

المرسوم رقم /322/

رئيس الجمهورية

بناء على أحكام القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم /50/ تاريخ 6/12/2004 وخاصة المواد /23-24-25-26-27-28/ منه.

يرسم ما يلي:

الباب الأول

تعريف

المادة /1/: يقصد بالتعبير الآتية في معرض تطبيق هذا المرسوم المعنى الوارد بجانب كل منها:

القانون: القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم /50/ تاريخ 6/12/2004.

الجهة العامة: إحدى الوزارات والإدارات والهيئات العامة أو المؤسسات والشركات والمنشآت العامة أو إحدى البلديات أو المؤسسات البلدية أو وحدات الإدارة المحلية أو إحدى جهات القطاع العام الأخرى.

الوظيفة: كل عمل دائم وردت تسميته في ملاك الجهة العامة أو نظامها الداخلي.

العامل: كل من يعين بصورة دائمة في إحدى الوظائف الملحوظة في الملاك العددي للجهة العامة والعاملون المتعاقدون والمؤقتون الخاضعون لأحكام القانون.

الباب الثاني

عملية تقويم الأداء وأهدافها

المادة /2/: تجري عملية تقويم الأداء لجميع العاملين في الجهات العامة وفق الإجراءات والقواعد الواردة في هذا المرسوم وذلك لاستخدام نتائجها في تحقيق الأهداف الآتية:

1- استخدام نتائج تقويم الأداء أساساً في اتخاذ قرارات الترقية والترقية والنقل والتسريح وإنهاء التعاقد.

2- تخطيط الموارد البشرية وتحديد هيكل العمالة.

3- تقويم سياسات وأساليب الاختيار والتعيين المستخدمة.

4- تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين.

5- تحديد مدى نجاح الأفراد في أداء أعمالهم وترشيد قرارات الإدارة المتعلقة بتحسين مستوى هذا الأداء في المستقبل.

6- وضع كل عامل في العمل الذي يتناسب مع قدراته ومؤهلاته وأدائه.

7- تقويم أسلوب القيادة والإشراف المستخدم.

الباب الثالث

أنواع تقويم الأداء المستخدمة

المادة /3/: تستخدم كل جهة عامة نوعين من تقويم الأداء حسب الفترة الزمنية التي يغطيها التقويم, وهما الآتيان:

1- تقويم الأداء نصف السنوي: ويجري كل ستة أشهر من قبل الرئيس المباشر والمدير الذي يعلوه مباشرة في المستوى الإداري, كل على حدة, وفق الإجراءات والقواعد الواردة في الباب الرابع من هذا المرسوم. ويهدف هذا التقويم إلى متابعة أداء العامل بشكل دوري ومناقشته بالنتائج ومساعدته على تحسين أدائه وتجاوز نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة في هذا الأداء.

2- تقويم الأداء بقصد الترفيع: ويجري مرة كل سنتين بقصد اتخاذ قرار الترفيع أو عدمه وتحديد مقدار علاوة الترفيع بناء على المواد /23, 24, 25, 26/ من القانون. ويجري هذا التقويم بناء على نتائج تقويمات الأداء نصف السنوي التي تمت خلال فترة السنتين من خلال احتساب متوسط هذه التقديرات الأربعة, وضمن الإجراءات الواردة في الباب الخامس من هذا المرسوم.

الباب الرابع

إجراءات تقويم الأداء نصف السنوي

المادة /4/: تجري عملية تقويم أداء للعاملين في الجهة العامة كل ستة أشهر في الأسبوع الثاني من شهري شباط وأب وفق الخطوات والإجراءات الآتية:

1- يقوم كل رئيس مباشر على حدة بتقويم أداء جميع مرؤوسيه من العاملين في الجهة العامة وفق نموذج تقرير تقويم الأداء المعتمد أصولاً والخاص بالوظيفة التي يشغلها كل عامل ويضع له التقدير المناسب بالنقاط والدرجات.

2- يقوم المدير الذي يعلو مباشرة الرئيس المباشر في المستوى الإداري بتقويم أداء نفس العاملين المذكورين في البند السابق, ووفق نفس النموذج المستخدم من قبل الرئيس المباشر, وذلك قبل اطلاعه على تقرير الرئيس المباشر, ويضع لكل عامل التقدير المناسب بالنقاط والدرجات.

3- يقوم كل من الرئيس المباشر والمدير الذي يعلوه مباشرة بإيداع تقريره الموقع أصولاً وبشكل سري لدى المدير الأعلى منهما مباشرة, والذي يقوم بدوره بالمقارنة بين التقريرين.

