

متحف الناشر

مقترن

إعادة هيكلة الرواتب

في

نظام الخدمة المدنية

المبـررات:-

١. أهمية تحسين مستوى الرواتب بالنسبة للموظفين وبما يدعم أهداف التطوير ورفع كفاءة الأداء.
٢. تحقيق العدالة بين فئات الموظفين بما يتناسب وأهمية الوظائف والمؤهلات وطبيعتها.
٣. مرور سنوات عديدة على ثبات الرواتب الأساسية.
٤. وضع سلم تصاعدي للرواتب يتناسب مع الفئة والدرجة بعكس واقع سلم الرواتب الحالي الذي يعطي رواتب موحدة للدرجة بغض النظر عن الفئة وطبيعة الوظائف والمؤهلات والخبرات فيها.
٥. محاولة معالجة التشوهات التي تشكلت في واقع الرواتب الحالية في الخدمة المدنية والتي تتمثل في واقع تدني نسبة الرواتب الأساسية إلى قيمة إجمالي الراتب وتلك التي نتجت عن اعتماد العلاوات المختلفة لفئات معينة من الموظفين نتيجة الضغوط الوظيفية أو ندرة التخصصات في مرحلة معينة أو ضغوط النقابات المهنية، بحيث أصبح معها من الصعب في ظل الواقع الحالي إيجاد أساس موحدة للرواتب والعلاوات تضمن الشمولية والعدالة.
٦. التقليل من الفجوة الحاصلة في قيمة الرواتب التقاعدية للمعيدين على قانون التقاعد المدني مقارنة بالمعدين على قانون الضمان الاجتماعي للعديد من الفئات الوظيفية التي تتقاضى علاوات إضافية مرتفعة.
٧. محاولة المساهمة في معالجة المشكلات المالية التي تتعكس على بنود الموازنة وحسابات الرواتب بسبب تشبعها وعدم وضوح مستحقاتها واختلاف مبرراتها

ومسمياتها وبما يمكن من وضع خطط مستقبلية لواقع الوظيفة العامة وكلفها وتطوير الأداء العام بها. وهي مسألة تستوجب أيضاً إعادة النظر في الأبواب والمسميات التي يتم التعيين عليها في الوقت الحالي.

.٨. كما حاول مشروع النظام أن يضع آلية لتحديد الاحتياجات ضمن مفهوم تخطيط الموارد البشرية وإحداث الشواغر في جدول التشكيلات بما في ذلك الشواغر للترفيعات الجوازية، وإلغاء الدرجات التي تشغّر بشكل دائم لأسباب ترك الوظيفة أو التقاعد، حتى يتم تنظيم عمليات الترفيع والتخطيط لواقع الوظيفة العامة بشكل مسبق وبما يحقق العدالة والتجانس في الواقع الفئات والدرجات الوظيفية.

الاقتراحات الرئيسية:-

١. زيادة رواتب الفئة العليا المجموعة الثانية لوجود فناءة بضرورة تحسين رواتب هذه الفئة القيادية في الإدارة الحكومية بما يتاسب وحجم مسؤولياتها ويقلل من الفروقات الكبيرة مع مثيلاتها في القطاع الخاص ويشجع على استمرار الكفاءات ويحسن هذه الفئة تجاه الضغوط المختلفة وتحسين رواتبها التقاعدية.
٢. زيادة سلم الرواتب الأساسية ووضعها ضمن سلم تصاعدي يتاسب مع طبيعة الفئات والدرجات الوظيفية وتبلغ الزيادة من (٣١ - ٥٣٪) وهو ما يحقق أن تأتي قيم العلاوات النسبية علاوات تصاعدية ومتاسبة مع طبيعة الفئة والدرجة الوظيفية للموظف.
٣. توحيد العلاوات التي تمنح لكافة الموظفين وتحديدها بثلاثة علاوات وتخفيض نسبها وقيمها لتتناسب مع مقدار الارتفاع في الراتب الأساسية وتحافظ على زيادة معقولة في إجمالي الراتب:
 - أ. العلاوة الأساسية (٢٠٪) من الراتب الأساسي.
 - ب. علاوة غلاء المعيشة (٤ دينار) لكافة الفئات والدرجات.
 - ج. علاوة مواصلات (٢٥ دينار) لكافة الدرجات بالفئات المختلفة باستثناء الدرجة الخاصة بالفئة الأولى وعلاوتها (٥٠ دينار) والخاصة بالفئة الثانية وعلاوتها (٤٠ دينار).وذلك بدل العلاوات الأساسية الحالية التي كانت تمنح بنسب من (٣٠٪) إلى (٦٠٪) والعلاوة الشخصية التي كانت تمنح من (٨٤ دينار) إلى (٧٣ دينار).

