



كلية الهندسة

دليل الموظف

جامعة بنغازي

كلية الهندسة



Employee Handbook

دليل الموظف لكلية الهندسة

إعداد/أ. مصطفى الهواري

المحتويات:

4.....	التعريف بالكلية.....
4.....	الرؤية والرسالة والقيم.....
5.....	الأهداف.....
6.....	الهيكل التنظيمي للكلية.....
8.....	الميثاق الأخلاقي للموظف.....
10.....	لائحة شؤون الموظفين وتعريفات شغل الوظائف.....
13.....	الدرجات الوظيفية عند التعيين.....
15.....	اللياقة الصحية للموظف.....
15.....	تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة.....
16.....	تشغيل المرأة.....
17.....	تقييم الأداء.....
21.....	مقابل ضوابط الترقية.....
22.....	العمل الإضافي والعلاوات والمكافآت التشجيعية.....
23.....	نظام الإجازات.....
24.....	إصابات العمل.....
25.....	العمل القسري.....
26.....	التدريب بالداخل والخارج.....
29.....	التعويض عن أخطاء العامل اوالموظف.....
29.....	التزام الموظف الموفد بالعمل.....
29.....	الجزاء على عدم تنفيذ النقل.....
30.....	ضوابط التفويض في الأختصاصات.....
30.....	منازعات العمل والتوفيق والتحكيم.....
31.....	انتهاء الخدمة.....

1. نبذة عن الكلية

تأسست كلية الهندسة بجامعة بنغازي سنة 1974م، وهي ثاني كلية هندسة في بلادنا الحبيبة، مما جعلها تساهم بشكل أساسي في توفير الخبرات من المهندسين، الذين كانوا السبب في مواكبة البلاد للتطور السريع في العلوم الهندسية بمختلف مجالاتها. بدأت كلية الهندسة سنة 1974م بأربعة أقسام هندسية (قسم الهندسة الكهربائية والالكترونية، قسم الهندسة المدنية، قسم الهندسة الميكانيكية، قسم الهندسة الصناعية ونظم التصنيع)، ثم بعد ذلك تأسس قسم العمارة وتخطيط المدن سنة 1980م. مواكبة الاحتياجات البلاد والمنطقة تم تأسيس قسمي الهندسة النفطية والهندسة الكيميائية سنة 2007م.

2. الرؤية

وهي أن تكون كلية الهندسة مؤسسة أكاديمية رائدة محليًا وإقليميًا وعالميًا في التعليم الهندسي، والبحث العلمي، والابتكار، وخدمة المجتمع، وتسهم بفعالية في بناء اقتصاد المعرفة والتنمية المستدامة.

3. الرسالة

"تلتزم كلية الهندسة بإعداد مهندسين مؤهلين علميًا وعمليًا من خلال برامج أكاديمية معتمدة، وتعزيز بيئة البحث العلمي والابتكار، وتلبية احتياجات سوق العمل، والمساهمة في خدمة المجتمع والتنمية المستدامة، وفقًا لأخلاقيات المهنة ومعايير الجودة الشاملة." توضيحات إضافية:

"إعداد مهندسين مؤهلين" يشير إلى الجانب التعليمي.

"برامج أكاديمية معتمدة" يعزز الاعتماد والجودة.

"بيئة البحث العلمي والابتكار" يُبرز الطابع التطويري.

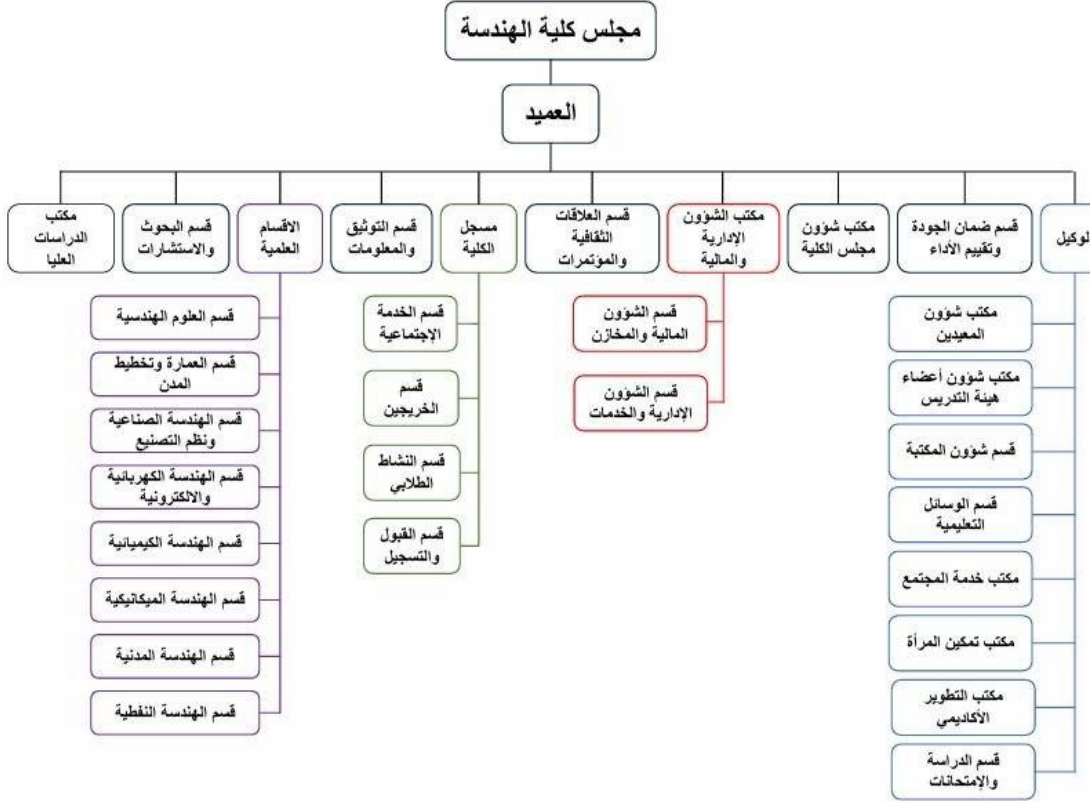
"خدمة المجتمع والتنمية المستدامة" يعكس البُعد الإنساني والوطني.

"أخلاقيات المهنة" تضيف بُعدًا سلوكيًا ومهنيًا مهمًا.

4. الأهداف

تقديم تعليم هندسي عالي الجودة، تطوير المناهج الدراسية لتواكب التطورات العلمية والتكنولوجية، اعتماد برامج أكاديمية وفقاً للمعايير الوطنية والدولية، إعداد كوادر هندسية متميزة، تخريج مهندسين يمتلكون المعرفة، المهارات، والقدرات اللازمة لسوق العمل المحلي والعالمي، تعزيز مهارات التفكير النقدي والعمل الجماعي والقيادة، تحفيز البحث العلمي والابتكار، دعم المشاريع البحثية التطبيقية، تشجيع النشر العلمي والمشاركة في المؤتمرات والملتقيات الهندسية، تعزيز الشراكة مع المجتمع والصناعة، تنفيذ مشاريع تخدم احتياجات المجتمع المحلي، بناء علاقات تعاون فعالة مع القطاع الصناعي والهيئات الهندسية، توسيع فرص التعلم والتدريب، توفير فرص تدريب ميداني وتطبيقي داخل وخارج الكلية، دعم التعليم المستمر والتطوير المهني، ضمان الجودة والتحسين المستمر، تطبيق نظام داخلي لضمان الجودة وتقييم الأداء الأكاديمي والإداري، الحصول على الاعتمادات الأكاديمية من هيئات محلية ودولية، توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية، استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد، دمج البرمجيات والتقنيات الهندسية الحديثة في المناهج، تنمية القيم والممارسات المهنية والأخلاقية، ترسيخ مبادئ النزاهة والمسؤولية والاحترام في البيئة الأكاديمية، إعداد الطلاب للالتزام بأخلاقيات المهنة والعمل الجماعي.

