

## قرار رقم 30 لسنة 2015م

بشأن نظام تقييم الأداء لأعضاء إدارة الفتوى والتشريع

وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المرسوم الأميري رقم 12 لسنة 1960 بقانون تنظيم إدارة الفتوى والتشريع ،

وعلى المرسوم بالقانون رقم 14 لسنة 1977 في شأن درجات ومرتببات القضاة وأعضاء النيابة العامة وإدارة الفتوى والتشريع والقوانين المعدلة له،

وعلى المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 بشأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،

وعلى المرسوم بقانون رقم 116 لسنة 1992 في شأن التنظيم الإداري وتحديد الاختصاصات والتفويض فيها،

وعلى المرسوم الصادر في 7 جمادى الأولى سنة 1399هـ الموافق 4 من أبريل سنة 1979م في شأن نظام الخدمة المدنية والمراسم المعدلة له،

وعلى المرسوم رقم 92 لسنة 2014م بشأن إضافة فقرة إلى المادة (14) من المرسوم في شأن الخدمة المدنية،

وعلى المرسوم رقم 92 لسنة 2014م في شأن إضافة فقرة إلى المادة (14) من المرسوم الصادر في شأن الخدمة المدنية،

وبناء على عرض رئيس إدارة الفتوى والتشريع،

وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية في اجتماعه رقم (2015/15) المنعقد بتاريخ 2015/5/11م ،

قرر

مادة أولى

يهدف تقييم الأداء لأعضاء إدارة الفتوى والتشريع إلى الارتقاء بالمستوى الفني والإداري للأعضاء الفنيين بالإدارة ورفع مستواهم العلمي والمهني. والرقابة على أداء واجباتهم.

ويتم تقييم أداء أعضاء إدارة الفتوى والتشريع وفقاً لنظام تقييم الأداء واستمارات التقييم المرافقة لهذا القرار.

مادة ثانية

على رئيس إدارة الفتوى والتشريع وكافة المختصين - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القرار وينشر في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتباراً من تاريخ صدوره ، ويلغى كل حكم أو نص يخالف أحكامه.

وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء

محمد عبدالله المبارك الصباح

صدر في : 15 شعبان 1437 هـ

الموافق : 2 يونيو 2015 م

نظام تقييم الأداء لأعضاء إدارة الفتوى والتشريع

قواعد وأسس تقييم الأداء

مادة (1)

يخضع أعضاء إدارة الفتوى والتشريع فيما عدا شاغلي وظيفة نائب رئيس الإدارة ورؤساء القطاعات لأحكام نظام تقييم الأداء الوارد بهذا القرار.

مادة (2)

يكون تقييم الأداء بالمسبة للأعضاء شاغلي درجات " مستشار مساعد - نائب من الدرجة الأولى - نائب من الدرجة الثانية -

محام أ - محام ب - وفقاً للمعايير الآتية:

أولاً : معايير تقييم المستوى الفني والأداء الوظيفي.

- مستوى الأداء الفني للعمل.

- كم الإنجاز الشهري مع مراعاة طبيعة العمل.

- ثانياً: معايير السلوك الشخصي:

- الالتزام بنظام العمل.

- حسن السمعة والتعاون والعلاقات مع الرؤساء وحسن التصرف.

مادة (3)

يكون تقييم الأداء بالنسبة للأعضاء شاغلي درجتي " وكيل إدارة ومستشار " وفقاً للمعايير الآتية :

أولاً: معايير الكفاءة الفنية والإدارية:

- المستوى الفني للأداء المهني والإداري.

- الإشراف والتنظيم في الأعمال المسندة إليه.

ثانياً : معايير السلوك الشخصي:

- القدرة على تحمل المسؤولية وحسن التصرف والإدارة.

- حسن السمعة والتعامل مع الرؤساء والمرؤوسين.

مواعيد وإجراءات وآثار تقييم الأداء

مادة (4)

يكون تقييم أداء أعضاء إدارة الفتوى والتشريع الخاضعين لهذا النظام عن كل سنة تبدأ من أول شهر يناير حتى نهاية شهر ديسمبر ، ويعبر عنها في هذا القرار بسنة التقييم.

ويتم التقييم عن طريق " لجنة تقييم الأداء " والرؤساء المباشرين وفقاً لهذا القرار ولاستمارات التقييم المرافقة له.

مادة (5)

ينشأ ملف خاص لكل عضو من أعضاء إدارة الفتوى والتشريع تودع فيه تقارير التقييم وما يتعلق بها من بيانات ومعلومات ومستندات وعلى وجه الخصوص تقارير الإنجاز والتقييم وقرارات الجزء أو لفت النظر وقرارات النقل والنذب والإعارة والرقية والدورات التدريبية والمهام الخارجية والداخلية التي كلف بها العضو.