4- في حال كان فارق التقدير بالنقاط بين التقريرين يقل عن 25% من النقاط يعتمد متوسط التقديرين بالنقاط ويحدد في مضمونه الدرجة التي يستحقها العامل.

5- يعمل بعدها العامل بنتيجة تقويم أدائه من قبل رئيسه المباشر, ويقومان معاً بمناقشة النتائج وبحث كيفية تحسين أداء العامل.

6- أما في حال كان الفارق بين التقريرين أكثر من 25% من النقاط, يقوم المدير الأعلى بإعادة النظر بالتقويم بعد مناقشة النتائج مع الرئيس المباشر والمدير الذي يعلوه مباشرة والاستعانة بسجلات العامل, ومن ثم يبيت بالتقدير النهائي بالنقاط والدرجة, ثم يعلم بعدها العامل بنتيجة تقويم أدائه من قبل رئيسه المباشر, ويقومان معاً بمناقشة النتائج وبحث إمكانية تحسين أداء العامل.

7- تحفظ نتائج تقويم الأداء نصف السنوي بعد اعتمادها أصولاً لدى الرئيس المباشر ومديره, ليصار إلى إيداعها لدى لجنة تقويم الأداء المختصة في الموعد المحدد.

8- استثناء من أحكام البنود (1, 6, 4, 3, 2) من هذه المادة, وفي حال كون الرئيس المباشر للعامل هو أعلى سلطة إدارية في الجهة العامة (وزير - محافظ - مدير عام) أو من في حكمهم, يكتفي بتقويم أداء هذا العامل من قبل رئيسه المباشر فقط.

الباب الخامس

إجراءات تقويم الأداء بقصد الترفيع

تجري عملية تقويم أداء العاملين بقصد الترفيع في الجهة العامة كل سنتين بناء على المواد 23, 24, 25, 26/ من القانون, ووفق الخطوات والإجراءات الآتية:

المادة 5/: تشكل في مركز كل جهة عامة وفي فروعها كافة في المحافظات لجان فرعية لتقويم الأداء بقرار من الوزير أو المحافظ أو المدير العام أو من في حكمهم على النحو الآتي:

-مدير في الإدارة المركزية أو مدير الفرع بالفروع رئيساً.

-مسؤول الموارد البشرية أو من في حكمه في الجهة العامة عضواً.

-خبير من مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل في المحافظة أو من الجامعات الحكومية أو من الجهات العامة عضواً.

-رئيس اللجنة النقابية في الجهة العامة عضواً.

ويجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه لازماً لحضور اجتماعاتها, دون أن يكون له حق التصويت, ويحق للجنة الاستعانة بسجلات العاملين عند اللزوم.

المادة 6/: مهام اللجنة الفرعية في الجهة العامة وعملها:

1- إقرار تقدير تقويم أداء العاملين في مجال عملها باستثناء المعنيين في البند 2/ من الفقرة أ/ من المادة الثامنة من هذا المرسوم, وذلك بناء على متوسط تقديرات تقويم الأداء نصف السنوي التي تمت خلال فترة السنتين الماضيتين.

-2-رفع جداول الفئات الخمس, وفق النموذج رقم /2/ المرفق بهذا المرسوم, إلى الجهة صاحبة الحق في الترفيع لإصدار الصكوك اللازمة للترفيع.

-3- إعلام العاملين خطياً بنتائج تقويم أدائهم خلال الأسبوعين الأولين من شهر تشرين الأول - كل عامل على حدة - لتمكينهم من ممارسة حق الاعتراض على قرارات عدم الترفيع, كما تودع في الوقت ذاته نسخة إلى الجهاز المركزي للرقابة المالية ونسخة أخرى إلى اللجنة المركزية.

-4-تجتمع اللجنة الفرعية في بدء الأسبوع الثالث من شهر أيلول وحتى غايته بدعوة من رئيسها ويعتبر اجتماعها قانونياً بحضور أغلبية أعضائها, وتؤخذ قراراتها بالأكثرية, وفي حال التساوي يرجح جانب رئيس اللجنة.

المادة /7/: تشكل في كل جهة عامة لديها عاملون يخضعون لأحكام القانون رقم /50/ لعام 2004 لجنة مركزية أو أكثر لتقويم الأداء بقرار من الوزير المختص أو من في حكمه على النحو الآتي:

-معاون الوزير أو نائب رئيس المكتب التنفيذي أو المدير العام رئيساً.

-مدير الموارد البشرية أو من في حكمه لدى الجهة العامة عضواً.

-ممثل التنظيم النقابي يسميه المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال عضواً.

ويجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه لازماً لحضور اجتماعاتها دون أن يكون له حق التصويت, ويحق للجنة الاستعانة بسجلات وأضابير العاملين عند اللزوم.

