

المادة الأولى

تدرج أحكام لائحة توظيف القوى العاملة الوطنية بالعقود الحكومية المرافقة
نصوصها لهذا القرار، ضمن شروط العقود الحكومية.

المادة الثانية

على الوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القرار، ويعمل به بعد ستة أشهر
من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

لائحة توظيف القوى العاملة الوطنية بالعقود الحكومية

الفصل الأول

الضوابط العامة

مادة (1)

تعريفات

-لائحة التكويت: لائحة توظيف القوى العاملة الوطنية بالعقود الحكومية.

-الجهات العامة: الوزارات والادارات الحكومية والهيئات والمؤسسات ذات
الميزانية الملحقة او المستقلة.

-الجهة صاحبة الشأن: الجهة العامة طارحة العقود الحكومية المتعلقة بهذه
اللائحة.

-الوزير المختص: الوزير المختص بالجهة صاحبة الشأن أو المشرف عليها.

-الهيئة: الهيئة العامة للقوى العاملة.

-العقود الحكومية: العقد الذي يكون أحد أطرافه جهة عامة.

وحدة التكويت: اللجنة الدائمة المشكلة لمتابعة تنفيذ لائحة توظيف القوى
العاملة الوطنية بالعقود الحكومية، أو الوحدة التنظيمية التي تنشئها الجهة لهذا
الغرض.

-المتعاقد: الطرف المتعاقد مع الجهة العامة وهو أي طرف فعلي او محتمل في عقد شراء مع الجهة صاحبة الشأن، سواء كان شخصا طبيعيا او معنويا يقوم بتوريد بضائع او تنفيذ أعمال أو بتقديم خدمات.
-العامل: كل ذكر أو أنثى من القوى العاملة الوطنية.

مادة(2)

نطاق تطبيق اللائحة

تسري هذه اللائحة على العقود الحكومية التي يتم طرحها من الجهات العامة ويجوز للجهة صاحبة الشأن استثناء أي من هذه العقود أو المشاريع من الخضوع لأحكامها بعد موافقة الجهاز المركزي للمناقصات العامة أو لجان الشراء المختصة - كل بحسب اختصاصه - بناء على عرض وحدة التكويت، كما يستثنى من تطبيق احكامها عقود قطاع الأعمال النفطية.

مادة(3)

نسبة التوظيف

مع عدم الإخلال بنسب العمالة الوطنية بالجهات غير الحكومية والواردة بقرارات مجلس الوزراء ذات الصلة بهذا الشأن، وأي مزايا أو حقوق أخرى تتقرر بشأن نسب توظيف هذه العمالة بالعقود الحكومية. تتولى وحدة التكويت تحديد نسب العمالة الوطنية لكل عقد على حدة وفقا لطبيعة العقد والوظائف المتاحة عليه، وتمثل احكام هذه اللائحة الحد الأدنى لتوظيف القوى العاملة الوطنية بتلك العقود.

الفصل الثاني

إجراءات الإعلان والتوظيف

مادة(4)

إجراءات التوظيف

تضع وحدة التكويت شروط وآلية وإجراءات التوظيف لحديثي التخرج وذوي الخبرة من جميع التخصصات، بما تتضمنه تلك الإجراءات من الإعلان عن الوظائف في الصحف المحلية او الاعلان بصورة الكترونية، وفرز الطلبات وإجراء الاختبارات، وتحديد المرشحين للتوظيف، والإشراف على إجراءات التعاقد بالتنسيق مع مشرفي العقود بالجهة صاحبة الشأن، وعلى الجهة صاحبة الشأن الالتزام بهذه الاجراءات عند اجراء تعاقداتها.

ويلتزم المتعاقد بالشروط المنصوص عليها بالعقود الحكومية لاختيار المتقدمين لهذه الوظيفة، ويقع على الجهة صاحبة الشأن الالتزام بنقل العامل الى عقد البديل أو عقد آخر في الحالات التي تتطلب ذلك، ويتم تحرير موافقة مسبقة وخطية من جانب العامل تتضمن موافقته على النقل للعقود البديلة او العقود الأخرى.

مادة(5)

الإعلان عن الوظائف

تتولى وحدة التكويت الإعلان عن الوظائف المطلوب تعيين العامل عليها بالعقود الحكومية، ويجوز التنسيق مع الهيئة والجهة صاحبة الشأن فيما يتعلق بكيفية الإعلان وإجراءاته، ويستثنى من إجراءات الإعلان المتقدمون من ذوي الإعاقة المتوسطة او الشديدة والمثبتة بكتاب من الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة مع استمرار خضوعه للمقابلات وأي إجراءات أخرى.

