

**تعليمات التقييم والتحليل الكمي والموضوعي للوظائف في القطاع العام لسنة ٢٠٢٤****صادرة بمقتضى الفقرة (د) من المادة (١١) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٤**

- استناداً لأحكام الفقرة (د) من المادة (١١) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٤، وبناءً على توصية اللجنة القانونية الصادرة عن جلستها المنعقدة بتاريخ ١١/٧/٢٠٢٤، وتنسيب هيئة الخدمة والإدارة العامة قرر مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ١١/٩/٢٠٢٤ الموافقة على (تعليمات التقييم والتحليل الكمي والموضوعي للوظائف في القطاع العام لسنة ٢٠٢٤) بصيغتها التالية :-

**المادة ١- تسمى هذه التعليمات (تعليمات التقييم والتحليل الكمي والموضوعي للوظائف في القطاع العام 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.
- الهيكل التنظيمي :** شكل بناء الدائرة الذي يحدد الوحدات التنظيمية والمواقع الوظيفية التي تتكون منها الدائرة مرتبة على شكل مستويات تأخذ شكل هرم يربطها خط صلاحيات رسمية ويوضح نقاط اتخاذ القرارات والمسؤوليات.
- الوصف الوظيفي :** سجل رسمي بالواجبات والمهام والمسؤوليات المحددة للوظيفة والحد الأدنى من المتطلبات اللازمة للقيام بواجباتها بالمستوى المطلوب.
- تحليل الوظائف :** جمع وتدقيق المعلومات والحقائق الخاصة بكافة مكونات الوظيفة بما في ذلك الواجبات والمهام والمسؤوليات والاتصالات والمتطلبات الذهنية والجسمية وظروف العمل والحد الأدنى من المؤهلات اللازمة لإنجاز مهام الوظيفة بالمستوى المطلوب.

- توصيف الوظائف :** ترتيب المعلومات والحقائق التي تم جمعها في عملية تحليل الوظيفة بشكل منسق وشامل ومختصر لتسهيل استخدام تلك المعلومات والحقائق في كافة مجالات الموارد البشرية.
- تقييم الوظائف :** تحديد القيمة النسبية لكل وظيفة بالمقارنة مع الوظائف الأخرى داخل الدائرة وخارجها.
- تصنيف الوظائف :** تجميع الوظائف ذات القيمة النسبية المتماثلة في مجموعة وظيفية واحدة ومستوى وظيفي واحد، بغض النظر عن اختلاف طبيعة مهامها أو موقعها التنظيمي وذلك تمهيداً لمعاملتها بالمثل في شؤون الرواتب.
- المهام الأساسية للدائرة :** المهام الرئيسية المناطة بالدائرة وفقاً لاختصاصها واللازمة لتحقيق الغاية التي أنشأت من أجلها.

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

**المادة ٣-** تسري أحكام هذه التعليمات على الوظائف الشاغرة التي يتم التعيين عليها وفقاً لأحكام النظام .

**المادة ٤-** لغايات تقييم رواتب مجموعة وظائف الإدارة الوسطى تصنف الوحدات التنظيمية داخل الدائرة من قبل لجنة يشكلها الوزير برئاسة الأمين العام وعضوية أحد موظفي الإدارة المختصة في الهيئة يسميه المدير التنفيذي للإدارة وثلاثة من كبار موظفي الدائرة لتحديد الأهمية النسبية لمساهمة الوحدة التنظيمية في تحقيق المهام الأساسية للدائرة وضمن ثلاثة مستويات وعلى النحو التالي:-

أ- المستوى (أ): الوحدات التنظيمية التي تساهم بشكل مباشر في تحقيق المهام الأساسية للدائرة.

ب- المستوى (ب): الوحدات التنظيمية التي تساهم بشكل غير مباشر في تحقيق المهام الأساسية للدائرة.

ج- المستوى (ج): الوحدات التنظيمية المساندة للمهام الأساسية للدائرة.

**المادة ٥- أ-** يتم تحديد رواتب مجموعة وظائف الإدارة الوسطى وفقاً للجدول التالي:-

المستوى			المسمى الوظيفي
ج	ب	أ	
١٥٠٠	١٧٠٠	١٩٠٠	مساعد الأمين العام
١٤٠٠	١٦٠٠	١٨٠٠	مدير إدارة
١٠٠٠	١٢٥٠	١٧٠٠	مدير مديرية / وحدة
٨٠٠	١٠٠٠	١٤٠٠	رئيس قسم / وحدة / ديوان أو ما يماثلها وفقاً للتشريعات الناظمة لعمل الدائرة وهيكلها التنظيمي

ب- لرئيس الوزراء بناء على تنسيب الوزير في حالات مبررة زيادة الرواتب الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة بما لا يتجاوز نسبة (٢٠%) .

**المادة ٦- أ-** يتم تقييم رواتب مجموعة الوظائف التخصصية وفقاً لما يلي:-

أ - تصنف الوظائف التخصصية ضمن أربعة مستويات حسب عدد سنوات الخبرة المطلوبة:-

- ١ - المستوى (أ): إذا تطلبت الوظيفة خبرة خمسة عشر سنة حداً أدنى.
- ٢ - المستوى (ب): إذا تطلبت الوظيفة خبرة عشر سنوات حداً أدنى.
- ٣ - المستوى (ج): إذا تطلبت الوظيفة خبرة خمس سنوات حداً أدنى.
- ٤ - المستوى (د): إذا تطلبت الوظيفة خبرة تقل عن خمس سنوات.

