

تعليمات الأداء الاستثنائي لسنة ٢٠٢٤صادرة بمقتضى الفقرة (د) من المادة (٣٦)من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٤

● استناداً لأحكام الفقرة (د) من المادة (٣٦) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٤ ، وبناءً على توصية اللجنة القانونية الصادرة عن جلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٢٤/١١/٤ ، وتنسيب هيئة الخدمة والإدارة العامة ، قرر مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠٢٤/١١/١٢ ، الموافقة على (تعليمات الأداء الاستثنائي لسنة ٢٠٢٤) بصيغتها التالية :-

المادة ١- تسمى هذه التعليمات (تعليمات الأداء الاستثنائي لسنة ٢٠٢٤) ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.

المادة ٢- أ- يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذه التعليمات المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:-

النظام : نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام.

الأداء الاستثنائي : قيام الموظف بعمل أو انجاز مهمة بطريقة استثنائية ومميزة يكون لها أثر ملموس على أداء الدائرة ومستوى الخدمات المقدمة منها .

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

المادة ٣- تسري أحكام هذه التعليمات على الموظفين المعينين وفقاً لأحكام النظام والدرجة وظائفهم على جدول التشكيلات.

المادة ٤- يكون الأداء استثنائياً في أي من الحالات التالية:-

أ- تقديم مقترح و/أو فكرة ابداعية و/أو مبادرة تحقق قيمة مضافة للدائرة ولها أثر إيجابي على المواطن، إذا توفرت الضوابط التالية مجتمعة:-

- ١- أن تكون جديدة غير مسبوقة وغير منفذة أو غير مكررة أو غير مشتقة من اقتراحات سبق تقديمها أو تطبيقها في الدائرة أو القطاع العام، وغير مسجلة ملكية فكرية لغيره.
- ٢- أن تسهم في تحقيق أهداف ومؤشرات الدائرة على المستوى التشغيلي والاستراتيجي.
- ٣- أن يكون قد تم تطبيقها في الدائرة التي يعمل فيها الموظف وانعكس تطبيقها إيجاباً على ترشيد الانفاق أو زيادة العائد المالي أو تبسيط الإجراءات.

ب- تطوير أساليب ونماذج العمل بما يضمن تسريع الإنجاز والاستجابة الفعالة للتحديات القائمة أو المحتملة بحيث يمكن نموذج العمل الفعال الدائرة من تطوير سياسات وتشريعات استباقية أو تقديم الخدمات لتنفيذ مهامها الرئيسية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية وإعادة هندسة العمل باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بما ينعكس على إحداث تغيير إيجابي لدى المتعامل ومتلقي الخدمة في الدائرة.

ج- حصول الموظف على براءة اختراع تسهم في تطوير عمل الدائرة أو القطاع العام أو تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص وغيره.

د- تطوير جوهري في برامج أو تطبيقات إلكترونية تؤدي الى تحسين وتبسيط إجراءات العمل وزيادة الإنتاجية في الدائرة.

هـ- حصول الموظف على إحدى جوائز التميز الوطنية أو الدولية التي يقرر مجلس الوزراء اعتمادها.

المادة ٥- أ- يشترط لمنح الحوافز التشجيعية للأداء الاستثنائي المنصوص عليها في النظام ما يلي:-

- ١- توفر المخصصات المالية المرصودة لها في موازنة الدائرة.
- ٢- أن يكون منح الحافز التشجيعي لمرة واحدة في السنة الواحدة.
- ٣- أن لا يكون المنح للأداء الاستثنائي نفسه الذي سبق منح الموظف عنه الحافز التشجيعي.

ب- تصرف الحوافز التشجيعية بقرار من الوزير بناء على تنسيب الأمين العام المستند الى توصية مشتركة من الرئيس المباشر ومسؤول الوحدة التنظيمية المعنية بالموارد البشرية والتطوير المؤسسي في الدائرة.

المادة ٦- كل حالة تنشأ عن تطبيق أحكام هذه التعليمات لم يرد نص عليها فيها تعرض على مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنها.