

توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت العليا بما يتعلق بمنح المكافآت و الحوافز التشجيعية لموظفي مصرف
أشور الدولي للاستثمار

السادة / اعضاء مجلس الادارة المحترمين

المادة (1):

تسمى هذه التعليمات تعليمات منح المكافآت والحوافز لموظفي مصرف آشور الدولي ويعمل بها اعتباراً
من تاريخ المصادقة عليها واعتمادها من قبل مجلس الادارة.

المادة (2):

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

الراتب الأساسي الراتب الأساسي الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل قيامه بمهام الوظيفة
التي يشغلها ولا يشمل العلاوات والمخصصات من أي نوع كانت.

الراتب الإجمالي الراتب الأساسي الشهري مضافاً إليه العلاوة الأساسية

المكافآت والحوافز : بدل معنوي أو مادي سواء كان نقداً و أو تقدم وظيفي يمنح كأداة تحفيزية

من قبل المرجع المختص لقاء جهد و/ أو سل و / أو عمل متميز أو أداء أعمال خلال أوقات الدوام الرسمي
وخارجه، تسهم في تطوير واقع العمل في الدائرة وتحسين صورتها ومستوى الخدمات المقدمة لمتلقي
هذه الخدمات.






المادة (3):

تسري أحكام هذه التعليمات على الموظفين المدرجة وظائفهم ورواتبهم في جدول الرواتب المعتمد لأي من الدوائر التي تخضع لأحكام نظام المصرف، وعلى الموظفين الذين يتقاضون رواتبهم من العقود الخاصة لقاء تنفيذ المشاريع الخاصة بالمصرف.

المادة (4):

يشترط لمنح المكافأة ما يلي:

أ- أن يتم الإنفاق من المخصصات المقررة لغايات منح المكافآت للموظفين، ولا يجوز إصدار أي قرار بمنح أي مكافأة إذا لم تتوفر تلك المخصصات.

ب- أن تراعى معايير الاستحقاق والجدارة ومنها للفئات المستحقة فعلياً وفق أسس ومعايير تعد مسبقاً في المصرف أو الدائرة لهذة الغاية.

ج- أن تمنح المكافأة للموظف لقاء إنجاز عمل معين متميز أو يسهم في تطوير الإجراءات أو يتصف بالصعوبة ويعود بفائدة آنية أو مستقبلية على الدائرة.

د أن تتناسب قيمة المكافأة مع العمل المنجز ووفق الزمن المحدد لإنجازه والجودة المطلوبة وبمراعاة المخصصات المقررة.

هـ- عدم منح المكافأة لأي عمل يتقاضى الموظف عليه أي علاوة أو مكافأة مهما كان نوعها أو اسمها في أي تشريع آخر.

و - عدم منح المكافأة بصفة دورية أو مستمرة إلا مقابل جهد لإنجاز أعمال استثنائية.

ز - مراعاة طبيعة العمل أو الدائرة عند تخصيص المكافآت والحوافز .



المادة (5):

أ- يجوز بقرار من مجلس الادارة تفويض المدير المفوض تشكيل لجنة تسمى

ب- اللجنة المكافآت والحوافز وتتكون من ثلاثة من مدراء المصرف على أن يراعى في اختيار أعضاء اللجنة المعرفة الشمولية بأعمال المصرف وممن عرفوا بعد التهم وموضوعيتهم على أن يكون المدير المفوض رئيسا للجنة . تشرف لجنة الترشيح والمكافآت على تنفيذ سياسة المكافآت والحوافز من قبل الادارة التنفيذية ب يرفع مدير الموارد البشرية المقترحات الخاصة بمنح المكافآت والحوافز إلى اللجنة.

ج- تتولى اللجنة المهام والصلاحيات التالية:

1- تقييم الأعمال المنجزة من قبل الموظفين وفرق العمل والوحدات الإدارية المختلفة وبيان مدى استحقاقها للمكافآت والحوافز وفق أحكام هذه التعليمات.

٢- تحديد نوعية المكافآت والحوافز المادية والمعنوية بما في ذلك نسبتها من الراتب الاساسي.

د يجوز للجنة الاستعانة بخوي الخبرة والاختصاص.

هـ - تجتمع اللجنة كلما دعت الحاجة بكامل أعضائها وتتخذ قراراتها بالإجماع.



المادة (6) تحدد الحالات التي سيمنح على اساسها المكافآت والحوافز وقيم المبالغ المالية لها وفقاً للجدول التالي