٤. محاولة توحيد وهيكلة وتنظيم العلاوات الإضافية التي تمنح لفئة أو لمهنة أو لوظيفة وإعادة احتساب نسبها لتأخذ بعين الاعتبار الزيادات على الرواتب الأساسية وتحافظ في نفس الوقت على ما يسمى بالحقوق المكتسبة للموظفين
(مرفق بيانات توضيحية)

٥. اقتراح تعديل معادلة احتساب الراتب التقاعدي بحيث تخفض نسبة الترجيح للراتب من (١٢٥ إلى ١) وهو الأمر الذي يمكن من تقليل كلفة زيادة الرواتب الأساسية على الالتزامات المالية تجاه الحقوق التقاعدية بالنسبة لقانون التقاعد المدني ويتحكم في زيادة الرواتب التقاعدية للموظفين بكلفة معقولة توزع على عشرين عاماً وهي الفترة المقدرة لإحالة كافة موظفي هذه الفئة إلى التقاعد.

٦. ورغم أن الاقتراح رفع من مستوى رواتب كافة الفئات والدرجات فقد أعاد تنظيم عملية التعيينات بحيث تم تخفيض الدرجة لمعظم هذه المؤهلات بما يتاسب وتحقيق العدالة بينها، بينما أبقى درجة البكالوريوس في نفس الدرجة والسنّة والتي هي في الحقيقة تساوي الدرجة والراتب الأساس في عملية التعيين وتتناسب بعد تعديلها مع واقع مستوى الرواتب المفترض في هذه المرحلة.

٧. إن توحيد ومنح كافة الموظفين لعلاوة المواصلات قد جاء لإشعار الموظف بأنه يتقاضى بدل المواصلات وبشكل موحد وعادل للجميع رغم أنها دخلت في عملية احتساب الراتب الأساسي الإجمالي ولم تأت زيادة منفصلة.
والهدف الثاني هو توضيح طبيعة وأسباب منح علاوة النقل وبدل التنقلات والتي تمنح للموظف الذي يستدعي عمله التنقل أثناء الدوام الرسمي ومنحها بشكل محدود مما سيخفض بتقديرنا الكلفة الإجمالية لهذه العلاوة ويحد من منحها لغير مستحقيها كما هو واقع الحال عملياً.

٨. تم وضع مقتراح معدل لهيكلية وجدول رواتب الفئة الرابعة بما يحقق التدرج التصاعدي المتجانس في الرواتب الأساسية ويتناسب مع طبيعة ومؤهلات هذه الفئة والتي وضع النظام الجديد أسس التعين فيها وأعطى المؤهلات المهنية والتعليمية دوراً في تحديد درجاتها ومجموعاتها إضافة إلى سنوات الخبرة.
٩. إجراء تعديلات على بعض الزيادات السنوية بما يتاسب وضرورة زيتها من جهة وتناسب ترجمتها بحسب الفئات والدرجات من جهة أخرى.
١٠. إلغاء الدرجة الثانية من الفئة الأولى بسبب التداخل والإشكاليات التي تخلفها بوجود الدرجات الخاصة والأولى في الفئة الثانية وطبيعة الفئة الأولى الإشرافية والقيادية.
١١. إلغاء الدرجتين الثامنة من الفئة الثانية والعشرة من الفئة الثالثة لعدم وجود تعينات على سلم رواتبها وانففاء الحاجة لها.