ب- مع مراعاة أحكام المادة (١٠) من هذه التعليمات، يتم تحديد رواتب مجموعة الوظائف التخصصية وفقاً للجدولين التاليين:-

١- الوظائف الهندسية والوظائف الطبية والطب البيطري والصيدلة :-

المستوى	أ	ب	ج	د
الراتب	١٧٠٠	١٢٠٠	٨٥٠	٦٠٠

## ٢- الوظائف الأخرى:-

المستوى	أ	ب	ج	د
الراتب	١٥٠٠	١١٠٠	٧٥٠	٥٠٠

المادة ٧- يتم تقييم رواتب مجموعة الوظائف الإدارية والمهنية المساندة التي يتطلب اشغالها الشهادة الجامعية الأولى حداً أدنى وفقاً لما يلي:-

أ- تصنف الوظائف الإدارية والمهنية المساندة ضمن ثلاثة مستويات حسب عدد سنوات الخبرة المطلوبة:-

- ١- المستوى (أ): إذا تطلبت الوظيفة خبرة عشرة سنوات حداً أدنى.
- ٢- المستوى (ب): إذا تطلبت الوظيفة خبرة خمس سنوات حداً أدنى.
- ٣- المستوى (ج): إذا تطلبت الوظيفة خبرة تقل عن خمس سنوات.

ب- يتم تحديد رواتب مجموعة الوظائف الإدارية والمهنية المساندة التي يتطلب اشغالها الشهادة الجامعية الأولى حداً أدنى وفقاً للجدول التالي:-

المستوى	أ	ب	ج
الراتب	٧٥٠	٥٥٠	٤٥٠

المادة ٨- يتم تقييم رواتب مجموعة الوظائف الإدارية والمهنية المساندة التي يتطلب اشغالها شهادة دبلوم كلية المجتمع وفقاً لما يلي:-

أ- تصنف الوظائف الإدارية والمهنية المساندة التي يتطلب اشغالها شهادة الدبلوم ضمن ثلاثة مستويات حسب عدد سنوات الخبرة المطلوبة:-

- ١- المستوى (أ): إذا تطلبت الوظيفة خبرة سبع سنوات حداً أدنى.
- ٢- المستوى (ب): إذا تطلبت الوظيفة خبرة خمس سنوات حداً أدنى.
- ٣- المستوى (ج): إذا لم تتطلب الوظيفة خبرة.

ب- ١- يتم تحديد رواتب مجموعة الوظائف الإدارية والمهنية المساندة التي يتطلب اشغالها شهادة دبلوم كلية المجتمع في التخصصات المهنية والتطبيقية وفقاً للجدول التالي:-

المستوى	أ	ب	ج
الراتب	٧٠٠	٥٥٠	٤٥٠

٢- يتم تحديد رواتب مجموعة الوظائف الإدارية والمهنية المساندة التي يتطلب إشغالها شهادة دبلوم كلية المجتمع من غير التخصصات المهنية والتطبيقية وفقاً للجدول التالي:-

المستوى	أ	ب	ج
الراتب	٥٥٠	٤٥٠	٣٥٠

المادة ٩- يتم تقييم رواتب مجموعة الوظائف الإدارية والمهنية المساندة التي يتطلب إشغالها شهادة الثانوية العامة فما دون وفقاً لما يلي:-

أ- تصنف الوظائف الإدارية والمهنية المساندة التي يتطلب إشغالها شهادة الثانوية العامة فما دون ضمن مستويين حسب متطلبات إشغال الوظيفة:-

- ١- المستوى (أ): إذا تطلبت الوظيفة شروط تأهيل خاصة كإجازة مزاولة المهنة أو تقديم ضمانات مالية.
- ٢- المستوى (ب): إذا لم تتطلب الوظيفة أي شروط تأهيل خاصة أو تقديم ضمانات مالية.

ب- يتم تحديد رواتب مجموعة الوظائف الإدارية والمهنية المساندة التي يتطلب إشغالها شهادة الثانوية العامة فما دون وفقاً للجدول التالي:-

المستوى	أ	ب
الراتب	٤٥٠	٣٢٠

المادة ١٠- يتم تقييم وتحديد رواتب الوظائف الطبية والرعاية الصحية والطبية المساندة في وزارة الصحة والوظائف التعليمية والتربوية في وزارة التربية والتعليم التي يتم التعيين عليها بعد نفاذ النظام وفق سلم الرواتب الأساسية والعلوات المحددة في نظام الخدمة المدنية.

**المادة ١١ - أ-** يتم تقييم وتحديد رواتب الوظائف الحرجة من قبل لجنة برئاسة الوزير وعضوية المدير التنفيذي المختص في الهيئة وأحد ذوي الاختصاص يسميه الوزير حسب طبيعة الوظيفة على أن لا يتجاوز راتب الوظيفة ثلاثة أضعاف الراتب وفق المستويات المنصوص عليها في هذه التعليمات.

**ب-** في حال كان تقييم الرواتب للوظيفة الحرجة أعلى من القيمة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة، يرفع الوزير التنسيب بالراتب إلى رئيس الوزراء للموافقة عليه .

**المادة ١٢ -** على ضوء حاجة الدائرة للوظيفة المعين عليها بموجب عقد شامل لجميع العلاوات تقوم الدائرة بتقييم الوظيفة عند انتهاء مدة العقد الشامل وفقاً لأحكام هذه التعليمات، على أن لا تقل قيمة الراتب عن الراتب الذي كان يتقاضاه الموظف بموجب العقد الشامل لجميع العلاوات.

**المادة ١٣ -** تعد الهيئة دليلاً ارشادياً لتحديد مستويات الأهمية النسبية للوحدات التنظيمية في الدائرة.

**المادة ١٤ -** يبت مجلس الوزراء في أي حالة لم يرد النص عليها في هذه التعليمات.