استعرض مشروع تعديل عدد من مواد قانون الضريبة العامة على المبيعات

مجلس النواب يقر مشروع قانون نظام الوظائف والأجور والمرتبات

القانون يهدف إلى بناء هيكل موحد للأجور وجهاز حكومي كفء وفعال

صنعاء/سبأ

□ أقر مجلس النواب في جلسته المنعقدة صباح أمس برئاسة الأخ الشيخ عبدالله بن حسين الأحمر رئيس المجلس مشروع قانون نظام الوظائف والأجور والمرتبات الذي يهدف إلى:

أ- بناء هيكل موحد للأجور والمرتبات يقوم على ربط الراتب بالوظيفة ونوع العمل المؤدى وإعادة تقييم التوازن بين الراتب والبدلات.

ب- تمكين الدولة من أن تكون رب عمل قادر على جذب الكفاءات الجيدة.

ج- بناء جهاز حكومي كفء وفعال قادرا على تقديم الخدمات النوعية ذات المستوى العالي للمواطنين وبما يهيء المناخ الملائم للاستثمار.

د- معالجة الخلل في التوازن بين المناطق الحضرية والريفية.

هـ- تخفيف الضغط أو الانكماش في سلم الرواتب بين الحد الأدنى والحد الأعلى إلى ثمانية أمثال الحد الأدنى.

و- تحديث وتبسيط الهيكلة الحالية وإزالة النواحي السلبية فيها مع المحافظة على سهولة وبساطة إدارتها.

ز- تحقيق الاستغلال الأمثل لما يتم انفاقه من الموازنة العامة للدولة على الأجور وما في حكمها.

ح- رفع الحد الأدنى للأجور والمرتبات بما يتناسب وخط الفقر.

وتسري أحكام هذا القانون على كافة الموظفين في وحدات الخدمة العامة.

إدارة النظام

وفيما يخص إدارة النظام أوضح مشروع القانون أن تتولى الوزارة مهمة التنفيذ والاشراف العام على تطبيق القانون والهيكل العام وإعداد جدول الوظائف والرواتب والعلاوات والبدلات والمزايا للانتقال إلى الهيكل العام في ضوء أحكام القانون ولائحته التنفيذية وما يقره مجلس الوزراء من لوائح وأنظمة وقرارات مفصلة لهذا القانون وتنشأ وحدة فنية في وزارة الخدمة المدنية والتأمينات يصدر بتشكيلها قرار من الوزير، ويتم تزويدها بالقدرات والمهارات الفنية اللازمة للقيام بجميع الأعمال الفنية لتطبيق القانون، ويتبع الوحدة فريق اتصال يقوم بإدارة الاتصالات الداخلية والخارجية والعلاقات العامة.

ولأغراض تنفيذ هذا القانون تنشأ وحدات فنية تعمل وفقا للأطر والنماذج والتعليمات الصادرة عن الوزارة على النحو التالي:

١- وحدة فنية مستقلة للعاملين بالسلطة التشريعية لممارسة مهام تنفيذ القانون•وتشكل بقرار من رئيس مجلس النواب.

٢- وحدة فنية مستقلة للسلطة القضائية تتبع مجلس القضاء الأعلى لممارسة مهام تنفيذ القانون على العاملين بأجهزة السلطة القضائية. وتشكل بقرار من مجلس القضاء الأعلى.

٣- وحدتان فنيتان لكل من وزارتي الدفاع والداخلية لتنفيذ القانون للعاملين بالقوات المسلحة والشرطة والأمن يصدر بتشكيلهما قرار من وزيري الدفاع والداخلية.

٤- وحدتان فنيتان بالجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة والبنك المركزي اليمني تشكلان بقرار من رئيس الجهاز ومحافظ البنك.

٥- وحدة فنية على مستوى كل محافظة يصدر بتشكيلها قرار من الوزير ليتم التنفيذ لا مركزيا.

٦- وحدة فنية خاصة بالجامعات الحكومية بغرض تنفيذ القانون للعاملين بالجامعات اليمنية وتنقل صلاحيات الوزير لرؤساء الجامعات.

تقسيم الوظائف

وبشأن نظام الوظائف والأجور والبيانات بين مشروع القانون أن تقسم كافة الوظائف في الخدمة العامة إلى مجموعات رئيسية حسب طبيعة الأعمال المؤداة فيها. ثم تقسم كل مجموعة رئيسية إلى مجموعات نوعية ودرجات وفئات وظيفية حسب طبيعة الاختصاص وصعوبة وتعقيد الواجبات ومستوى المسؤوليات الاشرافية وغير الاشرافية. وتتضمن هذه المجموعات والفئات والدرجات مسميات موحدة وتعاريف نمطية طبقا لنظام توصيف وتقييم الوظائف.