التغيرات والكلف المالية المترتبة على الزيادات في الرواتب الأساسية والتعديلات الأخرى:-

١. تبلغ الكلفة التقديرية لزيادة الرواتب الأساسية لموظفي كافة الفئات حوالي (٢٠,٥ مليون دينار) سنوياً.

الفئة	الزيادة المتوقعة على الرواتب الأساسية الإجمالية
العليا	٣٧٤,٤٠٠
الأولى	٥٤٠,١٤٤
الثانية	١٣,٤٨٧,٧١٢
الثالثة	٥,١٣٠,٧٩٢
الرابعة	١,٢٩٦;٠٠٠ (تقريبي)
المجموع	٢٠,٨٢١,٠٤٨

٢. بعد إعادة ترجيح واحتساب نسب زيادة العلاوات الإضافية التي تمنح لعدد من الفئات والمهن والتخصصات فإن من المقدر أن لا تكون هناك زيادات على العلاوات ذات الفئات العالية (٥٠-١٢٠%) أطباء ومهندسين وصيادلة ومعلمين الخ.

أما باقي الفئات التي تتناقض علاوات إضافية من (١٠-٣٠%) إشرافية وصعوبة عمل فإن المقترح يغطي الجزء الأكبر من هذه العلاوات في اقتراح علاوة المسؤولية وهو ما سيوفر الجزء الأكبر من هذه العلاوات في هذا البند.

٣. تعديل علاوة المسؤولية الوظيفية لدعم وتمييز ومكافأة تحمل المسؤولية وما تتطلبه من جهد وتقدر تكلفة هذه العلاوة على النحو التالي:-

المدراء ومن في حكمهم

الفئة الأولى كافة الموظفين (%٢٥) ٨٠٠,٠٠٠ دينار	
الفئة الثانية ٦% من الموظفين (%٢٠) ١,٦٠٠,٠٠٠ دينار	
مجموع علاوات المدراء السنوية ٢,٤٠٠,٠٠٠ دينار	
نافص العلاوة الممنوحة حالياً بواقع (%٢٠) ١,٤٤٠,٠٠٠ دينار	من الراتب الأساسي الحالي
٩٦٠,٠٠٠ دينار	إجمالي الزيادة

رؤساء الأقسام ومن في حكمهم

١,٦٠٠,٠٠٠ دينار	%١٠ من الفئة الثانية (%١٠)
٤٤٠,٠٠٠ دينار	%٥ من الفئة الثالثة (%١٠)
٢,٠٤٠,٠٠٠ دينار	مجموع علاوات رؤساء الأقسام

رؤساء الشعب ومن في حكمهم

٣,٠٠٠,٠٠٠ دينار	عدد (%٢٠) (%٥)
-----------------	----------------

٦,٠٠٠,٠٠٠ دينار	مجموع علاوة المسؤولية
-----------------	-----------------------

٤. المقدر أن تبلغ الزيادات على التكلفة التقاعدية حوالي (٢٥,٥ مليون دينار) مقسمة على عشرين عاماً وهي المدة التي سيتم إحالة كافة الموظفين المعينين على قانون التقاعد المدني إلى التقاعد وبزيادات تتراوح بين (٦٨-٢٢ دينار) في المتوسط للراتب التقاعدي الشهري في الفئتين الأولى والثانية و(١٠-٣٣ دينار) في الفئة الثالثة.

عدد الموظفين في الفئتين الأولى والثانية متوسط زيادة الرواتب التقاعدية الشهرية	= $١٢ \times ٤٥ \times ٣٦٠٠٠$
عدد الموظفين في الفئة الثالثة	
مجموع كلفة زيادة الرواتب التقاعدية	$= ١٢ \times ١٨ \times ٢٨٠٠٠$

وتبلغ متوسط كلفة الزيادة السنوية (١,٣ مليون دينار)

٥. كلفة تسكين موظفي الفئة الرابعة والتي يبلغ عدد موظفيها الفعلي (٣٦) ألف موظف على سلم الرواتب الجديدة في الراتب الذي يلي راتبه مباشرة حوالي (مليون دينار).

