف جديدة أو وظائف حرجة لفئة الوظائف التي تستحق بدل طبيعة العمل.

ويمكن الإسترشاد بالنموذج المرفق (نموذج طلب إضافة وظائف مستحقة لبدل طبيعة العمل) عند تقديم طلب إضافة الوظائف المقترحة إلى الإدارة المركزية لتنمية الموارد البشرية مرفقة بدراسة تحتوي على البيانات التالي ذكرها. وتقوم الإدارة المركزية بدراسة الطلب (مستوفى الشروط) وإحالاته للجهات المعنية بالمرآجه ومن ثم الإعتداد.

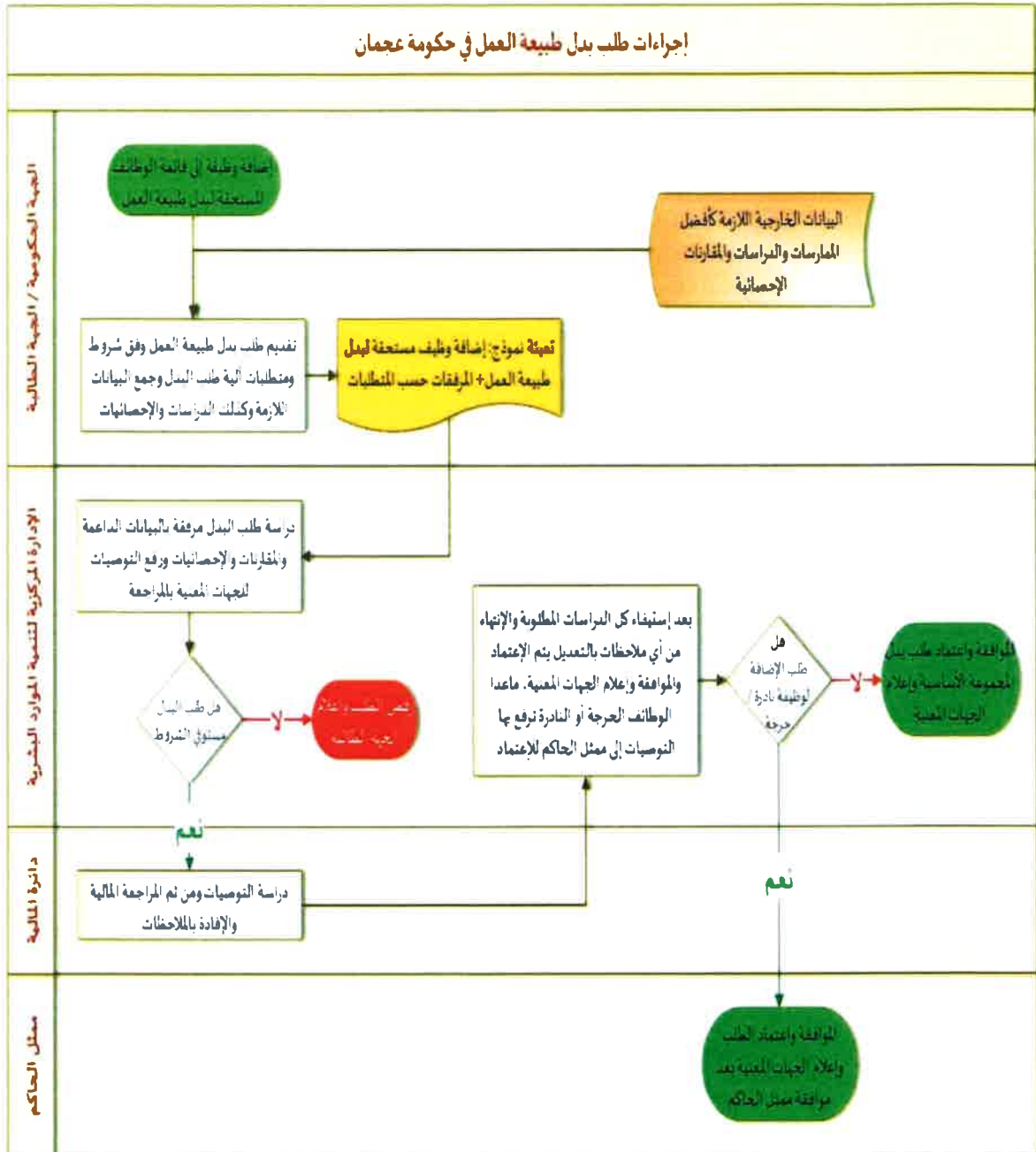
■ (البيانات والدراسات المطلوب تقديمها لإضافة وظائف جديدة لفئة الوظائف الحرجة):