وتحدد المجموعات الوظيفية الرئيسية الوارد ذكرها في المادة ٨ أعلاه المبينة في الجداول رقم ١/أ ، ١/ب، ١/ج المرفقة بهذا القانون وأعتبارها جزءا منه وعلى النحو التالي:

أ- مجموعة وظائف السلطة العليا مسئولية هذه الوظائف اتخاذ القرارات التي تحقق الأهداف العامة للدولة وإقرار الاستراتيجيات والخطط والأهداف والسياسات العامة للدولة. وتتكون هذه المجموعة من الوظائف التالية:

رئيس جمهورية.
نائب رئيس جمهورية.
رئيس وزراء وما في مستواه.
نائب رئيس وزراء وما في مستواه.
وزير وما في مستواه.
نائب وزير وما في مستواه.

ب- مجموعة وظائف الإدارة العليا تكون مسؤوليات وظائف هذه المجموعة اتخاذ الإجراءات والقرارات التي تحقق الأهداف العامة للوحدة الإدارية والمشاركة في وضع الأهداف والسياسات والقرارات التي تحقق الأهداف العامة لوحدة الخدمة العامة والمشاركة في وضع الأهداف والسياسات العامة الخاصة بها والتنسيق بين مهامها وفعالياتها بما يضمن تحقيق تلك الأهداف وتنظيم وتنسيق الأعمال ومتابعتها وتوجيه الأفراد وتشجيع اتجاهات التعاون والمشاركة وتصنف وظائف هذه المجموعة إلى الفئات التالية:

وكيل وزارة وما في مستواه.
وكيل وزارة مساعد وما في مستواه.
مدير إدارة عامة وما في مستواه.

ج- مجموعة الوظائف التخصصية تكون مهام هذه الوظائف القيام بأعمال تخصصية في المجالات الصحية والهندسية والاقتصادية والزراعية والإدارية والقانونية والتربوية والمحاسبية والمالية وفي العلوم الطبيعية أو ما يماثل أي منها. والإشراف على هذه الأعمال. ولا يعين في الوظائف التخصصية إلا من كان يحمل الدرجة الجامعية الأولى وتصنف وظائف هذه المجموعة بحسب الأهمية النسبية لكل منها إلى الفئات التالية كبير اختصاصيين.

اختصاصي - اختصاصي مساعد.

د- مجموعة الوظائف الأشرافية تكون مهام وظائف هذه المجموعة مساعدة وظائف الإدارة العليا في أداء المهام المطلوبة منها من خلال الإشراف المباشر على سير الأعمال التنفيذية وتقديم المقترحات والآراء بشأن تطويرها، ويتطلب لشغل هذه الوظائف الحصول على الدرجة الجامعية الأولى كحد أدنى، وتصنف وظائف هذه المجموعة إلى الفئات التالية: مدير إدارة وما في مستواه.

رئيس قسم وما في مستواه.

هـ- مجموعة الوظائف التنفيذية فنية كتابية تكون مهام وظائف هذه المجموعة القيام بأعمال فنية أو كتابية في مجالات هندسية أو تعليمية أو صحية أو ادارية أو ما يماثل أي منها. والاشراف على هذه الأعمال. وتشترط وظائف هذه المجموعة تأهيلا علميا مناسبا لا يقل عن شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها وتصنف وظائف هذه المجموعة بحسب الأهمية النسبية لكل منها إلى الفئات التالية:

أ- الوظائف الفنية

رئيس فنيين وما في مستواه - فني - فني مساعد.

ب- الوظائف الكتابية

رئيس كتبه وما في مستواه - كاتب - كاتب مساعد.

و- مجموعة الوظائف الحرفية

تكون مهام هذه المجموعة القيام بأعمال محددة في المهن المختلفة أو القيام بتأدية خدمات أو أعمال حرفية تتطلب مهارات خاصة تكتسب بالتدريب المهني في المراكز والمعاهد المخصصة لذلك أو عن طريق الممارسة والخبرة. وتصنف وظائف هذه المجموعة إلى الفئات التالية:

رئيس حرفيين وما في مستواه.
حرفي - مساعد حرفي.