٦. إلغاء العلاوة الممنوحة بقرار مجلس الوزراء رقم (٤٩٠٧) تاريخ ٢٠٠٣/٦/١٩ وقيمتها (١٠) دنانير لمن يقل راتبهم الإجمالي عن (٢٥٠) دينار (٧ دنانير) لمن يقل راتبهم الإجمالي عن (١٥٠) دينار، ومنحهم زيادة سنوية واحدة بمعدل (٣ دنانير) للتعويض عن هذه العلاوة والإبقاء على زيادة وراتبهم تتناسب مع الزيادة المقترحة مما سيتحقق وفر تبلغ قيمته :-

فترة (١٥٠ - ٢٥٠) دينار

العدد $٧ \times ١٢ \times ٧٥٠٠ = ٦,٣٠٠,٠٠٠$ دينار

- فئة (١٥٠) دينار فأقل:

لا يوجد فعلياً سوى عدد بسيط جداً في هذه الفئة هم من موظفي الفئة الرابعة.

أما بالنسبة لموظفي الفئة الرابعة فنفترج تسكينهم وفق رواتبهم الإجمالية الأساسية بما في ذلك هذه العلاوة.

الزيادات المتوقعة في الكلف الإجمالية:-

١. الزيادات في الرواتب والعلاوات:

الزيادات في الرواتب الأساسية ٢٠,٨ مليون دينار	
علاوة المسؤولية المقترحة ٦ مليون دينار	
تسكين موظفي الفئة الرابعة ١ مليون دينار	
مجموع الزيادات المقترحة ٢٧,٨ مليون دينار	
الوفر من إلغاء علاوة (١٠ و ٧) دنانير ٦,٣ مليون دينار	
صافي الكلفة السنوية ٢١,٥ مليون دينار	

٢. الزيادات على الكلفة التقاعدية

(٥٢٥ مليون دينار) مقدمة على (٢٠ عاماً) بواقع متوسط زيادة سنوية مقدارها (١,٣ مليون دينار).

القرارات الضرورية المكملة لعملية إعادة هيكلة الرواتب:-

١. تعديل حسبة المعادلة التقاعدية بتخفيض عامل الترجيح للراتب الأساسي من (١٠١,٢٥).
٢. إصدار تعليمات موحدة للعلاوات تتضمن النسب والمسميات المقترنة.
٣. تسكين الموظفين الذين ألغيت درجات المعينين عليها كالتالي:
 - أ. موظفي الدرجة الثانية من الفئة الأولى وعددهم (٦٤) موظفاً بترفيع من أكمل مدة خمسة سنوات في الدرجة فأكثر ومستوفياً لشروط الترفيع إلى الدرجة الأولى من الفئة الأولى ويطبق ذلك على من يتبقى منهم بعد مرور مدة الخمس سنوات.
 - ب. موظف واحد في الدرجة الثامنة من الفئة الثانية يرفع إلى أدنى مرتبة السابعة أو ما يساوي راتبه في الدرجة السابعة.
 - ج. موظفي الدرجة العاشرة من الفئة الثالثة وعددهم (١٢٥) موظف يرفعوا إلى أدنى مرتبة الدرجة التاسعة أو ما يساوي رواتبهم في هذه الدرجة.
٤. تسكين كافة موظفي الفئة الرابعة في المجموعات المعينين عليها ووفق الرواتب الإجمالية الأساسية (الراتب الأساسي + العلاوة الأساسية + علاوة غلاء المعيشة + علاوة المواصلات) التي تلي رواتبهم الحالية مباشرة وفقاً لكشف ملحق رقم (٧).
٥. فصل العلاوة الإضافية لفئات أطباء الاختصاص عن الأطباء العاميين وأطباء الأسنان والمهندسين والصيادلة والجيولوجيين وأطباء البيطرة في نظام العلاوات وتطبيقه على اللذين يعينون بعد تاريخ صدوره وتمنح كالتالي:-

