

قرار رقم (2 أ) لسنة 1378 و.ر/ 2011م
بشأن اعتماد لائحة المكافآت بجامعة سبها

اللجنة الشعبية للجامعة :-

بعد الإطلاع على :-

- القانون رقم 75/1 بشأن نظام عمل المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية ولائحته التنفيذية.
- القانون رقم 78/12 بشأن علاقات العمل.
- القانون رقم 78/18 بشأن التعليم.
- قرار اللجنة الشعبية العامة رقم 76/22 بشأن الهيكل التنظيمي للجامعات .
- قرار اللجنة الشعبية العامة رقم 83/187 بشأن إنشاء جامعة سبها .
- قرار أمين اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي رقم 29/151 بشأن تفويض أمناء اللجان الشعبية للجامعات ببعض الاختصاصات .
- محضر اجتماع اللجنة الشعبية للجامعة العادي الأول والمنعقد في 2011/1/27 ف.

ق ر ر

مادة (1)
تعتمد وفقا لأحكام هذا القرار لائحة المكافآت الداخلية بالجامعة

مادة (2)
يلغى كل حكم يخالف أحكام هذه اللائحة

مادة (3)
يعمل بهذا القرار وعلى الجهات ذات الاختصاص تنفيذ ما جاء فيه.

اللجنة الشعبية للجامعة

در بتاريخ 1379 و
في 27 من شهر 05 / 2011 م
رئيس اللجنة الشعبية 06 / 05 / 2011 م

لائحة المكافآت بجامعة سبها

أحكام عامة

مادة (1)

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين الوطنيين بالجامعة .

مادة (2)

تدل العبارات والالفاظ التالية أينما وجدت في هذه اللائحة على المدلولات المبينة قرين كل منها:

1. المكافأة: هي المقابل المالي الذي يصرف للموظف أو عضو هيئة التدريس نظير قيامه بخدمات ممتازة أو تقديمه لعمل أو لبحث حقق إقتصاداً في النفقات أو تحسناً لطرق الاداء.
2. الموظف: هوكل من يشغل إحدى الوظائف بملاك الجامعة وأعضاء هيئة التدريس بها.
3. العمل المميز: هو العمل الذي يكون على قدر عال من الكفاءة والتميز بحيث يرفع من مستوى الأداء او يحقق إقتصاد في النفقات أو ينظم آلية سير العمل المعتاد ، أو يساهم في حماية البيئة والمواطن من التلوث والأمراض.
4. اللجان الدورية: هي تلك اللجان التي ترتبط بعمل معين بشكل دوري متجدد ولمدة غير محددة.
5. اللجان المؤقتة: هي تلك اللجان التي ترتبط بعمل معين ولفترة زمنية محددة.
6. الأمين: أمين اللجنة الشعبية لجامعة سبها.
8. الأمين المساعد: الأمين المساعد للشؤون العلمية بجامعة سبها.
9. الكاتب العام: الكاتب العام لجامعة سبها.



7

مادة (3) الهدف من المكافأة

تهدف المكافأة إلى مايلي:

- 1- تشجيع المنافسة الإيجابية بين الموظفين.
- 2- رفع مستوى العمل الفردي والجماعي وتطويره من أجل التميز.
- 3- التشجيع على اكتساب المعارف الجديدة وتطبيقها وتحفيز الموظفين للحصول على المعرفة التي تساعد على تطوير عملهم.

مادة (4)

السلطة المختصة بإصدار قرارات المكافأة

يختص أمين اللجنة الشعبية للجامعة بسلطة إصدار قرارات صرف المكافأة وذلك بناء على:

- ترشيح الرئيس المباشر وموافقة الكاتب العام أو الأمين المساعد بحسب الاحوال ، بالنسبة للاعمال الفردية .
- تقرير رئيس اللجنة المكلفة بالعمل بالنسبة للجان الموقته .
- عرض الامين المساعد أو الكاتب العام بحسب الأحوال بالنسبة للجان الدورية.

مادة (5)

أوجه الصرف

يتم صرف المكافأة على الوجه التالي:

- 1- مكافأة اللجان الدورية وتصرف للجان الآتية:-
 - أ- لجنة أعضاء هيئة التدريس .
 - ب- لجنة الدراسات العليا
 - ج - لجنة شؤون الموظفين



2- مكافأة اللجان المؤقتة وتصرف للجان الآتية:-

أ - لجان الامتحانات

ب- لجان الاحتفالات

ج- لجان الجرد

د - لجان التحقيق

هـ- مجالس التأديب.