ز- مجموعة الوظائف الخدمية والمعاونة

وتتضمن وظائف هذه المجموعة القيام بأعمال معاونة بسيطة لا تتطلب إعدادا تعليميا أو مهنيا أو خبرات خاصة وتصنف وظائف هذه المجموعة إلى الفئات التالية:

ملاحظ/ معاون خدمة /عامل/سائق.

ستة مستويات

فيما تقسم كافة وظائف الخدمة العامة من حيث الأهمية النسبية العامة إلى مستويات ودرجات وتكون المستويات الأساسية العامة على النحو التالي:

١- المستوى الأعلى

ويضم هذا المستوى وظائف السلطة العليا.

٢- المستوى الأول

ويضم هذا المستوى وظائف الإدارة العليا والوظائف التخصصية التي تتطلب قدرا عاليا من المهارات الفكرية والتطبيقية ويؤدي شاغلوها المهام المعقدة ودراسة المشكلات الرئيسية ويقترحون الحلول والبدائل المبتكرة.

٣- المستوى الثاني

ويضم الوظائف الإدارية والأشرافية التي يتولى شاغلوها إدارة الأعمال التنفيذية في التقسيمات التنظيمية الفرعية لوحدات الخدمة العامة، كما يضم الوظائف التخصصية التي يؤدي شاغلوها أعمالا تتطلب مهارات تخصصية عالية تحت الإشراف العام من شاغلي الوظائف التخصصية في المستوى الأعلى. وتدخل في هذا المستوى كذلك الوظائف الكتابية والفنية العليا التي تتضمن القيام بأعمال فنية أو كتابية معقدة ومتنوعة تتطلب معرفة دقيقة بنظم العمل وإجراءاته أو الإشراف على مجاميع الفنيين والكتبة.

٤- المستوى الثالث

ويضم الوظائف التخصصية الأدنى التي يؤدي شاغلوها الأعمال التخصصية العادية أو يساعدون في القيام ببعض الأعمال المعقدة تحت الإشراف المباشر للوظائف التخصصية من المستويات العليا. كما يتضمن الوظائف الفنية والكتابية غير الاشرافية التي تتميز بالدقة والتنوع وتتطلب مهارات عالية ومعرفة جيدة بالعمل وإجراءاته.

٥- المستوى الرابع

ويضم هذا المستوى الوظائف الفنية والكتابية الأدنى التي يؤدي شاغلوها بعض الأعمال الروتينية البسيطة تحت الإشراف المباشر من شاغلي الوظائف الفنية والكتابية في المستويات الأعلى. كما تدخل في هذا المستوى الوظائف الحرفية الأعلى التي تتضمن أعمالا تتميز بالدقة والتنوع وتتطلب قدرا كبيرا من المهارة والخبرة. وقد تتضمن الإشراف على مجموعة من الحرفيين.

٦- المستوى الخامس

ويضم الوظائف الحرفية التي تتضمن انجاز بعض الأعمال الحرفية تحت الإشراف والتوجيه العام من شاغلي الوظائف الحرفية الأعلى. كما يضم الحد الأعلى لوظائف الخدمات المعاونة.

٧- المستوى السادس

وهو المستوى الأدنى من مستويات التقييم لوظائف الخدمة العامة. ويضم المستوى الأدنى في الوظائف الحرفية. وكذا وظائف الخدمات المعاونة التي لا تتطلب مهارات وخبرات خاصة باشتراط توفر اللياقة الصحية والالمام بالقراءة والكتابة وتتضمن القيام بأعمال بسيطة مثل الحراسة والتنظيف ••الخ.

أسس عامة

وفيما يتعلق بنظام الأجور أوضح مشروع القانون أن يقوم نظام الأجور على المبادئ والأسس التالية:

أ- وضع وتطبيق طرق موحدة وعادلة ومحفزة لتحديد راتب الموظف للتدرج ضمن سلم الترقي والترفيع وفقا لنظام توصيف وتقييم الوظائف. وبحسب الرواتب الممنوحة في سوق العمل ويراعي عدد ساعات العمل ومستوى الأنجاز للاعمال المشابهة.

ب- تطبيق جدول الوظائف والمرتبات يضمن تحقيق الأهداف الأقتصادية والاجتماعية المقرة في خطط الدولة. ويقوم على ربط الأجر بالوظيفة من حيث درجة صعوبة وتعقيد الواجبات. ومستوى المسؤوليات الاشرافية وغير الاشرافية. والأهمية الاقتصادية والاجتماعية والمواصفات الضرورية من حيث المؤهلات العلمية والتدريبية وغيرها. وذلك بربط الأجر بنتائج نظام توصيف وتقييم الوظائف.