مادة(6)

تقديم طلبات التوظيف

تقدم طلبات القوى العاملة الوطنية الباحثين عن عمل عبر البوابة الإلكترونية المخصصة لذلك لدى الهيئة أو على الموقع الإلكتروني للجهة صاحبة الشأن، وفي الحالة الأخيرة يتعين التنسيق مع الهيئة بهذا الصدد.

مادة(7)

فرز طلبات التوظيف

تتولى وحدة التكويت فرز الطلبات للمتقدمين من العمالة لشغل الوظائف بالعقود الحكومية، والتأكد من مطابقة الشهادات الدراسية والأوراق الثبوتية الأخرى لمتطلبات الوظيفة المعلن عنها.

مادة(8)

آلية الاختبارات

تتولى وحدة التكويت تحديد نوعية الاختبارات التي تقرر خضوع المتقدمين لها، وكذلك تحديد نسبة النجاح، ويخضع المتقدمون لهذه الاختبارات سواء تمثلت في اختبارات اللغة أو القدرات أو الاختبارات الفنية التخصصية، ويجوز - بموافقة وحدة التكويت - استثناء ذوي الخبرة من الخضوع للاختبارات.

مادة(9)

لجنة المقابلات

تشكيل لجنة للمقابلات الشخصية للمتقدمين لشغل الوظائف بالعقود الحكومية ممن اجتازوا الاختبارات او لذوي الخبرة المرشحين لها، على ألا يقل تشكيلها عن الآتي:

* ممثل عن وحدة التكويت (رئيساً).

* ممثل عن الهيئة.

* مسؤول المشروع بالجهة صاحبة الشأن أو من ينوب عنه.

* ممثل عن المتعاقد المنفذ للعقد أو المشروع.

* من يحدده الوزير المختص في الاحوال التي تتطلب ذلك.

ويصدر الوزير المختص قرارا بتشكيل اللجنة المشار اليها يتضمن اختصاصاتها، وآلية عملها، والقرارات الصادرة عنها.

مادة(10)

إجراءات التوظيف بعد المقابلة

يتعين على الجهة صاحبة الشأن تزويد المتعاقد في أقرب وقت ببيانات المرشحين المقبولين، ويلتزم المتعاقد بإنهاء إجراءات التوظيف خلال (30) يوما من اخطاره بتلك البيانات او بداية العقد الحكومي ايهما اقرب، وتزويد الجهة صاحبة الشأن بما يلي:

* نسخة من عقد العمل المبرم مع العامل.

* شهادة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تفيد بتوظيف العامل.

الفصل الثالث

بند توظيف العمالة بالعقود الحكومية

مادة(11)

بند التوظيف

تلتزم الجهات العامة بتضمين جميع عقودها الخاضعة للائحة بندا خاصا بالتكوييت، يحدد كيفية ادارة عملية التكوييت خلال مراحل تنفيذ العقد، على أن يتضمن نسب واعداد العمالة المستهدف توظيفها بالعقود الحكومية، ويمكن زيادة اعداد العمالة في ضوء ظروف التعاقدات الحكومية شريطة ألا يخل ذلك بنظام العمل او كفاءته، ودون ان يؤدي ذلك إلى إخلال المتعاقد بالتزاماته بموجب القرارات والقوانين المعمول بها في دولة الكويت، ويتعين ان يتضمن بند التكوييت - كحد أدنى - الآتي:

* الأجر والمزايا الممنوحة للعمالة.

* نظام الإجازات ومدتها.

* بيان طريقة التوظيف المتبعة خلال العقد.

* منح الجهة صاحبة الشأن الحق في مراجعة سجلات المتعاقد معها، والتأكد من التزامه بتنفيذ بند التوظيف.

* الجزاءات الموقعة على المتعاقد في حال الإخلال بالتزاماته الواردة بأحكام هذه اللائحة.

مادة(12)

الموافقات المسبقة على عقود توظيف العمالة

يجب على المتعاقد الحصول على موافقة مسبقة من الجهة صاحبة الشأن على العقد المزمع إبرامه مع العامل، على ألا تقل المزايا الواردة في هذا العقد عن تلك المشار إليها بهذه اللائحة، مع احقية الجهة صاحبة الشأن في الرقابة والتدقيق على المتعاقد بشأن التزاماته المقررة في احكام هذه اللائحة والقوانين ذات الصلة.