5. الهيكل التنظيمي



الهيكل التنظيمي العام لكلية الهندسة:

1. العمادة

عميد الكلية:

المسؤول الأعلى عن إدارة الكلية، يمثلها في المجالس العليا ويشرف على جميع أنشطتها.

2. الوكالات

وكيل الكلية للشؤون العلمية:

يشرف على البرامج الدراسية، تطوير المناهج، وضمان الجودة الأكاديمية ومسؤول عن برامج الماجستير والدكتوراه، ودعم البحث العلمي.

3. رؤساء الأقسام الأكاديمية

كل قسم أكاديمي له رئيس قسم يشرف على شؤون القسم، والأقسام هي:

1. قسم الهندسة الميكانيكية 2. قسم الهندسة المعمارية 3. قسم الهندسة الكهربائية 4. قسم الهندسة المدنية 5. قسم الهندسة الصناعية 6. قسم الهندسة الكيميائية 7. قسم الهندسة النفطية.

4. اللجان الأكاديمية والإدارية

1. لجنة الشؤون الأكاديمية 2. لجنة الامتحانات 3. لجنة الخطط والمناهج 4. لجنة الجودة والاعتماد 5. لجنة البحث العلمي 6. لجنة الأنشطة الطلابية

5. الإدارات والمراكز

1. إدارة القبول والتسجيل (على مستوى الجامعة ولكن بتنسيق مع الكلية)

2. مركز التدريب التعاوني

3. وحدة الإرشاد الأكاديمي

4. مركز الابتكار وريادة الأعمال

5. مكاتب علاقات الخريجين وسوق العمل

6. الهيئة التدريسية

أعضاء هيئة التدريس (أساتذة، أساتذة مشاركون، مساعدون، محاضرون)

المعيدون والمساعدون الأكاديميون

7. الطلاب

1. طلاب البكالوريوس 2. طلاب الدراسات العليا

الميثاق الأخلاقي للموظف:

1. يجب على الموظف الاسهام في تحقيق رؤية ورسالة الكلية وتحقيق اهدافها.
2. يجب على الموظف ان يلتزم بقيم المؤسسة.
3. يجب على الموظف إدراك أن تولي مسؤولية المناصب الإدارية داخل الكلية إنما هي أمانة ومسؤولية تهدف إلى صيانة استقلالية الكلية وتحقيق أهدافها وليس ألي غاية شخصية..
4. يجب على الموظف احترام مواعيد العمل والدوام الرسمي.
5. يجب على الموظف تخصيص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته فقط.
6. يجب على الموظف تأدية العمل المنوط به بدقة وأمانة.
7. يجب على الموظف التحلي بالأخلاق الحميدة وحسن السلوك داخل مقر الوظيفة والابتعاد عن السلوكيات التي تسيء لسمعة المؤسسة.
8. يجب على الموظف ان يهتم بقيافته وهندامه وأن يحرص على الظهور بمظهر لائق بوظيفته.
9. يجب على الموظف أن يحسن معاملة الجمهور وأن ينجز معاملاتهم في الوقت المحدد.
10. يجب على الموظف إعطاء الأولوية لذوي الاحتياجات الخاصة والمسنين وتقديم المساعدة لهم بما لا يتعارض مع القانون.
11. يجب على الموظف ان يحسن التعامل مع رؤسائه ومرؤوسيه والتزام الادب.
- وأن يتم حل الخلافات بين الموظفين في مكان العمل بطريقة متحضرة دون مشاحنات أو خصومات
12. يجب على الموظف التعاون مع زملائه في العمل وإذكاء روح الفريق والعمل

الجماعي والحرص على تنمية العلاقات الانسانية والاجتماعية بين الجميع.

13. يجب على الموظف المحافظة على الاموال والممتلكات العامة وأن يحافظ على ما تسلمه إليه جهة العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء تتعلق بالعمل، وأن يحرص على استعمالها في العمل المكلف به، ويلتزم بردها بعد الإنتهاء منه.

14. يجب على الموظف أن يراعي النظم الخاصة بسلامة جهة العمل وأمنها وان ينفذ التعليمات الموضوعه للمحافظة على صحة العاملين ووقايتهم من الاصابات.

15. يجب على الموظف كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته.

16. يجب على الموظف احترام التسلسل الاداري في اتصالاته وتنفيذ ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات في حدود القوانين واللوائح النافذة.

17. يجب على الموظف مراعاة العدالة والمساواة في تعاملاته مع مرؤوسيه ومع الجمهور بغض النظر عن الجنس أو الجنسية أو القبيلة أو الدين أو الروابط الاسرية أو السمات الشخصية الاخرى.

18. يجب على الموظف أن يؤدي عمله بتجرد بعيداً عن تأثير انتمائه السياسي.

19. يجب على الموظف أن يعمل على تنمية قدراته وكفاءته العلمية والعملية والاطلاع على القوانين واللوائح والتعليمات المتعلقة بعمله والاحاطة بها.

20. يحظر على الموظف استغلال وظيفته وصلاحياته لأغراض فيها منفعة شخصية.

21. يحظر على الموظف القبول مباشرة أو بالواسطة لأية هدية أو مكافأة أو منحة أو عمولة نظير قيامه بواجبات وظيفته.

22. يحظر على الموظف أن يزاول أية أعمال تجارية أو أن تكون له مصلحة في مناقصات أو مزايدات أو مقاولات أو عقود مما يتصل بمهام عمله

23. يحظر على الموظف أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة رسمية أو صورة أو نسخة أو ملخص عنها أو أن ينزعها من الملفات المخصصة لحفظها.

24. يحظر على الموظف أن يفشي أيا من الامور التي يطلع عليها بحكم وظيفته خلافا للمجالات التي يجيزها القانون.

25. يحضر على الموظف أن يشارك في أي أنشطة سياسية أثناء ساعات العمل الرسمية أو في أي أوقات يكون فيها داخل مقرات المؤسسة التي يعمل بها.

26. يحضر على الموظف تعاطي الخمر والمخدرات بأنواعها أو أن يكون تحت تأثيرها أثناء ساعات العمل الرسمية أو في أي أوقات يكون فيها داخل مقرات المؤسسة التي يعمل بها.

لائحة شؤون العاملين:

بحسب قانون علاقات العمل رقم 12 لعام 2010 ولائحته التنفيذية، وبحسب القرار رقم 1075 لسنة 1981 الخاص بالدرجات الوظيفية عند التعيين.

1. تعريفات:

امين اللجنة الشعبية العامة: رئيس الوزراء.

الوزير. امين اللجنة الشعبية العامة للقطاع.

الرئيس الاعلى: الذي يعلو مباشرة الرئيس المباشر للموظف سواء كان هو الامين او الكاتب العام أو رئيس المصلحة أم مدير الادارة او من له صلاحياته.