المبلغ/ نسبة المكافأة	الحالة
الراتب الأساسي الاجمالي مضروباً بعدد ساعات العمل المكلف بها مقسوم على (105) والتي هي مجموع ساعات العمل الشهري للموظف	- للموظف أو فريق العمل الذي يكلف رسمياً بانجاز عمل معين او مهمة محددة خارج اوقات الدوام الرسمي في الدائرة وينطبق على العمل او المهمة الشروط الواردة في الفقرة (ج) من المادة (4) من هذه التعليمات. - للموظف الذي بذل جهوداً استثنائية في العمل ضمن ظروف طارئة غير عادية خارج اوقات الدوام الرسمي أو أيام العطل والاعياد الرسمية شريطة عدم تقاضيه بدل عمل اضافي لقاء قيامه بنفس العمل
من (10%-50%) من الراتب الأساسي	- للموظف او فريق العمل الذي يكلف رسمياً بالقيام بأعمال ذات طبيعة خاصة تحقق اهداف الدائرة بالاضافة الى مهام وظيفته الأصلية، شريطة بيان المبررات والاسباب الموجبة لهذه المهمة، وأسباب التكليف.
من (5%-30%) من الراتب الاساسي الشهري	- للموظف او فريق العمل الذي يقدم ورقة عمل او ادلة او تقديم محاضرة تتعلق بطبيعة عمل الدائرة وتساهم في تحقيق اهدافها وفي احداث تغيير ايجابي ونقله نوعية في مستوى اداء الدائرة.
بما لا يتجاوز (30%) من راتبه الاساسي الشهري	- في حالات خاصة تتطلبها طبيعة ومصلحة العمل وتطويره، يجوز للمدير المفوض منح مكافأة مالية.
من (5%-30%) من الراتب الاساسي	- للفني والمهني والسائق ومن في سويتهم في المستوى الوظيفي لتمييزه في الأعمال التي يقوم بها والتزامه بأخلاقيات الوظيفة العامة ومحافظة على الممتلكات العامة وعمله على تعزيز الاتجاهات الايجابية في دائرة والمصرف. - للموظف في مجال خدمة الجمهور والموظفين الذين تستدعي طبيعة عملهم مراجعة الجهات الخارجية والتعامل الخارجي لقاء ادايتهم المتميز واسهامهم في انجاز تحسين صورة وهيبة المصرف وحسن تعاملهم مع الجمهور

المادة (7) :

لانجاز أعمال أو مهام تتعلق بالدراسات والتطوير الفني والإداري والتي تؤدي إلى تخفيض كلف انجاز هذه الأعمال عن طريق شراء هذه الخدمات من القطاع الخاص فيجوز للمدير المفوض بالتوصية الى مجلس الادارة بمنح مكافآت مالية للأشخاص او الفرق المكلفة بهذه المهام بما لا يتجاوز نسبة ٢٥% من قيمة الوفر.

المادة (8):

يجوز للمدير المفوض بقرار منفردا منح مكافأة تشجيعية بما لا يتجاوز ١٢٠ الف دينار للموظف الواحد وفي حال استحقاق الموظف مكافأة أكثر من ذلك يتم عرضها على اللجنة والموافقة عليها بالاجماع مثل مشاركة الموظف بالنشاطات الوطنية والمعارض التي يكون مشارك بها المصرف

المادة (9):

في حال عدم توفر مخصصات مقررة لغايات العمل الإضافي يجوز منح الموظف المكلف بالقيام بالعمل الإضافي مكافأة مالية تعادل قيمة ما يستحقه من بدل عمل إضافي .

المادة (10):

يجوز تقديم الحوافر المعنوية التالية للموظفين

أ- توجيه كتب شكر وتقدير و أو درع الدائرة للجهود المتميزة المبذولة.

ب- الالتقاء بموظفي الدائرة أو القسم وذكر إنجازات الموظف الذي يستحق التقدير وتقديم هدية عينية رمزية له أمام الموظفين.

ج إعداد تقرير خاص عن إنجازات موظف أو فريق عمل معين ووضعه على الموقع الإلكتروني الخاص بالدائرة، إن وجد، تحت عنوان إنجازات الموظفين المتميزة.



المادة (11):

يجوز منح أي من المكافآت والحوافز المعنوية المناسبة المنصوص عليها في المادة (١١) من هذه التعليمات بالإضافة إلى منح المكافآت المنصوص عليها في المادة (٧) من هذه التعليمات.

المادة (12):

في حال صرف مكافأة لقاء مشاركة أي من موظفي الدوائر الأخرى في لجان فنية و / أو مهام و / أو أعمال خاصة بالدائرة، فيجب إشعار دائرة الموظف بقيمة المكافأة الممنوحة.

المادة (13):

لا يجوز صرف مكافآت للموظفين المكلفين بأعمال الرقابة والتدقيق (المالي والإداري) من قبل الدوائر المكلفين بالرقابة عليها وتصرف مكافأتهم من خلال دوائريهم ويستثنى من ذلك، عضوية مجالس الإدارة، وعضوية لجان العطاءات المحددة مكافأتها بأنظمة أو اللجان الخاصة المكلفة بمهام عامة لا ينطبق على مهام العضو فيها أعمال التدقيق والرقابة.

المادة (14):

يجوز لمجلس الإدارة إصدار تعليمات أو قرارات خاصة لمنح مكافآت و / أو حوافز لبعض الدوائر أو لمهام تتطلبها طبيعة العمل في الدائرة أو المهمة، على أن تبقى التعليمات الخاصة الصادرة عن مجلس الإدارة بمنح مكافآت لبعض الدوائر سارية المفعول لحين إصدار تعليمات جديدة. مع تمنياتنا لمؤسستنا التقدم والازدهار.

رئيس اللجنة لمصرف آشور الدولي للاستثمار / الإدارة العامة