الوظيفة	الدرجة الخاصة	باقي الدرجات
أطباء الاختصاص	%١٦٥	%١٤٥
الطبيب البشري العام والمقيم	%١١٠	%١٠٠
طبيب الأسنان، المهندس، المهندس الزراعي، الصيدلي، الجيولوجي، طبيب البيطرة	%٩٠	%٨٠
الأطباء الذين عينوا قبل ١٩٨٨/٧/١	%٩٠	%٨٠

وذلك بدمج علاوة المساواة بالعلاوة الإضافية وتوحيدها والإبقاء على استثناء الأطباء الذين عينوا قبل ١٩٨٨/٧/١.

٦. عقد اتفاقية خاصة بين ديوان الخدمة المدنية ومؤسسة الضمان الاجتماعي لمعالجة بعض القضايا التي تهم موظفي الخدمة المدنية ومثال على ذلك صلاحيات اللجان الطبية وسن التقاعد الخ.

٧. إلغاء العلاوة الممنوحة للرواتب التي تقل عن (٢٥٠ و ١٥٠) ديناراً وقيمتها (١٠ و ٧) دنانير والمحددة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٤٩٠٧) تاريخ ٢٠٠٣/٦/١٩ حيث أن الزيادات قد غطت هذه العلاوة.

ويمكن تسكين هذه الفئات من الموظفين الحاليين على الراتب الذي يلي راتبهم مباشرة لتعويض زيادتهم لمرة واحدة.

إن هذا المقترح لإعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في نظام الخدمة المدنية يشكل في رأينا ضرورة لإعادة وتصحيح الهيكلية الحالية ولتحقيق زيادة مطلوبة على الرواتب الحالية وتحقيق نوع من التوازن والعدالة وبتكلفة الحد الأدنى التي نرى أهمية الأخذ بها.

ورغم ذلك وحتى لا يقابل هذا المشروع الهم بالرفض بمبرر ارتفاع الكلفة فإن هناك إمكانية لتخفيض الكلفة الإجمالية من خلال التعامل مع بعض العلاوات مثل تخفيض علاوة المواصلات الموحدة بمقدار (٥ دنانير) والذي يشكل مبلغ يصل إلى (١ مليون دينار سنويًا).

البيانات التوضيحية:-

١. كشف الراتب الأساسي المالي وكشف بالراتب الأساسي المقترن.
(مرفق رقم ١)
٢. كشوفات تبين التعديلات المقترحة على كافة العلاوات. (مرفق رقم ٢)
٣. كشف يبين الزيادة الشهرية باحتساب متوسط سنوات الدرجة وهي السنة الثالثة لكافة الدرجات والسنة الثامنة للدرجتين الأولى والخاصة، وبلغت (١٥٩٦٥٥٥ دينار) أي ما يعادل (١٩١٥٨٦٦٠ دينار) سنوياً.
(مرفق رقم ٣)
٤. كشف يبين التأثير النسبي لكل فئة على إجمالي كلفة الزيادة من الفئات الأولى والثانية والثالثة. (مرفق رقم ٤)
٥. كشف يبين الزيادة على قيمة الرواتب التقاعدية للموظفين الخاضعين للتقاعد المدني بمحاسبة احتساب سنوات (٢٣ سنة) وتخفيض نسبة ترجيح الراتب الأساسي من (١,٢٥ إلى ١) وتقدر الكلفة بمبلغ (٢٥,٥ مليون دينار) موزعة على عشرين عاماً بمعدل (١,٣ مليون دينار) سنوياً. (مرفق رقم ٥)
٦. كشف بأعداد وفئات وسنوات خدمة الموظفين الخاضعين للتقاعد لتوضيح كيفية توزيع كلفة الزيادة في الرواتب على حوالي (٢٠) عاماً. (مرفق رقم ٦)
٧. كشف مقارن لهيكلية وتدرج رواتب مجموعات وسنوات الفئة الرابعة.
(مرفق رقم ٧)