الرئيس المباشر: هو مدير المكتب أو رئيس القسم أو الوحدة وكل موظف يخضع لإشرافه المباشر عدد من الموظفين.

موظفو الادارة العليا: شاغلو الدرجات الوظيفية من الحادية عشرة فما فوق.

2. شغل الوظائف:

تقوم الجهة المختصة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة في الوسائل الاتية:

وسائل الاعلام المرئية والمسموعة والمقروءة

لوحات الاعلانات بجهات العمل

شبكة المعلومات الدولية

يتم شغل الوظائف من قوائم الناجحين في الامتحانات التي تجرى لهذا الغرض وفقا للإجراءات الآتية:

- تقوم الوحدات الإدارية بإبلاغ الجهة المختصة بالوظائف الشاغرة، أو التي ينتظر شغلها خلال السنة المالية التالية والتي سيتم شغلها بامتحان.

- تتولى الجهة المختصة حصر الوظائف التي أبلغت بها وتصنيفها حسب نوعياتها ومستوياتها، وتعد خطة عامة لإجراء امتحانات التعيين في تلك الوظائف وتتضمن

1. أنواع الوظائف الشاغرة وعدد كل منها ودرجاتها وشروط شغلها
2. نوع الامتحان لكل منها والمواد التي يتضمنها، وتحديد مواعده ومكان إجرائه والجهة التي ستجريه.

كيفية تقديم الطلبات لدخول الامتحان والمستندات المطلوبة والجهة التي ستقدم إليها:

- تعلن الجهة المختصة عن امتحانات التعيين بوسائل الاتصال بالجهة المختصة والوحدات الادارية، التي طلبت إجراء الامتحان.

يجب أن يشمل الاعلان عن الخطة جميع البيانات المنصوص عليها في البند (2) من هذه المادة، وأن يتم الامتحان طبقا لما تضمنه الاعلان.

- يجوز للجهة المختصة عند الاقتضاء إعداد خطط إضافية لامتحانات التعيين، تطبق في شأنها الاحكام الواردة في البنود السابقة ويتم اعلان عنها.

نظام الامتحانات: -

يكون الامتحان تحريريا وشفويا ويجوز أن يقتصر على أحدهما، ويراعى في إعداد مواد الامتحان أن يكشف عن مقدرة المتقدمين وصلاحياتهم لشغل الوظائف الشاغرة المراد التعيين فيها، وفي جميع الاحوال يجب أن يشمل الامتحان على قسمين: -

أ-القسم الاول: ويتضمن اختبار قدرة الممتحن ومدى صلاحيته لشغل الوظيفة الشاغرة طبقا

لواجباتها واختصاصاتها ومسؤولياتها، وما تطلبه من شروط ومواصفات خاصة فيمن يشغلها.

.ب- القسم الثاني: ويشمل اختيار ثقافة المرشح ومعلوماته العامة

- ويكون المجموع الكلي لدرجات الامتحان 100 يخصص منها 70 درجة للقسم الاول و

30 للقسم الثاني، ويعد ناجحاً في الامتحان من يحصل على % 50 من درجات كل قسم على الاقل، على أنه يجوز للجهة التي تقوم بالامتحان أن تقصره على القسم الاول، أو أن تجري امتحانا عمليا وذلك بالنسبة للوظائف الفنية إذا اقتضت طبيعة الوظيفة ذلك.

- تتولى الوحدات الإدارية إجراء الامتحانات لشغل الوظائف المدرجة في الخطة العامة والخطط الاضافية تحت اشراف الجهة المختصة.

- يختص أمين القطاع أو رئيس الوحدة الإدارية بحسب الاحوال بتشكيل لجان الامتحانات وإصدار نظام عملها واعتماد نتائجها.

- ويجوز لرئيس لجنة الامتحانات الرئيسة تشكيل لجان فرعية وتحديد ما يناط بها من أعمال الامتحانات على أن تعمل تحت إشرافه ورقابته.

- تختص لجان الامتحانات باتخاذ جميع الاجراءات والقيام بالأعمال اللازمة لإتمام عملية الامتحان، وتقديم نتيجته للاعتماد، وعلى الاخص: -

* وضع أسئلة الامتحان التحريري.

* إجراء الامتحان الشفوي والعملي.

* طباعة أوراق الاسئلة والمحافظة على سرية الامتحانات.

* الاشراف والرقابة على أعمال الامتحان

* تصحيح أوراق الاجابة ورصد الدرجات، وإعداد قوائم الناجحين وترتيبهم

3 - الدرجات الوظيفية عند التعيين:

(عام 1981 يكون التعيين لأول مرة بالجهات الخاضعة لأحكام قرار اللجنة الشعبية العامة رقم 1341) بحسب الدرجات التالية:

الدرجة الاولى: العاملون العاديون من غير حملة المؤهلات العلمية.

حملة شهادة إتمام التعليم الأساسي على أن يقتصر التعيين على غير الاعمال الكتابية. الدرجة الثانية:

- خريجو دورات الطباعة وأمانة السر ممن لا يحملون شهادة إتمام مرحلة التعليم الاساسي.

- خريجو دورات رعاية المكفوفين من غير حملة شهادة إتمام التعليم الاساسي لمدة لا تقل عن سنة.

- العاملون الحرفيون والمهنيون من غير حملة المؤهلات العلمية.

- خريجو دورات التدريب أثناء العمل ممن لا تقل فترة تدريبهم عن سنة ولا يحملون شهادة إتمام

مرحلة التعليم الاساسي.

الدرجة الثالثة:

- حملة شهادة التدريب المهني نظام سنة واحدة ممن لا يحملون شهادة إتمام مرحلة التعليم الاساسي،

وتمنح علاوة سنوية واحدة عن كل سنة تدريبية تزيد على ذلك.

- خريجو دورات الطباعة وأمانة السر من مراكز التدريب الحاصلون على شهادة إتمام مرحلة

التعليم الاساسي.

- خريجو دورة الحاسوب ممن يحملون شهادة إتمام مرحلة التعليم الاساسي.

• الحاصلات على شهادة تدريب المرأة ممن يحملن شهادة إتمام مرحلة التعليم الاساسي.

• الحاصلون على شهادة التدريب أثناء العمل شهادة إتمام مرحلة التعليم الاساسي.

: الدرجة الرابعة

- حملة شهادة التدريب المهني نظام سنة واحدة بعد الحصول على شهادة إتمام مرحلة التعليم

الاساسي، وتمنح علاوة سنوية واحدة عن كل سنة تدريبية تزيد على ذلك.

. - سائقو الشاحنات والاليات الثقيلة وسيارات النقل العام والاسعاف

الدرجة الخامسة:

- حملة الشهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها.

- الحاصلون على شهادة التدريب أثناء العمل الذين لا تقل فترة تدريبهم في مجال عملهم عن سنتين ممن يحملون شهادة إتمام مرحلة التعليم الاساس.

الدرجة السادسة:

- حملة الشهادة الثانوية التخصصية الفنية والتقنية وثانوية العلوم الاساسية.

- حملة الدبلوم المهني المتوسط.

الدرجة السابعة:

- حملة الشهادة من المعاهد العليا من غير المعاهد العلمية أو التطبيقية وتمنح علاوة سنوية واحدة عن كل سنة تدريبية أو دراسية في التخصصات التي تزيد فيها مدة الدراسة أو التدريب على ثلاث سنوات.