مادة(13)

عدم إنهاء خدمة القوى العاملة الوطنية

يتعين على الجهة صاحبة الشأن إلزام المتعاقد منعها والقائمين على تنفيذ العقود الحكومية بعدم انهاء العامل المعين على تلك العقود أو السماح بانتقالهم لعقد آخر إلا بعد الحصول على موافقة كتابية مسبقة من تلك الجهة، وذلك بعد تقديم المبررات الكافية والمقبولة، وفي حال المخالفة يعتبر ذلك إخلالا بالعقود الحكومية بين الجهة صاحبة الشأن والمتعاقد معها.

مادة(14)

إعادة التعيين بعد الاستقالة

يجوز إعادة تعيين العامل الذي تم انهاء خدماته او تقدم باستقالته على ذات العقود مرة أخرى طبقاً لآلية اعادة التعيين التي تحددها وحدة الكويت.

مادة(15)

انتقال العمالة بين المتعاقدين

تلتزم الجهة صاحبة الشأن - في حالة اسناد العقود الحكومية القائمة لمتعاقدين جدد - بتضمين عقودها بندا يتضمن التزام المتعاقدين الجدد بقبول جميع العمالة المسجلين على العقود، وبأجور لا تقل عن الاجور التي يتقاضونها، ويتم دفع فروقات الاجور ان وجدت من المبالغ الاحتياطية بالعقد.

كما تقوم الجهة صاحبة الشأن - في حالة عدم وجود عقد بديل - بتوفير وظيفة بديلة لتحويل العامل الى عقد آخر بأقرب وقت ممكن على أن تتماشى الوظيفة البديلة مع مؤهلات وخبرات العامل، وذلك دون الحاجة للالتزام بالإجراءات المنصوص عليها بالفصل الثاني من هذه اللائحة. وعلى هذه الجهة إخطار الهيئة ببيانات العامل للعمل على توفير فرصة وظيفية مناسبة في حال تعثرها عن توفير وظيفة بديلة.

مادة(16)

انتقال العمالة بين العقود الحكومية

يجوز نقل العامل بين العقود الحكومية شريطة ان يكون للمتعاقد عقدا جاريا في الجهة المنقول اليها، ووفق اجراءات وآليات معتمدة من قبل وحدة التكويت.

مادة 17

الجزاءات على عدم التزام المتعاقدين

مع مراعاة أحكام الجزاءات المشار إليها بالعقود الحكومية على المتعاقد في حالة إخلاله بأحكام تلك العقود، إذا لم يبادر المتعاقد بإلحاق أي من المرشحين الذين تم اختيارهم للوظائف خلال 30 يوماً أو أول يوم عمل بالعقد - أيهما أقرب من تاريخ إبلاغه بذلك كتابة من قبل الجهة صاحبة الشأن، تقوم تلك

الجهة بتوجيه إندار كتابي له بتنفيذ التزامه بتسليم العامل وظيفته المرشح لها خلال 5 أيام عمل من تاريخ إخطاره.

وفي حالة عدم الالتزام بذلك، تقوم تلك الجهة بخصم الغرامة المنصوص عليها ببنود العقد مقابل كل يوم تأخير، وتتعدد الغرامة بحسب عدد المرشحين، ويتم تحصيل هذه الغرامة من مستحقاته المالية او ما يستحق له بموجب العقد الحكومي المبرم معه، ويستمر توقيع الغرامة المنصوص عليها بهذه المادة على المتعاقد حتى تاريخ مباشرة العامل للعمل.

وفي حالة عدم التزام المتعاقد بأحكام الفقرة السابقة لمدة 90 يوما - من تاريخ المباشرة - دون إبداء أسباب مبررة لذلك، يتم تطبيق الحد الأقصى لمجموع الغرامات اليومية لغياب أفراد جهاز المتعاقد بالنسبة المنصوص عليها ببنود العقد.

كما يجب صرف أجر لكل مرشح من العمالة تم قبوله لشغل الوظيفة في حالة عدم التزام المتعاقد بإحاقه بالعمل او عدم تسجيله بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لسبب لا يرجع للمرشح المقبول أسوة بزملائه الذين التحقوا بالعمل، ويكون الصرف عن كامل المدة التي يتأخر فيها تسليمه العمل، ويتحمل المتعاقد وحده - كامل المبالغ التي استحققت للمرشح المقبول بسبب إخلاله بالتزامه.