أما جدول الوظائف والمرتبات فيتكون من العناصر التالية:

١- المجموعة الوظيفية تقسيم رئيسي للوظائف التي تتفق في نوعيتها وطبيعة الأعمال المؤداة فيها وان اختلفت في مستويات الصعوبة والمسئولية.

٢- الفئة مجموعة من الوظائف التي تتشابه في مستوى الأهمية وصعوبة وتعقيد الواجبات والمسؤوليات وان اختلفت في نوع العمل والنشاط. ويتم الانتقال من فئة إلى أخرى بالتعيين على وظيفة شاغرة فقط.

٣- الدرجة تقسم في إطار الفئة الواحدة بالعلاقة مع المؤهلات والخبرة والراتب. ويمكن أن تعبر الدرجة عن مستوى وظيفي فرعي إذا توفرت فروق دقيقة في الاهمية النسبية بين وظائف الفئة الواحدة.

٤- الحد الأدنى لأجر الدرجة هو أدنى ربط لأول مرتبة مالية من مراتب الدرجة.

٥- الحد الأعلى لأجر الدرجة هو نهاية ربط أعلى مرتبة مالية من مراتب الدرجة.

٦- المرتبة ربط مالي يمثل شريحة من الأجر ضمن مراتب الدرجة.

٧- العلاوة هي مبلغ مالي محدد قيمتها أمام كل درجة في جدول المستويات الوظيفية والدرجات والرواتب. تمنح لمن استوفى شروط استحقاقها.

ويقصد بالترقية انتقال الموظف من درجة أدنى إلى درجة أعلى في إطار الفئة بناء على تقييم الأداء.

أما الترفيع هو انتقال الموظف من فئته الوظيفية إلى وظيفة شاغرة في الفئة الوظيفية الأعلى منها مباشرة.

وتطرق مشروع القانون إلى شروط ترشيح الموظف للترفيع عند توافر ما يلي:

١- توفر الحد الأدنى من المتطلبات والمؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى وفقا لاحكام وشروط شغل الوظائف ونظام تصنيف وتقييم الوظائف. على أن لا يقل تقدير كفاءته للسنتين الاخيرتين عن درجة جيد.

٢- أن يحاط الترفيع من فئة إلى فئة أخرى بشروط خاصة تتفق ونوع وطبيعة الفئة الوظيفية. كما يحددها نظام توصيف وتقييم الوظائف والشروط الخاصة بكل فئة وظيفية.

ويكون الترفيع من وظيفة في فئة أدنى إلى وظيفة في فئة أعلى بقرار من السلطة المختصة بالتعيين وفقا للقانون.

قواعد البيانات

وفي ما يتعلق بتنظيم قواعد البيانات الوظيفية بين المشروع بأن تنشأ قاعدة بيانات مركزية موحدة يتم تحديثها بالمتغيرات أولا بأول يكون مقرها ديوان عام الوزارة. وتتفرع عنها قواعد بيانات على مستوى وحدات الخدمة العامة وترتبط الوحدات الفرعية بقاعدة البيانات المركزية من خلال أنظمة تشغيل يكون لكل منها خصوصيتها وسرية بياناتها وقدرتها على اصدار البطاقة الوظيفية عن طريق الدخول إلى نظام البصمة والصورة الصادرة من الوزارة. وتحدد اللائحة التنفيذية ذلك تفصيلا.

وتقوم كل وحدة من وحدات الخدمة العامة ببناء قاعدة بياناتها وتحديثها بالمتغيرات وتطبيق النظام الموحد للمرتبات.

وإلزم القانون كافة وحدات الخدمة العامة والموظفين القيام بتصحيح أوضاعها وفقا لاحكام القانون. وإذا تبين عند منح الرقم الوظيفي باستخدام نظام البصمة والصورة أن كشف الراتب يتضمن أوضاعا مخالفة للقانون فإن ذلك سوف يعرض الجهة والموظف للمساءلة القانونية. ومن الأوضاع غير القانونية ما يلي:

أ- الجمع بين أكثر من راتب عن وظيفة دائمة أو مؤقتة في وحدات الخدمة العامة للدولة بشقيها المركزية والمحلية.

ب- الجمع بين راتب عن وظيفة دائمة أو مؤقتة وبين معاش تقاعدي أو من صندوق الرعاية الاجتماعية أو من الهيئة العامة لرعاية أسر الشهداء أو من مصلحة شؤون القبائل.