الدرجة الثامنة:

- حملة الشهادة الجامعية من الجامعات والمعاهد العليا العلمية أو التطبيقية التي تمنح شهادة توازي الشهادة الجامعية، وتمنح علاوة سنوية واحدة عن كل سنة تدريبية أو دراسية في التخصصات التي تزيد فيها مدة الدراسة أو التدريب على أربع سنوات.

- حملة شهادة حفظ القران الكريم.

الدرجة التاسعة:

حملة درجة الاجازة العالية (الماجستير)

الدرجة العاشرة:

حملة درجة الاجازة الدقيقة (الدكتوراه).

4. اللياقة الصحية:

مراعاة أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980 واللوائح الصادرة بمقتضاه يعتبر

غير لائق صحيا المصاب بأحد الأمراض الاتية: -

الدرن الرئوي النشط إلى أن تصبح الحالة مستقرة.

الجدام النشط " الايجابي " إلى أن تصبح الحالة غير معدية.

هبوط القلب إلى أن يصبح متكافئا.

- الامراض العقلية إلى أن يثبت خلو المرشح من علامات المرض العقلي مدة سنة بصفة مستمرة.

ضعف الابصار الشديد أقل من 10 / 6 بالعينين معا مع استعمال نظارة أيا كان نوعها، ويقبل من تقل درجة إبصاره عن ذلك والمكفوفين في الأعمال التي لا تتطلب الابصار، وإذا كان العمل يتطلب شروطا صحية عينة أو درجات إبصار خاصة، فيتعين على الراغبين في شغلها توافر اللياقة الصحية اللازمة.

أية أمراض أخرى معدية أو غيرها يتم تحديدها بقرار من الجهات المختصة صحيا.

5 - تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة:

مع مراعاة الاحكام الواردة بالقانون رقم) 5 (لسنة 1987، بشأن المعاقين تلتزم جهات العمل

بتشغيل كل من أكتمل تدريبه وتأهيله، بما يتناسب مع ما أهل له مع تخصيص نسبة في ملاقاتها

الوظيفية لتشغيل المعاقين ال تقل عن % 5 من مجموع العاملين لديها، ويكون تعيينهم بدون امتحان.

6 - تشغيل المرأة:

- يجوز تشغيل المرأة بعض الوقت بدلا من كامل الوقت في كافة جهات العمل الإدارية والخدمية

والإنتاجية، ويواكب نظام التشغيل لبعض الوقت نظام التشغيل كامل الوقت، ويخضع لنظامي التشغيل المشار إليهما جميع العاملات من النساء.

- يجوز ان تحول المرأة العاملة من نظام التشغيل لبعض الوقت إلى نظام التشغيل كامل الوقت، أو

العكس وذلك في الاحوال التي تفتضيها حاجة العمل ولما تحدده الجهة المختصة بناء على طلبها.

- تمنح المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت (60 %) ستين بالمائة من المرتب الاساسي المقرر لنظيراتها من العاملات وفقا لنظام التشغيل كامل الوقت، أما الجهات التي تطبق نظام توزيع حصص الإنتاج فيكون نصيب المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت، نصف حصة ما تحصل عليه العاملات كامل الوقت.

- تعتبر كل سنتي خدمة من نظام العمل لبعض الوقت بمثابة سنة خدمة كاملة في مقام حساب مدة الخدمة لأغراض العلاوة السنوية والترقية.

- تطبق على المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت أحكام قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته واللوائح الصادرة بمقتضاه، ويسدد عنها الاشتراك الضمانين على أساس مراتبها الكامل دون تخفيض ماذا كان تعيينها على وظيفة بالملاك ، وتحسب لها مدة الخدمة كاملة وتعامل ضمانيا على أساس مرتبها الكامل دون تخفيض ، أما اذا كان تعيينها مقابل مبلغ مقطوع فيسدد عنها الاشتراك الضماني على أساس متوسط ما تتقاضاه خلال الشهر ، وتحسب لها مدة الخدمة كاملة وتعامل ضمانيا على أساس ما تحصلت عليه من مقابل ، وتستحق المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت إجازة الامومة المنصوص عليها في المادة (25) من القانون.

- يجب على جهات العمل تخصيص أماكن بمقر العمل أو دور للرعاية النهارية لأطفال الامهات العاملات في الجهات الإدارية والخدمية والإنتاجية التي تتوفر فيها أعداد مناسبة من الامهات العاملات، ويجوز أن تشترك أكثر من جهة عمل واحدة في إقامة هذه الدور.

- على جهات العمل المشغلة للنساء وفقا لاي من النظامين المشار إليهما توفير الأماكن والظروف الملائمة للعمل من حيث تزويدها بالمرافق اللازمة والتي تتسم بالخصوصية، ويجوز توفير وسائل من وإلى مقر العمل كلما أمكن ذلك.

7- تقييم الأداء:

- يقصد بتقييم كفاءة الأداء تشخيص قدرات وطاقات وسلوك الموظفين المراد تقييمهم وفقا للاسس ومعايير موضوعية.

- ويخضع لهذا النظام كل الموظفين عدا الموظفين تحت الاختبار، فيكون تقييم أدائهم طبقا للمادة (124) من اللائحة.

- تعد تقارير تقييم كفاءة الأداء الوظيفي لجميع الموظفين مرة على الاقل في السنة وذلك وفقا

للمناذج التي تعدها الوحدة الإدارية بما يتلائم مع طبيعة عمل موظفيها ووظائفهم.

يهدف تقييم كفاءة الأداء إلى ما يلي: -

* بيان جوانب القوة والضعف في أداء الموظفين بحيث يمكن الاعتماد عليه في التمييز بينهم أداء

وسلوكا بدقة وموضوعية.

* الكشف عن جوانب التقصير في أسلوب العمل ومتطلباته مما يهيئ الوحدة الإدارية لوضع

برامجها لتحسين مستوى الأداء ورفع الإنتاجية.

* تبصير الموظف كتابة أو شفاهية بالجوانب السلوكية التي تحتاج إلى تحسين وتطوير.

* تحسين أسلوب اختبار الموظفين بما يحقق الملائمة بين قدراتهم ومتطلبات شغل الوظائف

* الاسترشاد بنتائج تقييم الأداء في الكشف عن الصفات الايجابية التي تساعد على اختبار الموظفين

لشغل وظائف أعلى أو الاختيار لغرض الايفاد للدراسة والتدريب.

* رفع فعالية الاشراف والرقابة وتنمية مهارة الرؤساء في شؤون القيادة والتحليل واتخاذ القرارات

عند تقييم الأداء.

يجب أن تشمل تقارير تقييم الكفاءة على العناصر والبيانات الكفية بتقييم أداء الموظف خلال سنة

على أن تتضمن كل أو بعض العناصر الآتية: -

* القدرة على التخطيط والتنظيم.

* القدرة على الاشراف والمتابعة.

* القدرة على تحمل المسؤوليات واتخاذ القرارات.

* القدرة على المبادرة والابتكار.

* القدرة على الدراسة والبحث والتحليل.

* القدرة على تنمية المعلومات.

* القدرة على سرعة انجاز المهام.

* حجم العمل ومستوى الجودة والتفان.

* القدرة على الانضباط والعلاقة الطيبة بالرؤساء وللزملاء.

* اجتياز التدريب بنجاح.

* القيافة والمظهر الشخصي للوظائف التي تتطلب ذلك.