1. تقديم دراسات مقارنة للرواتب والأجور للوظائف المطلوب تصنيفها على أنها مستحقة لبدل طبيعة العمل مع الجهات المشابهة/المنافسة في سوق العمل.
2. بيانات الوصف الوظيفي والمهام لكل وظيفة (مستحقة لبدل طبيعة العمل) مقترحة في الطلب المقدم.
3. بيان أهمية وارتباط الوظيفة المقترحة بالنشاطات الرئيسية للجهة المعنية؛ (من حيث التصنيف والمستوى الإداري).
4. بيان أعداد الموظفين شاغلي الوظائف المقترحة في الجهة المعنية (الطالبة) مع دراسة تقديرية للتكلفة المتوقعة مقارنة مع جهات مشابهة تعتمد نفس تصنيف الوظائف.
5. بيان عن مؤشرات الدوران الوظيفي للوظائف المطلوب إضافتها لبدل طبيعة العمل؛ ومدعومة بإحصاءات عن (متوسط الفترة الزمنية المطلوبة لإستقطاب كفاءات لشغل نفس الوظائف في الجهة المعنية).
6. تقديم بيان مدعوم عن الجهات المنافسة التي تقوم بإستقطاب الكفاءات من شاغلي الوظائف المستهدفة (المطلوب إضافتها للبدل).

ويوضح الشكل التالي (شكل 1) خريطة إجراءات إضافة وظيفة جديدة مستحقة لبدل طبيعة العمل



إجراءات طلب بدل طبيعة العمل في حكومة عجمان



(شكل 1) خريطة إجراءات إضافة وظيفة لقائمة الوظائف المستحقة لبدل طبيعة العمل

إضافة وظيفة ضمن الوظائف المستحقة لبدل طبيعة العمل

بيانات الطلب:		تاريخ تقديم الطلب:/...../.....	
إسم الجهة الحكومية		
إسم الوحدة / (أسماء الوحدات) التنظيمية المعنية		<ul style="list-style-type: none"> 	
الوظيفة (الوظائف) المستحقة لبدل طبيعة العمل:			
#	المسمى الوظيفي	الدرجة الوظيفية	الوظيفة (أساسية/داعمة)
1			المؤهل العلمي لشاغلي الوظيفة
2			
البيانات المطلوب ارفاقها (في حالة طلب اضافة وظيفة الى مجموعات بدل طبيعة العمل):			
البيان متوفر (نعم) / (لا)	1. بيانات الوصف الوظيفي والمهام لكل وظيفة (مستحقة لبدل طبيعة العمل) مقترحة في الطلب المقدم.		
	2. بيان أعداد الموظفين شاغلي الوظائف المقترحة لبدل طبيعة العمل مع تقدير التكلفة المتوقعة وما إذا كانت جزء من الموازنة		
الإعتمادات:			
مدير عام الجهة الطالبة		الإدارة المركزية للموارد البشرية	



إضافة وظيفة جديدة (حرجة/نادرة) لقائمة الوظائف المستحقة لبدل طبيعة العمل

بيانات الطلب:						تاريخ تقديم الطلب:/...../.....
اسم الجهة الحكومية					
اسم الوحدة / (أسماء الوحدات) / التنظيمية المعنية					
الوظيفة (الوظائف) المستحقة لبدل طبيعة العمل:						
#	المسمى الوظيفي	الدرجة الوظيفية	الوظيفة (أساسية/داعمة)	المؤهل العلمي لشاغلي الوظيفة	الوظيفة مستهدفة حرجة/نادرة/متوفرة	ما هي مجموعة البديل المقترحة
1						
2						
البيان متوفر (نعم) / (لا)	قائمة البيانات المطلوب إرفاقها في حالة الوظائف الجديدة (الوظائف الحرجة/النادرة):					
	1. دراسات مقارنة للرواتب والأجور للوظائف المطلوب تصنيفها على أنها مستحقة لبدل طبيعة العمل مع الجهات المشابهة/المنافسة في سوق العمل.					
	2. بيانات الوصف الوظيفي والمهام لكل وظيفة (مستحقة لبدل طبيعة العمل) مقترحة في الطلب المقدم.					
	3. بيان أهمية وارتباط الوظيفة المقترحة بالنشاطات الرئيسية للجهة المعنية: (من حيث التصنيف والمستوى الإداري)					
	4. بيان أعداد الموظفين شاغلي الوظائف المقترحة لبدل طبيعة العمل مع دراسة تقديرية للتكلفة المتوقعة مقارنة مع جهات مشابهة تعتمد نفس تصنيف الوظائف.					
	5. بيان مؤشر الدوران الوظيفي للوظائف المطلوب إضافتها للبدل أو بيانات مدعومة بإحصاءات عن الفترة الزمنية المطلوبة لإستقطاب كفاءات لشغل نفس الوظائف.					
	6. تقديم بيان مدعوم عن الجهات (المحلية أو الإتحادية) التي تقوم بإستقطاب الكفاءات من شاغلي الوظائف المستهدفة (المطلوب إضافتها لبدل طبيعة العمل)					
الإعتمادات:						
الإدارة المركزية للموارد البشرية				مدير عام الجهة الطالبة		