ج- الجمع بين أكثر من معاش تقاعدي من صناديق التقاعد. ويراعى أحكام القوانين المنظمة لصناديق التأمينات.

د- وجود راتب لموظف غير موجود فعلا.

هـ- وجود موظفين تنطبق عليهم قواعد الاحالة إلى التقاعد نتيجة بلوغ أحد الاجلين أو الوفاة أو الاصابة بعجز دائم.

و- وجود موظفين في أوضاع وظيفية مخالفة لاحكام القانون في جوانب الانتداب الاعارة الاجازة الدراسية الاجازة بدون راتب الانقطاع التفرغ.

ز- عدم تطابق البيانات في كشوفات الراتب مع قاعدة البيانات المركزية سواء من حيث عدد الموظفين أو أماكن تواجدهم أو بياناتهم الوظيفية والمالية أو بياناتهم الشخصية والعلمية.

ح- عدم قيام الجهة باستيفاء البيانات الناقصة في قاعدة البيانات المركزية.

ط- وجود موظفين في كشف الراتب بدون أرقام وظيفية صادرة عن قاعدة البيانات المركزية.

والزم القانون كذلك كافة وحدات الخدمة العامة بما يلي

أ- عدم أحداث أي تغيير في البيانات الوظيفية والمالية في كشف الراتب إلا بعد اثباتها في قاعدة البيانات سواءا كانت المتغيرات فردية أو جماعية.

ب- عدم احداث أي تغيير في بيانات المتقاعدين وكشوفات المعاش التقاعدي إلا بعد اثباتها في قاعدة البيانات سواء كانت المتغيرات فردية أو جماعية.

ج- إضافة التوظيف الجديد إلى قاعدة البيانات المركزية والحصول على الرقم الوظيفي باستخدام نظام البصمة والصورة قبل أن يتم اضافته إلى كشف الراتب.

د- إضافة جميع المتغيرات الوظيفية من ترقيات وتنقلات وأي استحقاقات قانونية أخرى إلى قاعدة البيانات المركزية قبل إضافتها إلى كشف الراتب.

هـ- مطابقة المستحقات الشهرية للموظفين في كشف الراتب مع قاعدة البيانات المركزية.

فيما حصر الدخول إلى الوظيفة العامة في كل قطاعات الدولة بالحصول على الرقم الوظيفي الصادر من قاعدة البيانات المركزية.

ونص القانون على عدد من المواد المتعلقة بأحكام وقواعد النقل إلى الهيكل العام شملت الغاء جميع المواد الواردة في القوانين الخاصة والتشريعات والقرارات الجمهورية وقرارات مجلس الوزراء ومجالس الادارات وغيرها من القرارات التي تنظم المرتبات والاجور والبدلات والتي منحت صلاحيات الوزارة لوحدات الخدمة العامة وصلاحيات الوزير لرؤساء تلك الوحدات أو مجالس اداراتها.

ومع مراعاة أحكام المادة ٣٠ تدمج في الهيكل العام كافة هياكل الأجور والمرتبات والبدلات الحالية في كافة وحدات الخدمة العامة.

في ما يخص تجاوز كل موظف لراتبه عند النقل إلى الهيكل العام بعد دمج البدلات الحد الأعلى لفئته الوظيفية التي سوف يسكن بها يعامل وفقا لما يلي:

أ- يحتفظ له بالزيادة في راتبه بمسمى بدل التحديث ويخضع البدل للاستقطاعات التامينية لاغراض احتساب المعاش التقاعدي.

ب- يمنح العلاوات السنوية المستحقة بما لا يتجاوز الحد الأعلى لا على فئة وظيفية بالمجموعة الوظيفية التي تلي مجموعته الوظيفية المسكن بها مباشرة.

ومع مراعاة نص المادة ٧ من هذا القانون .. تمنح الزيادات المحددة في الهيكل العام لكل وحدة من وحدات الخدمة العامة بإجراءات تتخذ من الوزارة بعد تنفيذ المهام المحددة للحصول على تلك الزيادات.

واشار القانون إلى أن

أ- يطبق الهيكل العام على الموظفين الذين يشغلون وظيفة. والموظفين الذين سبق وان شغلوها ولم يبلغوا احد الاجلين.

ب- بالنسبة للحاصلين على درجات ورواتب وفق قرارات صادرة من جهات مخولة قانونا باصدار تلك القرارات يتم تسكينهم وفق وظائفهم التي يشغلونها أو شغلوها أو على وظائف تتناسب والشروط المتوفرة فيهم ايهما افضل.