- على الجهة المختصة بشؤون الموظفين في الوحدة الإدارية موافاة الرئيس المباشر في موعد لا يتجاوز شهر الحرت من كل سنة وب نماذج تقارير تقييم الأداء بالنسبة للموظفين المزمع تقييم أدائهم، وتسجيل بالنموذج البيانات الاساسية الازمة للتريف بالموظف من واقع ملف خدمته أو من السجلات المعدة لهذا الغرض.

- تقدم تقارير تقييم كفاءة الأداء في موعد لا يتجاوز شهر أي النار من كل سنة، وذلك بعد مرور سنة كاملة على آخر تقييم كفاءة الأداء أو مرور تسعة أشهر كحد أدنى من تاريخ التعيين لأول مرة.

- يقوم الموظف بتعبئة نموذج تقييم الأداء موضحا فيه بيناته الشخصية وما قام به من أعمال ومهام وظيفته خلال العام المستهدف تقييمه فيه، ويحال إلى الرئيس المباشر لتقييمه، ويعاد التقرير للموظف ليتولى إبداء وجهة نظره حول تقييم رئيسه المباشر قبل الإحالة إلى الرئيس الاعلى، وعلى الرئيس الاعلى إذا رأى وجها لتعديل الدرجة التي قدرها الرئيس المباشر أن يبين الاسباب التي أستند إليها في تقديره أيا كانت درجة التقدير.

- يتم تقييم كفاءة الموظفين على أساس مائة درجة، وتقدر كفاءتهم حسب المستويات التالية

درجة ممتاز من (97 - 90)

درجة جيد جدا من (89 - 75)

درجة جيد من (74 - 60)

درجة متوسط من (59 - 45)

(درجة ضعيف من 44 فأقل).

يبقى تقرير تقييم كفاءة الأداء سرىا إلى أن يخطر به الموظف صاحب الشأن.

- يخطر الموظف كتابة بتقرير تقييم كفاءة الأداء المعد عنه إذا كان بدرجة متوسط أو ضعيف وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اعتماد التقرير.

- ويجوز للموظف التظلم من نتيجة تقييم كفاءة الأداء إلى لجنة شؤون الموظفين خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطاره على أن يبين كتابة الاسباب التي بنى عليها تظلمه وفقا للإجراءات الآتية:

- يسلم التظلم إلى مقرر لجنة شؤون الموظفين أو الموظف المختص بشؤون الموظفين في الجهة التي يعمل بها الموظف المتظلم وذلك إذا كان مقر لجنة شؤون الموظفين خارج المكان الذي يعمل به مقدم التظلم.

- يعد سجل للتظلمات بلجنة شؤون الموظفين أو بالقسم المختص بشؤون الموظفين بالجهات الإدارية بحسب الاحوال، ويدرج بهذا السجل اسم الموظف المتظلم وتاريخ تقديمه للتظلم.

- يسلم للموظف المتظلم إيصالا يبين فيه تاريخ تقديمه للتظلم وتاريخ فيده في السجل.

- إذا كان مستلم التظلم هو الموظف المختص، بشؤون الموظفين بالوحدة الإدارية التي يعمل بها الموظف المتظلم، فعليه أيقيد التظلم بسجل التظلمات قبل أن يحيله إلى مقرر لجنة شؤون الموظفين بالجهة الادارية.

- تنظر لجنة شؤون الموظفين بالجهة الإدارية التظلم المقدم من الموظف في موعد أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم التظلم.

- للجنة شؤون الموظفين تكليف عضو أو أكثر من أعضائها لدراسة ملف خدمة الموظف المتظلم وغيرها من الاوراق من الاوراق ذات الشأن في تقييم أداء الموظف، كما يكون للجنة أن تناقش رؤساء الموظف الذين ساهموا في وضع التقرير أو اعتماده.

- للجنة شؤون الموظفين أن تعتمد التقييم المتظلم منه أو تعدله بقرار مسبب على أن يكون ذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم التظلم إليها.

- لا يعتبر تقرير كفاءة تقييم الأداء نهائيا ولا تترتب عليه آثاره الا باتقضاء ميعاد التظلم أو بصدور قرار لجنة الموظفين.

- على مقرر لجنة شؤون الموظفين إخطار الموظف المتظلم بقرار اللجنة بشأن التقرير المتظلم منه

خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره، وعليه أن يحيل تقرير تقييم كفاءة الأداء والمتظلم منه وقرار اللجنة إلى شؤون الموظفين في الوحدة الإدارية لحفظه في ملف خدمة الموظف.

- يحرم الموظف الذي تحصل على تقرير تقييم أداء بدرجة ضعيف من أول علاوة سنوية تالية، فإذا كان محروما من العلاوة السنوية بموجب قرار تأديبي فلا ينطبق الحرمان الا لأطول المدتين، على أن تعطي فرصة تدريبية لتحسين أداء الموظفين نقاط الضعف المسجلة في تقرير تقييم الأداء.

- ويحال الموظف الذي يقدم عنه للمرة الثانية على التوالي تقريرا يقيم كفاءته بدرجة ضعيف إلى

لجنة شؤون الموظفين لفحص ملف خدمته، وللجنة أن تمهله سنة أخرى في وظيفته أو توصي بنقله بذات مرتبه إلى وظيفة أخرى من ذات درجته إذا تبين لها أنه أكثر صلاحية للقيام بمهامها، فإذا تم تقييم أدائه في السنة التالية مباشرة بدرجة ضعيف جاز فصله من الخدمة من أول الشهر التالي لاعتبار التقرير نهائيا.

- يقاس أداء الموظف أثناء فترة الإختبار على النحو الآتي: -

* يعد الرئيس المباشر للموظف في فترة الاختبار تقريرا شهريا عنه ويقدمه إلى رئيسه الاعلى خلال أسبوع من تاريخ إعداده.

* قبل نهاية فترة الإختبار ونصف يضع الرئيس المباشر تقريرا نهائيا يشير فيه إلى التقارير المعدة عن الأشهر السابقة ويبيدي رأيه بمدى جدوى الإبقاء على الموظف في الخدمة أو نقله إلى وظيفة أخرى تلائم قدراته، ويحال هذا التقرير إلى الرئيس الاعلى.

* على الرئيس الاعلى أن يبيدي رأيه على التقرير المقدم له ويحيله إلى لجنة شؤون الموظفين بالجهة الإدارية خلال أسبوع من تقديمه إليه.

* يقاس أداء الموظف أثناء فترة الإختبار أساس كفاءته؛ وسلوكه الشخصي، وانضباطه

الوظيفي، وإنجازه لواجباته، وكيفية قيامه بالعمل، واجتياز برنامج التدريب المقرر له.

- في حالة إعاره الموظف إلى غير الوحدات الإدارية يعتد طول مدة الإعاره بتقييم الأداء الذي

وضع عنه في السنة السابقة للسنة التي تمت فيها الإعاره إذا كانت المدة التي قضها الموظف في

الوحدة الإدارية قبل إعارته تقل عن ستة أشهر من السنة التي يعد عنها التقرير.

- أما إذا كانت المدة التي قضاها في تلك الوحدة قبل إعارته ستة أشهر فأكثر من تلك السنة، وجب على الوحدة الإدارية أن تعد تقييماً للأداء عن المدة التي قضاها بمراعاة الاجراءات والاحكام المقررة في شأن تقييم الأداء، ويعتد بهذا التقرير طوال مدة الاعارة وتطبق أحكام الفقرة السابقة بالنسبة إلى السنة التي تنتهي فيها الاعارة.