سلم الرواتب الأساسية الحالى

أ- تحدد الدرجات والرواتب الأساسية لموظفي الفئات الأولى، والثانية، والثالثة، فنما لعلم الرؤوبات التالية:-

ب- تحديد الدرجات والرواتب الأساسية لموظفي الفئة الرابعة وفقاً لسلم الرواتب التالي:-

سلم الرواتب الأساسية المقترن

مرفق رقم (١/ب)

المادة (١٥)

أ- تحدد الدرجات والرواتب الأساسية لموظفي الفئات الأولى والثانية والثالثة وفقاً لسلم الرواتب المبين تالياً :

بـ: تحديد الدرجات والرواتب الأساسية لموظفي الفئة الرابعة وفقاً لسلم الرواتب المعيين تاليا:-

علاوة النقل وبديل التنقلات

وهي العلاوة التي تمنح للموظفين الذين تتطلب أعمالهم التنقل أثناء الدوام الرسمي، وهي غير علاوة المواصلات التي وضعت كعلاوة موحدة للموظفين لتحقيق العدالة وشمولها لجميع الموظفين.

ووضع علاوة المواصلات سيحقق التزام بأن يكون منح علاوة النقل وبديل التنقلات وفق الهدف الذي وضعت من أجله والالتزام بأسس وشروط منها وفي رأينا سيحقق وفر في هذا البند الذي يصرف حالياً في العديد من الحالات لمجرد إفاده الموظف وتعويض النقص في الرواتب.

المقترح	الحالى			
(١٥٪) من الراتب الأساسي لمن يتقرر وفق الأسس منحه هذه العلاوة.	<table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: right;">الدرجة الخاصة ٥٠ دينار</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">الدرجات (٣،٢،١) ٤٠ دينار</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">الدرجات (٦،٥،٤) ٢٥ دينار</td> </tr> </table> <p>كافة الدرجات ١٥ دينار كحد أقصى لمن لا يمتلك سيارة خاصة</p>	الدرجة الخاصة ٥٠ دينار	الدرجات (٣،٢،١) ٤٠ دينار	الدرجات (٦،٥،٤) ٢٥ دينار
الدرجة الخاصة ٥٠ دينار				
الدرجات (٣،٢،١) ٤٠ دينار				
الدرجات (٦،٥،٤) ٢٥ دينار				

مرفق رقم (٢/ج)

التكلفة التقديرية	التكلفة الحالية	
<p>إبقاء النسبة كما هي لتحسين رواتب هذه الفئات من الموظفين والتوزع في منحها مستقبلاً للعديد من المهن والوظائف المحرومة منها والتي هي أدنى الفئات في قيمة الرواتب الإجمالية التي يتتقاضاها.</p>	<p>تمنح لممارسة وظائف ومهن محددة بقرار من مجلس الوزراء (١٠ - ٣٠ %)</p>	<p>علاوة صعوبة العمل</p>
<p>١. إبقاء سقف نسبة بدل العمل الإضافي (٢٠%) من الراتب الأساسي وهي بالقيمة أعلى من القيمة السابقة وتحديد الحد الأقصى للاستثناء بواقع (٥٠%) وهي أيضاً أعلى من نسبة (٦٠%).</p> <p>٢. التحكم ببدل العمل الإضافي يتم من خلال الالتزام بالمخصصات الموجودة والتي يجب أن تتحكم بطريقة ونسب منح هذه العلاوة بشكل يخدم العمل ويحقق العدالة.</p>	<p>باستثناء الصحة (٣٠ - ٦٠%) يمنح حالياً بحد أقصى (٣٠%) وبنسبة (١٥%) من الموظفين في الدائرة كحد أعلى باستثناء بعض الدوائر التي يتلقى كل موظفيها هذه العلاوة مثل سلطة المياه.</p>	<p>بدل العمل الإضافي</p>