مادة 18

مدة الإخطار لإنهاء عقد العمل

يحق للعامل إنهاء عقده المحدد المدة قبل انتهاء مدته على أن يخطر المتعاقد قبلها بمدة 30 يوما، وعند إنهاء المتعاقد لعقد العمل غير محدد المدة يجب عليه إخطاره بمدة 3 أشهر على الأقل.

مادة 19

التقييم السنوي

على الجهة صاحبة الشأن إلزام المتعاقد بإجراء تقييم أداء بصفة سنوية للعامل المعين بالعقود الحكومية طبقاً لأحكام هذه اللائحة، ويكون هذا التقييم الأساس الذي يتم عليه صرف الزيادة السنوية والمكافأة السنوية، وفي حالة حصول العامل على تقييم بدرجة ضعيف يتم إخطار وحدة التكويت للاعتماد النهائي، كما تختص تلك الوحدة بالنظر في التظلمات المقدمة من العمالة بشأن التقييم.

الفصل الرابع

المزايا الممنوحة للعامل

مادة 20

سلم الأجور

يمنح العامل ضمن عقود الجهات الخاضعة لهذه اللائحة عند مباشرة العمل - الأجور المقابلة لكل وظيفة بأول المربوط - حسب الدرجة الوظيفية - والمبينة في المرفق رقم 1 لهذه اللائحة، وتعتبر هذه الأجور (أجور إجمالية مقطوعة شاملة، تشمل على سبيل المثال: الأجر الأساسي بالإضافة الى بدل الطريق والبدلات الأخرى).

ولا يدخل من ضمنها التكاليف الخاصة للمتعاقد، ولا نسبة المتعاقد الواجب سدادها للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، على أن يتحمل العامل نسبة مشاركته في مستحقات المؤسسة.

وتؤدى الأجور نهاية كل شهر على ألا تتأخر عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق.

مادة 21

العلاوة الاجتماعية

تصرف العلاوات الاجتماعية وعلاوات الأولاد للعمالة وفقاً للنظم والقواعد المحددة من خلال الهيئة العامة للقوى العاملة طبقاً لأحكام القانون رقم 19

لسنة 2000 في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية والقرارات الصادرة تنفيذا له.

مادة 22

ساعات العمل

تحتسب ساعات العمل والراحة الأسبوعية طبقا لأحكام الفصل الثاني من الباب الرابع للقانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته، وتخفيض هذه الساعات في شهر رمضان الى متوسط 30 ساعة عمل أسبوعيا، وما زاد عن ذلك يعتبر ساعات عمل إضافية.

ويجوز خفض ساعات العمل للعامل من ذوي الإعاقة عن الحد المقرر شريطة الحصول على موافقة الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة او المجلس الطبي العام او إدارة مركز السلامة والصحة المهنية، ويتم تعويض المتعاقد عن التكاليف المصاحبة لذلك متى ما طلب منه توفير بديل للعامل خلال تلك الفترة.

مادة 23

الإجازة السنوية

مع مراعاة الأحكام الواردة بالمادة 70 من القانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي، يمنح العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 40 يوما.

مادة 24

إجازة الحج

للعامل الذي أمضى سنتين متصلتين بالخدمة بأحد المشاريع التابعة للجهة العامة الحق في إجازة مدفوعة الأجر مدتها 21 يوما لأداء فريضة الحج شريطة ألا يكون قد أدى الفريضة من قبل وبعد موافقة المتعاقد ومسؤول

المشروع، ويقع على الجهة صاحبة الشأن التأكد من عدم تمتع العامل بهذه الإجازة من قبل.

مادة 25

إجازة الزواج

يمنح العامل إجازة للزواج لمدة 5 أيام عمل متصلة بأجر خلال مدة الخدمة ولمرة واحدة فقط، وذلك بعد تقديمه لعقد الزواج، ويسقط حق العامل في المطالبة بهذه الإجازة بعد انقضاء سنة من تاريخ الزواج.