8- ضوابط الترقية:

عند ترقية الموظفين يتعين التقيد بالضوابط الآتية: -

* تتم ترقية الموظفين إلى الوظائف على مختلف مستوياتها متى توفرت الوظيفة الشاغرة.

* تكون الاسبقية للحاصلين على درجة ممتاز في السنتين الاخيرتين ثم الحاصلين على درجة ممتاز في إحداهما ودرجة جيد جدا في الأخرى، مع تقديم الحاصل على ممتاز في السنة الاخيرة، ثم الحاصل على درجة جيد جدا فيهما.

* وفي جميع الاحوال تراعي الاقدمية عند التساوي في درجة الكفاءة.

يكون الحد الأدنى للمدة اللازمة للترقية على النحو التالي:

من الدرجة الاولى حتى الدرجة العاشرة أربع سنوات.

من الدرجة العاشرة إلى الحادية عشرة خمس سنوات

ومن الحادية عشرة فما فوق غير محددة المدة

- ويصدر بالترقية قرار من أمانة مؤتمر الشعب العام بالنسبة للعاملين بها والجهات التابعة له،

ومن اللجان الشعبية العامة بالنسبة للعاملين بها والجهات التابعة لها.

9 - مقابل العمل الاضافي والعلاوات والمكافآت التشجيعية:

يجوز عند الاقتضاء وبقرار من أمين اللجنة الشعبية العامة للقطاع المختص، أو أمين المصلحة أو من في حكمهما بناء على توصية الرئيس المباشر تشغيل العاملين بعد ساعات الدوام الرسمي، لتعويض النقص النوعي في استكمال شغل وظائف الملاك الوظيفي بالوحدة الإدارية أو الأداء اختصاصات مضافة، أو لإنجاز أعمال تتسم بطابع الاستعجال والاهمية، يتعذر إنجازها أثناء ساعات الدوام الرسمي، وتطبق أحكام العمل الاضافي على جميع العاملين بالجهاز الإداري دون

النظر إلى درجاتهم الوظيفية، وتحدد بقرار من اللجنة الشعبية العامة قيمة ما يتقاضاه من يكلف بالعمل الاضافي وشروط استحقاقه ونسبة عدد الموظفين الذين يكون بالعمل الاضافي إلى عدد العاملين بالوحدة الادارية.

- يجوز منح الموظف علاوة تشجيعية تعادل ضعف العلاوة السنوية المقررة وذلك بالشروط التالية:

* ان تكون كفاءته قد قدرت بدرجة ممتاز في السنتين الاخيرتين إذا كان من غير موظفي الادارة العليا.

* أن يكون قد بذل خلال هاتين السنتين جهدا غير عادي له أثره في تحقيق أهداف الوحدة الادارية.

* لا تمنح هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين.

* لا يزيد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة مالية واحدة على % 5 من عدد موظفي كل وحدة إدارية.

- وتستحق هذه العلاوة من أول الشهر التالي لتاريخ صدور القرار بمنحها ولا يغير ذلك من استحقاق العلاوة السنوية في مواعدها.

- كما يجوز منح الموظف مكافئة تشجيعية بحد أقصى مقداره مرتب ثلاثة أشهر في السنة المالية إذا أدى خدمات ممتازة، أو قام بعمل أو قدم بحثا مميزا حقق اقتصادا في النفقات، أو تحصينا لطرق العمل، أو رفعا لمستوى الأداء.

- ويكون منح العلاوة أو المكافأة التشجيعية في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية.

- استرداد النفقات التي أنفقت في سبيل أداء العمل: للموظف الحق في استرداد النفقات التي يتكبدها في سبيل أداء أعمال وظيفته متى كانت ضرورية ولازمة لها ومرتبة عليها، بشرط تقديم الوثائق والمستندات الدالة على ذلك، ويكون رد مقابل النفقات بموافقة الامين المختص أو من له صلاحياته بالوحدة الادارية.

10 - نظام الاجازات

- تعد جهة العمل جدولاً زمنياً للإجازات السنوية للعاملين بها يراعى فيه انتظام واستمرارية العمل،

وفي بعض الاحوال التي ترى فيها جهة العمل الحاجة إلى العامل أو الموظف لها أن تحتفظ له بمدة الاجازة، ويستحق العامل أو الموظف عند انتهاء خدمته مقابلا نقديا يحسب على أساس مرتبه عن إجازته السنوية التي لم يتمتع بها لمصلحة العمل.

- على العامل أو الموظف الذي يتمتع بإجازة خاصة بمرتب كامل أن يقدم المستندات التالية خلال ثلاثين يوما من انتهاء الاجازة: -

* صورة من التأشيرة بجوار السفر أو بوثيقة الحج بالنسبة للاجازة أداء فريضة الحج.

* صورة من وثيقة الزواج بالنسبة لإجازة الزواج.

* شهادة وفاة بالنسبة للمرأة العاملة المتوفي عنها زوجها.

* شهادة بنتيجة الامتحان بالنسبة لإجازة أداء الامتحانات الدراسية.

- لا تحسب أيام العطلات الاسبوعية والرسمية والاجازات المرضية ضمن مدة الإجازة المصرح بها إذا وقعت خلالها، ويجوز منح تعويض عن العطلات الاسبوعية إذا توافقت مع العطلات الرسمية، كما يجوز منح إجازة ليوم العمل الواقع بين العطلة الاسبوعية والعطلة الرسمية، ويخصم من الاجازة السنوية.

- يجوز بقرار من جهة العمل منح العامل أو الموظف إجازة خاصة بدون مرتب في الحالات و الشروط التالية: -

* للزوج أو الزوجة إذا رخص أحدهما بالسفر للخارج بشرط ألا تتجاوز المدة المرخص بها.

* لأغراض العلاج للزوج أو الزوجة أو الابناء أو الوالدين.

* لأسباب الاخرى التي يبديها العامل أو الموظف وتقدرها جهة العمل، ويجب الاتقل الاجازة في هذه الحالة عن شهرين والا تزيد عن سنة الا إذا كانت ممنوحة لغرض الدراسة أو العمل فهي قابلة للتجديد.

- لا تدخل مدة الاجازة الخاصة التي تمنح وفقا للمادة السابقة ضمن مدة الخدمة التي يستحق العامل أو الموظف عنها إجازة.

- كما لا يدخل ما يجاوز السننتين من هذه الاجازة الخاصة ضمن المدة المحسوبة لأغراض الترقية والعلوة السنوية.

11 - إصابات العمل

- يعد من أمراض المهنة الامراض أو حالات التسمم المنصوص عليها بقانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980 واللوائح الصادرة بمقتضاه، أو أي مرض من أمراض المهن الأخرى التي تضاف بقرا من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من الجهة المختصة بشؤون الصحة بالتعاون مع الجهات الفنية ذات الاختصاص.

- يعد من أخطار المهنة إصابة العمل التي تلحق بالعامل أو الموظف وتكون ناشئة عن العمل، وتحدث أثناء العمل، وبسببه، بما في ذلك الإصابات التي تحصل له أثناء ذهابه مقر عمله أو عدته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون انحراف عن المسار الطبيعي.

- كما يعد من أخطار المهنة إصابة العامل أو الموظف بإصابة ناتجة عن الاجهاد أو الارهاق غير تعادي سبب العمل أو الخدمة إذا توافرت الشروط: -

* أن يكون الاجهاد والإرهاق ناتجا عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي للعامل أو الموظف ساء بذل هذا المجهود في وقت العمل الأصلي أو في غيره.