مادة (6)

يتولى وضع التقرير السنوي النهائي للأعضاء الخاضعين للتقييم لجنة تسمى : لجنة تقييم الأداء" تشكل بقرار من رئيس إدارة الفتوى والتشريع برئاسة أحد وكلاء الإدارة على الأقل وعضوية عدد كاف من وكلاء الإدارة والمستشارين والمستشارين المساعدين ذوي الكفاءة ويكون للجنة أمانة سر تشكل من عدد من الموظفين الإداريين يندوبون بقرار من رئيس إدارة الفتوى والتشريع.

مادة (7)

تضع "لجنة تقييم الأداء" تقرير التقييم السنوي النهائي لأعضاء الإدارة الخاضعين لهذا النظام خلال شهري يناير وفبراير التاليين لانتهاؤ سنة التقييم، وذلك وفقاً لاستمارة التقييم المرافقة لهذا القرار (رقماً 1 و 2) وبمراعاة أسس وقواعد ومواعيد وإجراءات تقييم الأداء الواردة بهذا القرار، وفي سبيل ذلك تختص اللجنة بما يلي:

1 - فحص جميع تقارير وكشوف الإنجاز الشهري للعضو خلال سنة التقييم.

2 - الفحص الفني للأعمال المحالة الى العضو وما تم إنجازه منها خلال فترة مدتها ثلاثة أشهر على الأقل من سنة التقييم تحددتها اللجنة، وإذا تبين أن الفترة المحددة للفحص الفني تتداخل مع إجازة مرخص بها للعضو الخاضع للتقييم وأن المدة المتبقية لا

تكفي لتقييم كفاءته جاز للجنة التقييم تغييرها بأقرب مدة متساوية قبلها أو بعدها من ذات السنة.

3 - فحص مدى التزام العضو بواجباته وأعباء وظيفته ونظام الدوام، وأوجه القصور في الأداء والجزاءات التي وقعت عليه خلال سنة التقييم وجميع البيانات الضرورية للتقييم.

4 - ما يراه العضو الخاضع للتقييم جديراً بالتنويه من أعمال أنجزها خلال سنة التقييم.

وتعتمد اللجنة في تقرير التقييم النهائي بتقييم الأداء الموضوع بمعرفة الرؤساء المباشرين وفقاً لأحكام هذا القرار.

#### مادة (8)

يكون تقييم أداء العضو بإحدى المراتب الآتية: كفاء " من 90 - 100 درجة"، فوق المتوسط " من 70 - 89 درجة، متوسط (من 55 - 69 درجة)، ضعيف (أدنى من 55 درجة).

وتحدد مرتبة التقييم على أساس مجموع ما يحصل عليه العضو من درجات في استمارة التقييم النهائي (رقما 1 و 2) ووفقاً للعناصر المحددة بها.

وفي حالة عدم حصول العضو على مرتبة متوسط في تقريرين متتاليين يحرم من الترقية.

#### مادة (9)

يضع الرئيس المباشر والرئيس الأعلى تقييماً دورياً للعضو كل ستة أشهر وفقاً لاستمارة التقييم المرافقة لهذا القرار (رقما 3 و 4).

ويكون تحديد الرئيس المباشر والرئيس الأعلى، ومن يحل محلها أثناء غيابهما والحالات التي لا يتوافر فيها رئيس تالي بقرار من رئيس إدارة الفتوى والتشريع.

ويكون التقييم الدوري جزءاً من التقييم السنوي النهائي للعضو وذلك على النحو الوارد باستمارة التقييم النهائي المرافقة لهذا القرار (رقما 1 و 2).

#### مادة (10)

يسري على عضو إدارة الفتوى والتشريع المعين لأول مرة أحكام المادة (13) من المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية المشار إليه.

#### مادة (11)

تسري أحكام المادتين 17 و 18 من المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية على من يحصل على تقرير أداء بمرتبة ضعيف.

الإخطار وإجراءات التظلم من تقييم الأداء

#### مادة (12)

على أمانة سر لجنة تقييم الأداء إخطار العضو الذي قدم عنه تقرير نهائي بمرتبة ضعيف بنتيجة تقييم أدائه وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ اعتماد التقرير من لجنة تقييم الأداء.

ويجوز لهذا العضو التظلم من قرار تقييم أدائه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره، ولا يعتبر التقييم نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه من لجنة التظلمات.

#### مادة (13)

تشكل لجنة لنظر التظلمات من تقارير تقييم الأداء برئاسة رئيس إدارة الفتوى والتشريع أو من يفوضه وعضويه رؤساء القطاعات بإدارة الفتوى والتشريع أو من يحل محلهم أثناء غيابهم، وممثل عن لجنة تقييم الأداء يختاره رئيسها، وأحد أعضاء المكتب الفني لرئيس الإدارة يختاره الرئيس على أن يكونوا أقدم من المتظلم.

ويجب على اللجنة البت في التظلمات المقدمة من تقارير تقييم الأداء خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم التظلم، ويكون للجنة عند نظر التظلم سماع أقوال العضو وتحققها إذا رأت لزوماً لذلك.

ويخطر العضو بقرار اللجنة ويكون قرارها نهائياً، ويودع بالملف الخاص به.