مادة 26

الإجازة من دون أجر

يجوز للمتعاقد منح العامل إجازة خاصة من دون أجر بعد استنفاده لرصيد إجازته السنوية ولمدة لا تزيد على 30 يوما خلال السنة التعاقدية شريطة موافقة المتعاقد ومسؤول المشروع، وتحمل الجهة صاحبة الشأن التكاليف المرتبطة بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الناتجة عن هذه الإجازة والمعادلة لحصة رب العمل، فيما يتحمل العامل نسبة اشتراكه المقابلة لهذه المدة.

مادة 27

التأمين الصحي

يصرف لجميع العمالة بالعقود الحكومية الخاضعة لأحكام هذه اللائحة تأمين صحي طبقا للشروط التالية:

1 - تحديد القسط السنوي للتأمين الصحي بحد أقصى مبلغ 250 ديناراً للفرد الواحد (العامل او من يعول) دون تحديد حد معين لأفراد الأسرة على ان يراجع هذا المبلغ كل 3 سنوات.

2 - لغرض احتساب الميزانية المطلوبة للتأمين الصحي يكون الحد الأقصى لعدد المؤمن عليهم في العقد الواحد ما مجموعه 5 أضعاف العمالة المطلوبة (مثال: عقد مطلوب عليه عدد 7 عمالة كويتية تكون التغطية التأمينية بحد أقصى لعدد 35 فردا شاملا العامل وأفراد أسرته)، علما ان المستحقين للتأمين هم جميع أفراد أسرة العامل المذكورين في الفقرة 4 أدناه.

3 - يتم تعويض المتعاقد بالتكلفة الفعلية للقسط التأميني السنوي للفرد وبما لا يتجاوز المبلغ المحدد بالفقرة رقم 1.

4 - المشمولون بالتغطية التأمينية لأفراد أسرة العامل:

أ - الزوج/ الزوجة.

ب - البنت حتى زواجها.

ج - الولد إلى أن يصبح عاملا/ موظفا أو بلوغ سن 26 عاما.

د - الحد الأقصى لعمر المؤمن عليه يجب ألا يتجاوز سن 65 عاما.

هـ - الأبناء المعاقون ما لم يكونوا مسجلين لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

5 - حدود التغطية التأمينية كالتالي:

أ - العلاج في العيادات الداخلية 10.000.

ب - العلاج في العيادات الخارجية 2000.

ج - نفقة الحمل والولادة 1000.

د - نفقة الأسنان 500.

6 - يتحمل المؤمن عليه نسبة تحمل من تكلفة العلاج حسب الاتفاق الذي يتم إبرامه بين المتعاقد وشركة التأمين بحد أقصى 15% من تكلفة العلاج.

7 - يضاف بند خاص في جميع العقود المبرمة يشرح التغطية التأمينية المطلوبة، وذلك للعقود الحكومية الخاضعة لأحكام هذه اللائحة، ويراعى تعديل العقود الحالية، وبما يضمن العدالة والمساواة في التغطية التأمينية.

مادة 28

الزيادة السنوية للأجر

يمنح العامل زيادة سنوية تضاف إلى الأجر طبقاً للتقييم السنوي كالتالي:

30 د.ك للامتياز.

20 د.ك جيد جداً.

إذا قلت مدة خدمة العامل في جميع العقود عن 6 أشهر، يستحق العامل 50% من الزيادة السنوية المشار إليها، أما إذا كانت مدة خدمة العامل السابقة في جميع العقود 6 أشهر وأكثر، فإنه يستحق الزيادة السنوية كاملة.

مادة 29

التذاكر السنوية

يمنح العامل (للعامل وزوجة واحدة فقط) قيمة تذاكر سفر بالدرجة السياحية بمبلغ 200 دينار مرة واحدة كل سنة لكل فرد، وذلك بعد إتمامه عاماً من العمل دون انقطاع، وتلتزم الجهة صاحبة الشأن بالتأكد من صرف هذه التذاكر من قبل المتعاقد.

مادة 30

مكافأة نهاية الخدمة

تسري أحكام القانون رقم 110 لسنة 2014 بتقرير مكافأة مالية للخاضعين لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ومكافأة التعاقد للعسكريين وتعديلاته فيما يخص المكافأة المشار إليها.

مادة 31

المكافأة السنوية

يمنح العامل مكافأة سنوية في نهاية كل سنة تعاقدية طبقا لتقييم الأداء السنوي كالتالي:

امتياز: مكافأة تعادل راتبا شهريا.