المادة /8/: مهام اللجنة المركزية وعملها:

أ- مهام اللجنة المركزية:

-1-البت بالاعتراضات المقدمة من العاملين بالجهة العامة ذاتها على قرارات اللجان الفرعية بعدم الترفيع خلال مهلة أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ إحالة الاعتراضات إليها, وفي حال عدم البت في الاعتراض المقدم من قبل العامل خلال المدة المذكورة أعلاه يعتبر اعتراضه مقبولاً حكماً.

-2-إقرار الدرجة النهائية لتقويم أداء رئيس وأعضاء اللجان الفرعية بالمركز والفروع ومديري الإدارات المركزية ومديري الفروع أو المكلفين بهذه الوظائف بناء على تقديرات تقويم الأداء نصف السنوي التي تمت خلال فترة السنتين الماضيتين.

-3- تصدر اللجنة قراراتها معللة وتكون قراراتها غير قابلة لأي اعتراض أمام أي مرجع إداري آخر وتقبل هذه القرارات الطعن أمام القضاء الإداري.

ب- عمل اللجان المركزية:

-1-يرأس معاون الوزير اللجنة بالنسبة لوزارته ويرأس نائب رئيس المكتب التنفيذي اللجنة بالنسبة للعاملين في الإدارة المحلية ويرأس المدير العام اللجنة بالنسبة للعاملين في الجهات التابعة له.

2-يمسك كاتب اللجنة المكلف من قبل رئيسها سجلاً له صفة السرية لتسجيل اعتراضات العاملين في الجهة العامة.

3- يتم تسجيل الاعتراضات بالتسلسل وفق تاريخ ورودها.

4-التأكد من قانونية تقديم العامل اعترضه على قرار اللجنة الفرعية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه نتائج أعمال اللجنة الفرعية.

5-يجب أن يكون الاعتراض المقدم معللاً.

6- تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها في الأسبوع الثالث من شهر تشرين الثاني وحتى غايته ويعتبر اجتماعها قانونياً بحضور أغلبية أعضائها، وتؤخذ قراراتها بالأكثرية، وفي حال التساوي يرجح جانب رئيس اللجنة.

7-تدرس اللجنة وتدقق الاعتراضات وفق تسلسلها على ضوء نتائج أعمال اللجان الفرعية وثبتت في الاعتراضات التي يتقدم بها العاملون على قرارات عدم الترفيع خلال مهلة أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ إحالة الاعتراضات إليها.

المادة /9/: تشكل لجنة وزارية بقرار من السيد رئيس مجلس الوزراء على النحو الآتي:

1-رئيس مجلس الوزراء أو من يفوضه رئيساً.

2-وزير الشؤون الاجتماعية والعمل عضواً.

3-الوزير المختص أو من في حكمه عضواً.

4-رئيس الجهاز المركزي للرقابة المالية عضواً.

5-رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال عضواً.

المادة /10/: تختص اللجنة الوزارية بتقويم أداء كل من:

-معاوني الوزير أو من في حكمهم.

-المديرين العامين أو من في حكمهم.

-أعضاء اللجان المركزية.

وذلك من خلال تقارير تقويم الأداء نصف السنوية عن فترة السنتين الماضيتين والتي تقدم من قبل الوزير المختص أو من في حكمه، وتعتبر قرارات هذه اللجنة قطعية لا تقبل الاعتراض أمام أي مرجع إداري آخر، وتقبل هذه القرارات الطعن أمام القضاء الإداري.

المادة /11/: الوثائق التي تقدم للجان (الوزارية، المركزية، الفرعية):

أ- جدول نتائج تقييم الأداء:

تتقدم الجهة المختصة بشؤون العاملين حتى غاية الخامس عشر من شهر أيلول بجدول نتائج تقييم الأداء وفق النموذج رقم 2/ المرفق بهذا المرسوم يودع إلى اللجنة الفرعية أو المركزية كل فيما يخصها.

ب- تقارير تقييم الأداء نصف السنوية:

1- تقوم كل جهة عامة من خلال لجنة مختصة تشكل بقرار من الوزير المختص أو المحافظ أو المدير العام أو من في حكمهم، بوضع نماذج خاصة بتقرير تقييم الأداء لكل نوع من الوظائف حسب طبيعة نشاطها وطبيعة مهام كل وظيفة، وذلك وفق الإرشادات والنماذج الإرشادية المرفقة بهذا المرسوم، على أن يتم اعتماد هذه النماذج من قبل لجنة مختصة تشكل لهذا الغرض بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل قبل البدء باستخدامها من قبل الجهة العامة.

