



التاريخ: 2019/01/27

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources

قرار مجلس الوزراء رقم (2/4) لسنة 2019
الجلسة رقم (2)

REC-0246-2019

19-03-2019

المقرر

معالي الأخ الدكتور/ أحمد بن عبدالله حميد بالهول الفلاسي
رئيس الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

تحية طيبة وبعد ،،

الموضوع : تسوية أوضاع الموظفين الحاصلين على مؤهلات جامعية
أثناء عملهم في الحكومة الاتحادية

بالإشارة إلى مذكرتكم رقم 2018/08 بتاريخ 2018/12/09م بشأن الموضوع أعلاه.

أرجو التفضل بالإحاطة بأن مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ 2019/01/27م، قد قرر الموافقة على اعتماد السياسة المقترحة من قبل هيئتك الموقرة بشأن تعديل أوضاع الموظفين الحاصلين على مؤهلات جامعية في الحكومة الاتحادية، وذلك على النحو الموضح أدناه:

أولاً: أسس السياسة:

تقوم سياسة تعديل أوضاع الموظفين الحاصلين على مؤهلات جامعية أثناء عملهم في الحكومة الاتحادية على الأسس التالية:

- 1- مدى مواءمة المؤهل الدراسي للموظف وتطابقه لاحتياجات وتوجهات الوزارة او الجهة الاتحادية التي يعمل بها.
- 2- اعتماد البرنامج الدراسي مسبقاً من قبل جهة العمل في حال رغب الموظف الحصول على مؤهل جامعي بعد التحاقه بالعمل.

ثانياً: الضوابط العامة للسياسة:

تلتزم الجهات الاتحادية بالضوابط التالية عند تعديل أوضاع الموظفين:

- أ- ان يكون الموظف قد أكمل سنة في الخدمة على الأقل فيما عدا الكادر الطبي.
- ب- ألا يقل تقييم أداء الموظف لآخر سنة عن مستوى (يلبي التوقعات-2) وفق نظام إدارة الأداء المعتمد في الحكومة الاتحادية.
- ت- ألا يكون قد فرض على الموظف أي جزاء إداري ما لم يمح الأثر القانوني له.
- ث- أن المؤهلات أو الشهادات المطلوبة لتسوية وضع الموظف صادرة من جامعات أو كليات أو معاهد معترف بها في الدولة ومعتمده من وزارة التربية والتعليم (شؤون التعليم العالي) وفق الأصول.
- ج- الحصول على الموافقات الإلكترونية والرقمية المعتمدة عند تعديل الوضع حسب الإجراءات المعتمدة في نظام بياناتي وخدمة "اعتماد" للموافقات الإلكترونية.
- ح- توفر الشاغل الوظيفي و المخصص المالي في ميزانية الجهة.





➤ تابع قرار مجلس الوزراء رقم (2/4) لسنة 2019

ثالثاً: حالات تسوية أوضاع الموظفين :

- 1- إذا كان الموظف قد أكمل دراسته بناء على موافقة جهة عمله حسب ما تم الاتفاق عليه كتابياً كجزء من تطوره المهني المخطط له مسبقاً، تلتزم الجهة بتعديل الدرجة الوظيفية للموظف وذلك من خلال اختيار المسار الوظيفي الذي يتوافق مع المؤهل العلمي اللازم ونظام تقييم وتوصيف الوظائف ووفقاً للشروط والأحكام الواردة في هذه السياسة.
- 2- إذا كان الموظف أكمل دراسته الجامعية بدون موافقة جهة عمله وكان المؤهل العلمي للموظف يتوافق واحتياجات الوزارة أو الجهة ومع طبيعة الوظيفة المطلوب تعديل الوضع عليها فإن موضوع تعديل الوضع جوازي لجهة العمل وفق ما تتطلبه مصلحة العمل لديها وفق الأنظمة والضوابط المرتبطة بذلك، ووفقاً للضوابط التالية:
 - أ- تكون للموظف أولوية في شغل الوظائف الشاغرة في الجهة في حال توفرت لديه الشروط المطلوبة لشغلها.
 - ب- يكون تعديل وضع الموظف بتعديل درجته ونقله إلى وظيفة شاغرة تتناسب ومؤهلاته العلمية وخبراته وفق نظام تقييم وتوصيف الوظائف ووفقاً للأحكام الواردة في هذه السياسة.
- 3- إذا كان المؤهل الذي حصل عليه الموظف لا يتفق مع طبيعة عمل جهة عمله فإن الجهة تصبح غير ملزمة بتعديل وضع الموظف.

رابعاً: إجراءات تسوية أوضاع الموظفين :

- يتم تعديل وضع الموظف الحاصل على مؤهل جامعي اثناء فترة عمله ممن تنطبق عليه شروط تعديل الوضع الواردة في هذه السياسة على النحو التالي:
- أ- نقله الموظف إلى وظيفة تتوافق مع طبيعة المؤهل الدراسي الحاصل عليه وتعديل مسماه الوظيفي بما يتوافق والبيانات نظام تقييم وتوصيف الوظائف المعتمد في الحكومة الاتحادية .
 - ب- منح الموظف بدايةً مربوط الدرجة التي تم تعديل وضعه عليها أو منحه زيادة مالية مقدارها 10% من الراتب الأساسي للدرجة المقترح تسويته وضعه عليها في حال كان راتبه الحالي مساوياً لبداية مربوط الدرجة المقترح تسويته وضعه عليها والواردة في جدول الدرجات والرواتب المعتمد .

خامساً: لا يجوز تعديل وضع أي موظف قد حصل على أي نوع من أنواع الترقية إلا بعد انتهاء المدد الزمنية المقررة لذلك في أحكام الترقيات الواردة في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية.





➤ تابع قرار مجلس الوزراء رقم (2/4) لسنة 2019

سادساً: لا يجوز ترقية أي موظف قد تم تعديل وضعه إلا بعد مرور اثني عشر شهراً على تعديل الوضع.

سابعاً: تلتزم الجهات الاتحادية عند تعديل وضع موظفيها وفق هذه السياسة بأن تكون التكلفة المترتبة على تسوية الوضع من الميزانية المعتمدة لها دون طلب أية اعتمادات مالية إضافية.

ثامناً: تكون صلاحية تسوية الاوضاع للوزير او رئيس الجهة الاتحادية بحسب الاحوال. ولا يجوز ان تتم التسوية باثر رجعي .

تاسعاً: ان يعمل بهذه السياسة اعتباراً من الاول من ابريل 2019 م.

ووجه المجلس الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالتالي:

- 1- تعميم السياسة المقترحة على الجهات الاتحادية.
- 2- مراجعة وتقييم السياسة المشار إليها أعلاه وفقاً للنموذج المرفق طي هذا القرار، ورفع نتائج التقييم للأمانة العامة لمجلس الوزراء في 31 ديسمبر 2019.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،