جيد جدا: مكافأة تعادل ثلاثة ارباع الراتب الشهري.

مادة 32

الترقية أثناء الخدمة

إذا توفر شاغر في وظيفة أعلى أثناء فترة سريان العقد المبرم مع العامل، يجوز ترقيته لهذه الوظيفة شريطة ان يكون قد امضى مدة لا تقل عن سنتين، وذلك حسب المعايير التالية:

أ - ان يكون قد امضى سنتين متواصلتين في احد العقود/ الاتفاقيات التابعة للجهة.

ب - ان يكون حاصلًا على تقدير جيد جدا كحد ادنى في التقييم السنوي لآخر سنتين.

ج - ان يكون حاصلًا على المؤهل وسنوات الخبرة المطلوبة للوظيفة التي سيتم ترقيته لها.

د - ان يجتاز الاختبارات المقررة للوظيفة ان وجدت.

هـ - موافقة المتعاقد والمشرف على العقد بشأن الترقية.

و - الترقية غير إلزامية للجهة صاحبة الشأن وتخضع للمفاضلة والاختيار وعلى وحدة التكويت وضع آلية لاستحقاق الترقيات.

مادة 33

تعديل الوضع بعد الحصول على مؤهل

يجوز تعديل وضع ومسمى العامل على العقد الحكومي اذا حصل على مؤهل اثناء الخدمة على ان يكون قد امضى سنتين بالخدمة على احد العقود الحكومية، مع الالتزام بالآلية تعديل الوضع التي تقرها وحدة التكويت.

الفصل الخامس

التدريب والتطوير الوظيفي

مادة 34

التدريب السابق للعمل

تتولى إدارة التدريب بالجهة صاحبة الشأن تدريب العاملين الجدد المعينين على عقود المتعاقدين (التدريب السابق للعمل) وذلك وفقا لاحتياجات العقد الحكومي.

مادة 35

ميزانية التدريب

يحدد بنود العقود الحكومية بند يتعلق بتدريب موظفي المتعاقد من العمالة حديثي التخرج وفقا للاحتياجات التي تقرها الجهة المختصة بشأن العقد الحكومي ومتى كانت هناك حاجة لذلك.

مادة 36

المكافأة اثناء التدريب السابق للعمل

تحدد قيمة المكافأة الشهرية التي تصرف لكل متدرب طوال فترة التدريب - ان تطلب الامر - بواقع 200 دينار وتحتسب من ضمن تكلفة عقد الدورات التدريبية وعلى الجهة صاحبة الشأن التأكد من صرف هذه المكافأة للمتدربين.

يوقع عقد تدريب مع العامل سواء من الجهة صاحبة الشأن او المتعاقد معها، وفي حالة اجتياز العامل للتدريب المطلوب يتم اجراء مقابلة شخصية له طبقا للأحكام الواردة بالفصل الثاني من هذه اللائحة لإتمام الإجراءات المتعلقة بالقبول من عدمه، ولا يستحق المتعاقد اثناء فترة التدريب السابقة للعمل اي مصاريف إدارية.

مادة 37

الإخطار باجتياز الدورة والالتحاق بالعمل

على إدارة التدريب بالجهة صاحبة الشأن اخطار وحدة التكويت بأسماء المتدربين الذين اجتازوا بنجاح برامج التدريب المختلفة الذين تم تأهيلهم، وعلى المتعاقدين إلحاقهم بالوظائف المخطط تكويتها في العقود المبرمة معهم طبقا للآلية المحددة بهذه اللائحة.

الفصل السادس

احكام ختامية

مادة 38

سريان قوانين الدولة

تسري على العمالة الخاضعين لأحكام هذه اللائحة احكام قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته فيما لم يرد بشأنه نص بهذه اللائحة.

مادة 39

قواعد سلوك العمل

تطبق أحكام قواعد سلوك العمل الصادرة من الجهة صاحبة الشأن على العمالة الخاضعين لأحكام هذه اللائحة.

مادة 40

الحد الأدنى للمزايا والحقوق

مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة بالقانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الاهلي، وبأي مزايا او حقوق افضل تتقرر للعمال في عقود العمل الفردية، او الجماعية، او النظم الخاصة او اللوائح المعمول بها لدى المتعاقد، تمثل احكام هذه اللائحة الحد الادنى لحقوق العامل.