* أن يكون المجهود الإضافي ناتجا عن تكليف العامل أو الموظف بإنجاز عمل معين في وقت محدد تقل عن الوقت اللازم عادة لإنجازها العمل، أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد إضافة إلى عمله الأصلي.

* أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الاجهاد أو الإرهاق والحالة المرضية.

* أن تكن الفترة الزمنية لإرهاق أو الإجهاد كافية لوقوع الحالة المرضية

* أن تكون الحالة الناتجة عن الاجهاد أو الارهاق ذات مظاهر مرضية حادة

* لا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة مرضية سابقة

- تلتزم جهات العمل الخاصة والعامة بالتأمين على العمال أو الموظفين لديها ضد أمراض المهنة

المشار إليها في المادتين السابقتين /وتكون التغطية التأمينية على النحو التالي: -

* في حالة الوفاة أو العجز الكلي يكون المبلغ المستحق للعامل أو الموظف أو المستحقين عن أيهما ما يعادل مرتبه عن أربع سنوات على الا يقل عن خمسة وعشرين ألف دينار ولا يزيد عن مائة ألف.

*في حالة العجز الجزئي يقدر المبلغ المستحق للعامل أو الموظف على أساس النسبة المئوية للعجز التي تحددها اللجان الطبية المختصة مضروبة في راتبه وقت الاصابة عن أربع سنوات على ألا يجاوز عشرين ألف دينار.

- وإذا لم تقدم جهة العامل الخاصة أو العامة بالتأمين على عمالها أو موظفيها ضد أمراض وأخطار المهنة المبينة في المادتين السابقتين، تلزم بتعويض المصاب بالقدر المبين في البندين (أ، ب) في الفقرة السابقة من هذه المادة فضلا عن العقوبات المقررة في التشريعات النافذة.

12 - العمل القسري:

- يحظر العمل القسري الذي يشمل كل الاعمال والخدمات التي تفرض على أي شخص تحت التهديد.

- لا يعد من العمل القسري الاعمال والخدمات التالية: -

* أي أعمال أو خدمات تؤدي بموجب قوانين الخدمة العسكرية أو الوطنية.

* أي أعمال أو خدمات تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين وأفراد المجتمع

والخدمات الاجتماعية البسيطة، التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع عام.

* أي أعمال أو خدمات يلزم القيام بها في حالات الطوارئ كالحروب أو الكوارث، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة كالفيضانات أو الحرائق أو المجاعة أو انتشار وباء أو مرض.

- يحظر استعمال العمل القسري:

* الإكراه أو التوجيه.

* للحشد القسري لأيدي العاملة لاستخدامها في الاغراض الخاصة.

* لفرض الانضباط على الايدي العاملة.

* لاستمرار الشخص في العمل من خلال عدم قبول استقالته.

* للتمييز بين الاشخاص

13 - التدريب بالداخل والخارج:

سنة ووفقا للنموذج المعد لذلك، ويراعى عند وضع خطط التدريب من جهات العمل المختلفة أن

تشمل على ما يلي: -

* برامج التدريب والتطوير المقررة للمرشحين للتدريب.

* نوعية المهارات والمعارف المطلوبة للوظيفة المطلوب التدريب عليها.

* الاحتياجات التطويرية للوحدة الادارية.

* أولويات التدريب بما يلبي احتياجات العمل ومقتضيات تطوير الأداء الاداري وتتولى الوحدة

الإدارية إحالة خطة التدريب إلى لجنة التدريب.

- يشترط فيمن يرشح للتدريب بالداخل ما يلي:

* أن تتوفر فيه الشروط والمؤهلات اللازمة للوظيفة المراد تدريبه عليها.

* أن يكون لائقا صحيا للوظيفة المرشح للتدريب عليها.

* أن يتعهد كتابيا بترجيع ما أنفق عليه من قبل جهة عمله في حالة إخفاقه في التدريب، ما لم يكن

الإخفاق بسبب خارج عن إرادته.

- يمنح المتدرب في الداخل إذا كان مكان التدريب خارج مقر إقامته الاعتيادية ما يلي: -

* القيمة المقررة بعلاوة السفر والمبيت طيلة أيام الدورة.

* مرتبه كاملا إذا كان موظفا.

* توفير الإقامة الكاملة ومصاريف السفر من مقر إقامته إلى مكان التدريب والعودة.

* أولوية الترشيح في دورة تدريبية في الخارج.

* ثمن الكتب والمجلات والنشرات العلمية المتعلقة بالتدريب.

- يجوز أن يوفد المتفوقون في التدريب بالداخل لدورة تدريبية بالخارج، لأعدادهم كمدرسين أو كمختصين في مجال عملهم بمراكز تدريبية متخصصة، ويصدر قرار الإيفاد للتدريب بالخارج من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من الجهة المختصة.

- قصد بالتدريب بالخارج إيفاد المرشحين بالوحدات الإدارية للتدريب خارج ليبيا، بهدف إكسابهم مهارات أو للرفع من كفاءاتهم وقدراتهم للعمل في الوحدات الادارية، ويقتصر الإيفاد للتدريب بالخارج على المجالات التي لا تتوفر إمكانيات التدريب عليها محليا.

يشترط فيمن يرشح للتدريب بالخارج ما يلي: -

* أن يكون موظفاً أو متعاقداً معه للتدريب بإحدى الوحدات الادارية.

* أن يكون آخر تقرير كفاءة عنه بدرجة جيد على الاقل إذا كان موظفاً.

. * أن يكون البرنامج المعد للتدريب مناسباً للوظيفة

* أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها سابقاً للترشح للتدريب في الداخل.

- يمنح المتدرب بالخارج المزايا الآتية:

* مكافأة شهرية تحدد وفقاً لما يمنح للطالب الموفد للدراسة بالخارج على حساب المجتمع، اعتباراً من تاريخ وصوله إلى بلد الإيفاد طيلة التدريب.

*يمنح المتدرب المتزوج المصحوب بأسرته مكافأة شهرين مقدماً عند وصوله إلى بلد التدريب، إذا زادت مدة التدريب على أربعة أشهر وذلك لمواجهة نفقات تجهيز السكن.

* تكاليف السفر بالدرجة السياحية في الحالات الآتية:

. السفر من ليبيا إلى بلد التدريب عند بداية الدورة والرجوع إليها عقب انتهائها

- إذا توفى أحد أقارب المتدرب حتى الدرجة الثانية.

- إذا استدعى المتدرب من قبل جهة العمل أو الجهة المكلفة بمتابعة البرنامج التدريب.

- الرسوم التدريبية وتغطية كافة مصاريف ولوازم التدريب.

- تطبيق نظام التأمين الصحي على الموفد وأفراد أسرته المصاحبين له في البلاد التي يتوفر فيها هذا النظام، وفي حالة عدم توفر مثل هذا النظام تتكفل جهة الايفاد بدفع مصاريف العلاج للموفد في بلد التدريب وذلك على النحو الآتي:-

* نفقات الكشف الطبي والعلاج والاقامة بالمستشفيات.

* نفقات العمليات الجراحية التي لا تتعلق بالتجميل.

* ثمن الادوية التي يوصي بها طبيب معتمد من الجهة المختصة بمتابعة المتدرب.