لجان العمل الخاصة وتشمل (لجان الترقية - لجان التفتيش - لجان الحصر - لجان دراسة عروض الشراء- لجان الفرز والاستلام - لجان الكشف عن المركبات....الخ)

3- مكافأة العمل المميز.

مادة (6)

معايير صرف مكافأة الموظف

- يجوز صرف المكافأة للموظف إذ توافر بعض أو كل المعايير التالية:-

1- إذا قدم الموظف عملاً مميزاً يرقى بمستوى الأداء الوظيفي للجامعة دون إضافة أعباء مالية أو حقق وفراً في المصروفات أو ساهم في حماية البيئة والمواطن من التلوث والأمراض.

2- إذ تحصل الموظف على تقدير ممتاز في السنوات الثلاث الأخيرة بتقارير الكفاءة.

3- إذا قام الموظف بمسؤوليات إضافية في الحالات الطارئة.

- وفي جميع الأحوال تمنح المكافأة في حدود 5% من القوى العاملة بالجامعة عن كل سنة مالية وفي حدود الاعتمادات المخصصة في الميزانية.



مادة (7)

شروط صرف مكافأة اللجان

يشترط لصرف مكافأة اللجان صدور قرار تشكيل اللجنة من قبل أمين اللجنة الشعبية للجامعة ، كما يشترط في اللجان المؤقتة بالاضافة الي ذلك مايلي:

- استكمال اللجنة عملها على الوجه المطلوب، وفي الوقت المحدد.
- إعداد تقرير مفصل من قبل رئيس اللجنة ، يوضح فيه كيفية عمل اللجنة.
- اعتماد التقرير بالموافقة على صرف المكافأة من قبل أمين اللجنة الشعبية للجامعة.

مادة (8)

مكافأة العمل المميز

يجوز لأمين اللجنة الشعبية للجامعة تشكيل لجنة مختصة لتقييم العمل وتقدير مستوى تميزه وتحديد قيمته العلمية وأثره على البيئة والمواطن وإعداد تقرير بذلك.

مادة (9)

حالات عدم استحقاق مكافأة اللجان

- تحرم اللجنة أو أحد أعضائها من المكافأة في الحالات الآتية :
 - 1- إذ لم تنته اللجنة العمل المناط بها في الوقت المحدد أو تجاوز ضعف المدة المقرره بدون مبرر .
 - 2- إذا لم تنتج اللجنة عملها المكافء به بالشكل المطلوب.
- كما يحرم من المكافأة أي عضو تغيب عن عمل اللجنة لأكثر من نصف مدة عملها.



مادة (10) الأثر الإداري للمكافأة

يراعى في تقييم أداء الموظف ، وفى تحديد درجة كفايته ، وفى الإستفادة من فرص الترقية والتدريب وتقلد الوظائف الإشرافية والقيادية ، مدى قدرته على ابتكار وانجاز الأعمال المميزة ، ومدى إلتزامه بإنجاز الأعمال المكلف بها ضمن اللجان المشكلة بموجب هذه اللائحة .

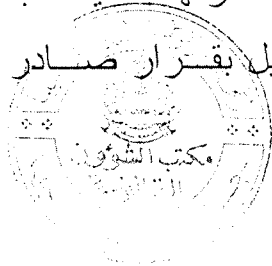
مادة (11) تقدير قيمة المكافأة

يتم تقدير قيمة المكافأة على النحو التالى:

- 1- تقدر قيمة المكافأة المالية للموظف الذي يقوم بعمل مميز بحد أقصى مقداره مرتب شهرين خلال السنة المالية.
- 2- تقدر قيمة المكافأة لأعضاء اللجان الدورية بـ 250 مائتان وخمسون دينار لىبي لكل عضو ، عن كل اجتماع يتم انعقاده والتصديق عليه ، وبما لا يجاوز هذه القيمة فى الشهر الواحد.
- 3- تقدر قيمة مكافأة اللجان المؤقتة بحسب نوع العمل الذي كلفت به ، والمدة التي يتم إنجاز العمل فيها ، وتخضع فى جميع الاحوال لتقدير أمين اللجنة الشعبية للجامعة .

مادة (12) التفويض فى الاختصاص

يفوض أمين اللجنة الشعبية للجامعة بتعديل قيم المكافآت وأوجه صرفها بما يتناسب والظروف الاقتصادية والمالية المستجدة على أن يكون التعديل بقتران صادر بالخصوص .



مادة (13)

تطبيق القواعد العامة

يعمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالأحكام المعمول بها في التشريعات المنظمة للوظيفة العامة.



7/10