

أسس تحديد الوظائف الحرجة**صادرة بمقتضى المادة (١٣) من نظام ادارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٤**

المادة ١- تسمى هذه الأسس (أسس تحديد الوظائف الحرجة) ، ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.

المادة ٢- أ- يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذه الأسس المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك: -
النظام : نظام ادارة الموارد البشرية في القطاع العام.

الهيئة : هيئة الخدمة والإدارة العامة.

الوظيفة : أي وظيفة ذات أهمية خاصة ولها أثر كبير في قدرة الدائرة الحرجة على تنفيذ مهامها الأساسية وتتطلب توافر خبرات وكفايات تخصصية لإشغالها أو لاستقطابها أو الاحتفاظ بها والتي إذا شغرت بشكل مفاجئ أو أشغلت بشخص غير مناسب تؤثر على قدرة الدائرة على أداء مهامها واستمرارها بتقديم خدماتها بالجودة نفسها.

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

المادة ٣- تهدف هذه الاسس إلى حوكمة عملية التعيين على الوظائف الحرجة من خلال وضع الضوابط والمعايير التفصيلية التي تحدد وفقاً لها الوظائف الحرجة والإجراءات المتعلقة بتحديد تلك الوظائف واستقطابها وتعيينها.

المادة ٤- تهدف عملية التعيين على الوظائف الحرجة الى تمكين الدائرة من استقطاب وتعيين والمحافظة على الموارد البشرية الكفوءة والمميزة التي تساهم في أداء الدائرة لمهامها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

الجريدة الرسمية

المادة ٥ - أ. تحدد الوظائف الحرجة وفقاً للمعايير والأوزان النسبية التالية: -

الرقم	المعيار	وصف المعيار	الوزن النسبي الفرعي	الوزن النسبي الإجمالي للمعيار
١	أن تكون الوظيفة من الوظائف التخصصية أو من وظائف الإدارة الوسطى ذات الطبيعة التخصصية، وترتبط بالأهداف الاستراتيجية والقطاعية للدائرة وبتحقيق مشاريع ومبادرات استراتيجية فيها.	ارتباط الوظيفة بالمهام الأساسية للدائرة، ومساهمتها في تنفيذ الخطة الاستراتيجية للدائرة وتحقيق الأولويات الوطنية على مستوى القطاع.	٥%	٢٠%
		تنوع المهام التي تؤديها الوظيفة.	٥%	
		درجة الصعوبة والتعقيد في مهام الوظيفة.	٥%	
		تعتمد الوظيفة على درجة عالية من حرية التصرف في أداء المهام.	٥%	
٢	أن تتطلب الوظيفة كفايات وظيفية فنية متخصصة ونادرة.	تتطلب الوظيفة مستوى اتقان للكفايات متقدم أو خبير.	٥%	٢٠%
		تتطلب الوظيفة شهادات مهنية دولية احترافية.	٥%	
		راتب الوظيفة أعلى في السوق والمؤسسات المشابهة.	٥%	
		يتطلب أداء العمل معالجة أنماط مختلفة من المواقف والحالات والاختفاء تسبب في مشكلات ذات تأثير على أعمال الوحدات التنظيمية الأخرى.	٥%	
٣	أن تتطلب الوظيفة خبرات فنية متخصصة ونادرة	تتطلب الوظيفة خبرات عملية فنية لا تقل عن خمس سنوات.	٥%	٢٠%
		لا يتوفر بدلاء من داخل الدائرة يمتلكون متطلبات إشغال الوظيفة.	٥%	
		صعوبة الحصول على التدريب والتأهيل إلا من داخل الدائرة، وعدم توفر جهات خارجية لتقديم التدريب المتخصص المطلوب لها.	٥%	
		ندرة التخصص العلمي	٥%	
٤	أثر الوظيفة على عمل الدائرة وعلى متلقي الخدمة.	لها أثر عالي على نتائج تحقيق الأهداف المؤسسية للدائرة.	١٠%	٣٠%
		لها أثر عالي على الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة.	١٠%	
		التأثير المباشر على الانتاجية.	١٠%	
٥	صعوبة ظروف العمل أو طبيعة الوظيفة وخصوصيتها.	تعمل الوظيفة وفق بيئة عمل وظروف غير مريحة وغيرها.	٥%	١٠%
		درجة مخاطر بيئة وظروف العمل.	٥%	

ب. يكون الحد الأدنى لمتوسط الأوزان النسبية لاعتبار الوظيفة حرجة (٨٠%).

الجريدة الرسمية

المادة ٦ - أ) تلتزم الدائرة لغايات التعيين على الوظائف الحرجة بما يلي: -

١. توفر شاغر وظيفي على جدول تشكيلاتها ومخصصات مالية.

٢. عدم توفر من بين موظفي الدائرة من يمتلك المؤهلات والخبرات والكفايات المطلوبة لإشغال الوظيفة الحرجة.

٣. تقديم الوثائق والمعززات التي تثبت توافر الضوابط الواردة في المادة (٥) من هذه الأسس، كإعلان عن الوظيفة لأكثر من مرة، وراتب الوظيفة في المؤسسات المشابهة، وعدد المرشحين الذين رفضوا العرض المقدم للوظيفة بسبب الراتب المحدد أو ظروف العمل وغيرها.

ب) على الدائرة تأهيل الصف الثاني من القيادات أو الموظفين المرشحين لإشغال الوظيفة الحرجة، وإعداد خطط الإحلال الوظيفي، وخطط التطوير الفردية للموظفين المرشحين لإشغال هذه الوظائف في المستقبل من خلال إعداد خطط التعاقب الوظيفي.

المادة ٧ - تشكل لجنة بقرار من الوزير برئاسة الأمين العام، وعضوية أربعة من كبار موظفي الدائرة ممن لديهم خبرة ومعرفة بعمل الدائرة على أن يكون من بينهم مدير الوحدة التنظيمية المعنية بالموارد البشرية والتطوير المؤسسي تتولى تحديد الوظائف الحرجة في الدائرة وتكون قراراتها بالأغلبية.

المادة ٨ - أ. مع مراعاة أحكام المادة (٥) من هذه الأسس، لا يجوز أن تزيد عدد الوظائف الحرجة على نسبة (٥%) من إجمالي عدد المسميات الوظيفية للوظائف التخصصية ووظائف الإدارة الوسطى المعتمدة في الدائرة والمشار إليها في الفقرة (أ) من المادة (٥) من هذه الأسس.

ب. على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة، يجوز بقرار من مجلس الوزراء بناء على توصية مشتركة من الوزير ورئيس الهيئة تجاوز النسبة المحددة للوظائف الحرجة، لأسباب مبررة تقتضيها مصلحة العمل.

المادة ٩ - كل حالة تنشأ عن تطبيق احكام هذه الأسس لم يرد بها نص تعرض على مجلس الهيئة لاتخاذ القرار المناسب بشأنها.