* نفقات عمليات الولادة والاقامة بالمستشفيات التي تعتمد عليها الجهة المختصة بمتابعة المتدرب في

حدود عشرة أيام كحد أقصى، عدا الحالات الضرورية التي يقررها الطبيب المختص ويعتمدها

المكتب الشعبي أو ما في حكمه.

* نفقات علاج الاسنان ونفقات اقتناء النظارات الطبية بشرط الا تكون من المعادن الثمينة.

* ويجوز أن تمنح المكافأة الشهرية المقررة للمتدرب خلال فترة بقائه مريضاً بالمستشفى، بشرط

ألا يؤثر ذلك على التدريب أو يجاوز بقاءه نصف مدة التدريب.

14- التعويض عن أخطاء العامل أو الموظف:

- تشكل بقرار من الجهة المختصة لجان لتقدير التعويض الناجم عن خطأ العامل أو الموظف

- تختص اللجنة المشكلة بموجب المادة السابقة بالآتي: -

* تحديد مدى مسؤولية العامل أو الموظف عن الخطأ محل التعويض.

* تقدير قيمة التعويض عن الضرر الذي تسبب فيه العامل أو الموظف والذي أدى إلى فقدان أو

اتلاف أو تدمير المواد أو الآلات أو المنتجات أو أية مواد أخرى تملكها جهة العمل.

- وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية الاعضاء الحاضرين وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه

الرئيس.

- ويكون تقدير اللجنة للتعويض نهائيا لا يقبل الطعن فيه الا أمام المحكمة المختصة.

15-التزام الموفد بالعمل:

- عند اعارة الموظف او ندبه على سبيل التفرغ، او ايفاده في بعثه او منحه دراسية او تدريبية، او اجازة دراسية، تبقى وظيفته شاغره، ويجوز في حالة الضرورة شغلها بقرار من الجهة المختصة. بالتعيين إذا لم تقل مدة الاعارة او النذب او الايفاد عن سنة، كما يجوز النذب للقيام بعملها خلال مدة الاعارة او النذب او الايفاد ولو كانت اقل من سنة.

- يلتزم الموفد بالعمل في الوحدة الإدارية التي أوفدته مدة تعادل مدة الايفاد وبما لا يقل عن سنة. فإذا لم توجد بتلك الوحدة وظيفة شاغرة من ذات درجة الموفد في مجال تخصصه ومجموعته الوظيفية نقل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إلى وحدة إدارية أخرى توجد بها مثل هذه الوظيفة ويلتزم بالعمل فيها.

- يلتزم الموفد برد جميع المرتبات والنفقات التي صرفت عليه خلال مدة الايفاد في الحالتين التاليتين: -

* إذا انتهت البعثة أو المنحة أو الاجازة الدراسية بسبب إخلال الموفد بشروطها أو فشله فيها، ما لم يقدم عذرا تقبله الجهة التي أوفدته.

* إذا خل الموفد بحكم الفقرة السابقة من هذه المادة.

16-الجزاء على عدم تنفيذ النقل

- إذا لم ينفذ الموظف قرار النقل خلال مدة شهر من تاريخ إبلاغه به ولم يقدم عذرا خلال عشرة أيام تقبله جهة العمل، ولم يطبق بشأنه حكم المادة) 174 (من القانون، يحال إلى مجلس التأديب، كما تعبر ترقيته ملغاة ان كان النقل مترتبا على الترقية، ولا يجوز ترقيته قبل مضي سنة على الترقية الملغاة.

- للموظف أن يتظلم من قرار النقل إلى مصدر القرار، ولا يترتب على تقديم التظلم وقف تنفيذ القرار، ويجب البت في التظلم خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمه.

17 - ضوابط التفويض في الاختصاصات:

- لشاغلي وظائف الإدارة العليا والإشرافية أن يعهدوا من وقت لآخر ببعض اختصاصاتهم المخولين بها إلى شاغلي الوظائف المساوين لهم في الدرجة، وذلك بمراعات الضوابط التالية: -

* أن يكون التفويض لدواعي مصلحة العمل

* أن يكون التفويض في الصلاحيات محدد.

* ألا يتعدى التفويض حدود الصلاحيات المسندة للموظف.

* أن يكون التفويض صريحا وموضحا للمهام المفوض بها على سبيل الحصر.

* أن يصدر التفويض كتابة.

18 - منازعات العمل والتوفيق والتحكيم:

- يختص بتسوية منازعات العمل الجماعية مجالس التوفيق وهيئات التحكيم كما يختص موظفو

التوفيق بتسوية المنازعات الفردية.

- يعتبر النزاع جماعيا إذا وقع بين صاحب العمل وعدد من عماله لا يقل عن 25 % من مجموع

العاملين ولا يقل عدد العمال المنازعين عن 10 عمال.

- إذا وقع نزاع مما تنطبق عليه المادة (47) ولم يوفق الطرفان فيما بينهما لتسويته جاز لكل منهما

أن يطلب كتابة إلى مكتب التشغيل الذي يقع في دائرته محل العمل السعي لإنهاء النزاع بالطرق الودية.

- ويجب أن يتضمن الطلب أسماء طرفي النزاع ومن يمثلهما ومحل إقامتهما وموضوع النزاع.

- على مكتب التشغيل إحالة الطلب والمستندات المرفقة به إن وجدت إلى مجلس التوفيق المختص

إذا كان النزاع جماعيا وإلى موظف التوفيق في حالة النزاع الفردي خلال مدة لا تتجاوز أسبوعا

من تاريخ تقديم الطلب، ولا يجوز إحالة النزاع إلى مجلس التوفيق مالم يقدم الطالب أو من يمثله

المستندات الدالة على إخطاره الطرف الآخر في النزاع بمطالبه وعدم استجابة هذا الطرف لها خلال أسبوع من تاريخ إخطاره.

- يبلغ أطراف النزاع مكتب لتشغيل المختص بنتائج التسوية الودية أو بقرارات التحكيم الصادرة في شأن منازعات العمل الجماعية.

- لا يجوز لجهة العمل أثناء السير في إجراءات التوفيق أمام مجلس التوفيق أو أثناء عرض النزاع على هيئة التحكيم أن تغير شروط التشغيل، التي كانت سارية قبل بدء الاجراءات بما يلحق الضرر بالعمالين أو تفصل أحد العمالين أو توقع عليه أي جزاء دون إذن بذلك من مجلس التوفيق أو هيئة التحكيم بحسب الاحوال.

- يحظر على العمالين التوقف عن العمل أو الامتناع عنه كلياً أو جزئياً كما يحظر على جهة العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً قبل استيفاء جميع إجراءات التوفيق والتحكيم وصدور القرارات النهائية فيها.

19 -انتهاء الخدمة:

تنتهي خدمة العامل أو الموظف ببلوغ سن (65) سنة شمسية من الرجال، و (60) سنة شمسية من النساء والعمالين في الاعمال والصناعات المضرة بالصحة التي تحدد من الجهة المختصة.

ويجوز بقرار من أمانة مؤتمر الشعب العام أو اللجنة الشعبية العامة- بحسب الاحوال

- الاستثناء من السنن المقررة لانتهاء الخدمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وذلك بالنسبة

لشاغلي المواقع والوظائف التالية: -

* المختارون من مؤتمر الشعب العام.

* أمناء مكاتب الاخوة وأمناء المكاتب الشعبية بالخارج.

* مندوبو ليبيا في المنظمات الدولية والإقليمية.

*الخبراء في الوظائف الفنية التي تتطلب الخبرة والتخصص.