مادة 41

وحدة التكويت

تشكل بقرار من السلطة المختصة بالجهات العامة وحدة التكويت للإشراف على تنفيذ احكام هذه اللائحة، على ان يتضمن تشكيلها واختصاصاتها وآلية عملها وإصدار قراراتها على ان لا يقل مستوى الرئيس عن منصب وكيل مساعد.

وتتولى وحدة التكويت الاختصاصات الواردة بقرار تشكيلها على ان يكون من بينها:

1 - متابعة تنفيذ أحكام هذه اللائحة بالتنسيق مع الهيئة في شأن تطبيق احكام هذه اللائحة.

2 - وضع خطة شاملة لتنفيذ برنامج التكويت.

3 - تكون مسؤولة عن ضمان دقة وسلامة اجراءات برنامج التكويت.

4 - التوصية للسلطة المختصة بتوقيع الجزاءات المنصوص عليها بالعقد المبرم مع المتعاقد في حالة الإخلال بالتزاماته المنصوص عليها في العقد والواردة بأحكام هذه اللائحة.

- 5 - إعداد الخطط القصيرة والطويلة المدى التي تبين فرص العمل للعمالة بالعقود الحكومية، وتقديم مقترحاتها بهذا الشأن إلى وحدة التكويت.
- 6 - تفسير بنود اللائحة للجهات صاحبة الشأن.
- 7 - تحديد وإعداد الإجراءات التنفيذية لتطبيق بنود اللائحة ورفعها للاعتماد من قبل السلطة المختصة.
- 8 - متابعة مدى التزام المتعاقد بتنفيذ بنود العقد المتعلقة بالعمالة الوطنية.
- 9 - النظر في مبررات المتعاقد المتعلقة بعدم توافر عمالة وطنية على العقود الحكومية او عدم توافر بديل للعقود السارية.

مادة 42

مهام وحدة التكويت

- مع مراعاة أحكام هذه اللائحة، يقع من ضمن مهام وحدة التكويت ما يلي
- 1 - إعداد قاعدة بيانات خاصة بالعقود التابعة لقطاعات الجهة صاحبة الشأن شاملة جميع البيانات الخاصة بالعقد بكافة انواعها وحصر الوظائف والتخصصات حسب طبيعة كل عقد.
 - 2 - حصر الشواغر بالعقود من الاعداد والتخصصات والشهادات المطلوبة بهدف ملء هذه الشواغر وفق الاحتياجات الفعلية بتلك العقود.
 - 3 - التنسيق مع الهيئة بشأن الاعلان عن الفرص الوظيفية المتاحة سواء بالموقع الإلكتروني الخاص بتوظيف العمالة الوطنية لدى الهيئة، او الاعلان عن تلك الفرص الوظيفية بالموقع الإلكتروني الرسمي للجهة صاحبة الشأن مع تحديد التخصصات المطلوبة وفترة وشروط التقديم.

4 - فحص طلبات التوظيف المقدمة وفقا للآلية المشار إليها بالبند السابق والتأكد من صحة بيانات المتقدمين من خلال مطابقتها مع متطلبات كل وظيفة شاغرة.

5 - وضع آلية الاختيار المناسبة للمتقدمين للوظائف المطروحة مع تحديد اسس ومعايير للمقابلات الشخصية.

6 - اعداد قاعدة بيانات بالمؤهلين للتوظيف ضمن اجهزة المتعاقدين للعقود الحكومية لمشروعات الجهات العامة والعمل على تحديثها بصفة دورية.

7 - متابعة من تم توظيفهم من العمالة طبقا لأحكام هذه اللائحة ومقارنة ذلك بالأعداد والنسب المستهدفة.

8 - تسجيل وتحديث بيانات العقود والعمالة بعقود المتعاقدين بصفة مستمرة

9 - التدقيق المستمر على عقود المتعاقدين الخاضعة لأحكام هذه اللائحة والتحقق من نسب التكويت بكل منها.

مادة 43

تفسير البنود الواردة باللائحة

تختص وحدة التكويت بتفسير اي بند او نص من النصوص الواردة بهذه اللائحة على ان يعمم هذا التفسير على قطاعات الجهة صاحبة الشأن الخاضعة لأحكام هذه اللائحة.

وتعد نصوص وتفسيرات اللائحة هي الحدود التي يعمل من خلالها المخاطبين باللائحة واي حالات لم ترد باللائحة يتم الرجوع بشأنها الى وحدة التكويت.