مرفق رقم (١/٢)

العلاوات الموحدة الممنوحة لكافة الموظفين (الراتب الأساسي+العلاوات الموحدة = الراتب الأساسي الإجمالي)

المقترح			الحال			
علاوة مواصلات (دينار)	علاوة غلاء المعيشة (دينار)	علاوة الدرجة (نسبة)	العلاوة الشخصية (دينار)	العلاوة الخاصة (نسبة)	الدرجة	الفئة
٥٠	٤٠	%٢٠	٨٤	%٦٠	خاصة	١
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٩	%٦٠	١	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٥	%٦٠	٢	
٤٠	٤٠	%٢٠	٨٤	%٥٥	خاصة	٢
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٩	%٥٥	١	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٥	%٥٥	٢	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٣	%٥٠	٣	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٢	%٥٠	٤	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧١	%٥٠	٥	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧١	%٥٠	٦	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧١	%٤٥	٧	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧١	%٤٥	٨	
٢٥	٤٠	%٢٠	٨١	%٤٥	٩	٣
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٧	%٤٥	١	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٥	%٤٠	٢	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٤	%٤٠	٣	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٣	%٤٠	٤	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٢	%٤٠	٥	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٢	%٤٠	٦	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٢	%٣٥	٧	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٣	%٣٥	٨	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٣	%٣٥	٩	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٣	%٣٥	١٠	
٢٥	٤٠	%٢٠	٨١ - ٨٤	%٣٠	١	٤
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٥ - ٧٣	%٣٠	٢	
٢٥	٤٠	%٢٠	٧٣	%٣٠	٣	

العلاوة العائلية

المقترح	الحالية
- المتزوج (١٠)	- الزوجة (٧)
- المتزوج وله أولاد (١٥)	- الولد الأول (٤)
	- الولد الثاني (٣)
	- الولد الثالث (١)

مرفق رقم (٢/ب)

العلاوات الإضافية الأخرى

نسبة العلاوة المقترحة بعد تعديل الراتب الأساسي	نسبة العلاوة الحالية	الوظيفة
الدرجة الخاصة باقي الدرجات	العلاوة الإضافية	
%٧٥	%٨٠	%١٢٠ - طبيب، مهندس، صيدلي، جيولوجي
%٦٠	%٦٥	%١٠٠ - الممرض والممرضة في وزارة الصحة
%٦٥	%٦٥	%٧٥ - الممرض والممرضة في غير مستشفيات وزارة الصحة رفعها أسوة بباقي الموظفين
%٣٠	%٣٣	%٥٠ - المعلم في وزارة التربية والتعليم
%٣٠	%٣٣	%٤٥ - المعلمين في غير وزارة التربية
%٦٠	%٦٥	%٢٠ - مبرمج ومحل نظم
%٣٥	%٤٠	%٢٠ - مبرمج
علاوة المساواة (منحت للأطباء الذين تم تعيينهم بعد ١٩٨٨/٧/١) ولغاية تاريخ العمل بهذا المقترح		
%٦٠	%١٠٠ - الطبيب الاختصاصي	
%٢٠	%٣٠ - الطبيب العام والمقيم	
علاوة المسؤولية الوظيفية (%) - ٣٠ وتمنح لوظائف		
تمنح لوظائف التالية ومن في حكمهم وعلى الشكل التالي:-	محددة بقرار من مجلس الوزراء	
%٣٠	%٢٠ - مساعد مدير عام	
%٢٥	%٢٠ - مدير إدارة	
%٢٠	%٢٠ - مدير مديرية	
%١٠	- - رئيس قسم	
%٥	- - رئيس شعبة	

- يتلقى طبيب الاختصاص (%) ١٤٠ شاملاً للعلاوة الإضافية + علاوة المساواة.
- يتلقى الطبيب البشري العام والمقيم (%٩٥).