2- يتقدم معاون الوزير أو نائب رئيس المكتب التنفيذي أو المدير العام أو من في حكمهم بحسب الحال وحتى غاية الخامس عشر من شهر أيلول بتقارير تقييم الأداء نصف السنوية الخاصة برئيس وأعضاء اللجان الفرعية بالمركز والفروع ومديري الإدارات المركزية ومديري الفروع أو المكلفين بهذه الوظائف وفق النموذج المعتمد لكل وظيفة والموقع أصولاً، وتودع إلى اللجنة المركزية.

3- يتقدم المدير أو رئيس الدائرة أو رئيس القسم أو رئيس الشعبة أو من في حكمهم بحسب الحال وبناء على اقتراح رئيس العامل المباشر وحتى غاية الخامس عشر من شهر أيلول بتقارير تقييم أداء العامل نصف السنوية خلال فترة السنتين الماضيتين موقعة أصولاً وفق النموذج المعتمد، تودع إلى اللجنة الفرعية.

المادة 12/: أسلوب احتساب درجات تقييم الأداء:

يتم احتساب درجة تقييم الأداء نصف السنوي لكل عامل وفق النموذج المعتمد أصولاً وفق البند (1) من الفقرة (ب) من المادة (11) كالاتي:

أ- يتم احتساب معدل تقديرات تقييم الأداء من خمس نقاط كحد أعلى وفق المعادلة الآتية:

معدل تقديرات تقييم الأداء = حاصل جمع درجات جميع العوامل ÷ عدد العوامل

ب- يتم تقدير درجات تقييم الأداء وفق الآتي:

من 1 - 2.49 ضعيف.

من 2.50 - 3.49 وسط.

من 3.50 - 5 جيد.

ج- تقرب الكسور عند احتساب معدل تقديرات تقييم الأداء إلى أقرب رقمين عشريين.

المادة 13/: الاختصاصات التي يمارسها الوزير أو من في حكمه:

أ- تشكيل اللجنة المركزية واللجان الفرعية.

ب- تنفيذ قرار اللجنة الوزارية المشكلّة بموجب المادة /9/ من هذا المرسوم من خلال إصدار قرارات الترفيع اللازمة.

ج- يودع قرار الوزير المختص في الفترتين (أ-ب) السابقتين إلى الجهاز المركزي للرقابة المالية خلال الأسبوعين الأولين من كانون الأول ويجب أن يتضمن قرار نتائج أعمال اللجنة المركزية حول الاعتراضات على قرارات اللجنة الفرعية.

المادة /14/: تقدير درجات تقويم أداء العاملين الموجودين في أوضاع خاصة ويخضعون للقانون:

أ- العمال المندوبون يجري تقدير درجة تقويم أدائهم وفق الفقرة /5/ من المادة /36/ من القانون بحيث يتم تقويم أداء العامل المندوب من قبل الجهة العامة المندوب إليها ويتم إصدار صك ترفيعه في ضوء هذا التقويم من قبل الجهة العامة المندوب منها.

ب- العمال المعارون: يجري تقدير درجة تقويم أداء العامل المعار من قبل الجهة المعار منها وفق الآتي:

1- على أساس درجة تقويم الأداء التي تعادل متوسط التقديرات التي حازها خلال أربع السنوات السابقة لتاريخ إعارته.

2- على أساس درجة تقويم الأداء التي حصل عليها في ترفيعه السابق لتاريخ إعارته إذا كانت خدمته تزيد على سنتين وتقل عن أربع سنوات.

3- على أساس درجة تقويم الأداء التي تعادل /وسط/ إذا كانت خدمته السابقة لتاريخ إعارته أقل من سنتين.

ج- العمال الذين يؤدون الخدمة الإلزامية والاحتياطية، في حال تجاوز مدة خدمتهم السنة، تطبق عليهم أحكام العاملين المعارين حسب الفقرة /ب/ من هذه المادة.

المادة /15/: يحق للإدارة أو لصاحب العلاقة في حال السهو أو الخطأ في إدراج اسم أحد العاملين في جداول اللجان الفرعية أو المركزية أو الوزارية التقدم بطلب إلى اللجنة الوزارية أو المركزية أو الفرعية حسب الحال لاستدراك إدراج اسم من سقط سهواً أو خطأ ويتم تقدير درجة صاحب العلاقة من قبل اللجنة المختصة بذات الأسس المنوه عنها سابقاً وتصدر صكوك الترفيع وفقاً لأحكام المادة /27/ من القانون.

المادة /16/: ينشر هذا المرسوم ويبلغ من يلزم لتنفيذه، ويعتبر نافذاً من تاريخ 2006/1/1

دمشق في 1426/6/21 هـ الموافق في 2005/7/27 م.