وبالنسبة للاحكام العامة والانتقالية اوضح القانون أن توفر الخزينة العامة للدولة الاموال لتنفيذ القانون والانتقال إلى الهيكل العام بما في ذلك الموازنة اللازمة للجان الفنية خلال فترة التنفيذ وتنظم اللائحة التنفيذية ذلك.

ويحظر قطعيا التوظيف بالبدل واعتبار ذلك مخالفة تستوجب المساءلة ويتم تنزيل الأثر المالي لذلك.

نظام معياري متكامل

وتقوم الوزارة قبل تنفيذ القانون باعداد نظام معياري متكامل لتوصيف وتقييم الوظائف فيما تقوم الوزارة بإعداد واعتماد بدلات مصاحبة للهيكل الموحد تسمى بدل طبيعة عمل تشمل وظائف الأكاديميين بالجامعات اليمنية. وظائف الصحة. التعليم. الاعلام. الصحافة •وظائف مراكز البحوث الاكاديمية والفنية أو أي وظائف اخرى تقتضي طبيعة عملها ذلك بحيث تمنح لمن يشغل الوظيفة فعلا. ويصدر باعتمادها قرار من مجلس الوزراء.

منوها بأن تصنف وظيفة عضو مجلس النواب بمستوى وظيفة عضو مجلس الوزراء ويمنح عضو مجلس النواب بعد انتهاء عضويته بالمجلس راتب وبدلات ومزايا الوزير الذي ترك الوزارة وتصرف هذه المستحقات ابتداء من الشهر التالي لنهاية عضويته.

ويسكن أعضاء الهيئات الإدارية للمجالس المحلية بالمحافظات والمديريات الموظفين منهم وفقا للوظائف التي كانوا يشغلونها قبل انتخابهم.

وفيما يخص المعاش التقاعدي اوضح القانون ان يتم زيادة المعاش التقاعدي للمتقاعدين المدنيين والعسكريين إلى مستوى الحد الأدنى للاجور والمرتبات خلال مراحل تنفيذ القانون على أن تجرى دراسة لأوضاع المتقاعدين الذين تزيد مرتباتهم عن الحد الأدنى للأجور ليتم على أساسها منحهم الزيادات.

كيفية الصرف

وبغرض إصلاح نظام الأجور والمرتبات بصورة شاملة يصدر مجلس الوزراء اللوائح المنظمة لكيفية الصرف لما هو معتمد بالموازنة في بنود المكافات وبدل السفر الداخلي والخارجي وبدل الجلسات وبدل المناوبات اليومية وبدل التنقل والوقود والزيوت وغيرها من الحوافز المرتبطة بالوظيفة العامة وتكون هذه اللوائح والانظمة مكملة لهذا القانون.

فيما تحدد الأجور والمرتبات المؤقتة للمدراء التنفيذيين والعاملين بادارة المشروعات الممولة بقروض أو هبات اجنبية أو محلية وفقا لجدول الهيكل العام الموحد المرفق بهذا القانون ويجوز منحهم بدل طبيعة عمل بما يتناسب وطبيعة عمل كل مشروع على حده بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض الوزارة وطلب الجهات المعنية.

ومع مراعاة احكام قانون السلطة القضائية يختص مجلس القضاء الأعلى بتطبيق القواعد الواردة في هذا القانون على جميع العاملين في السلطة القضائية.

ومراعاة للقانون رقم «١» لسنة ٢٠٠٠م بشأن تعديل قانون التأمينات والمعاشات تدمج البدلات العامة في إطار الراتب الأساسي وتجمع البدلات المرتبطة بطبيعة كل وظيفة في بدل واحد يسمى بدل طبيعة عمل.

ويعرف القانون الحد الأدنى للأجور والمرتبات بانه المبلغ المالي الذي يبدأ به سلم الأجور والمرتبات بالهيكل العام الموحد المرفق بهذا القانون عند المستوى الأول الدرجة واحد المرتبة الأولى.

وتحتسب المبالغ المالية في درجات الهيكل الموحد من الدرجة واحد وحتى الدرجة عشرين الحد الأعلى. والحد الأدنى على أساس نص الفقرة «هـ» من المادة «٣» من هذا القانون.

فيما تحتسب المبالغ المالية بين مراتب الدرجات في الهيكل الموحد على أساس نسبة ٨٪ من بداية ربط كل درجة على حده.

ويحدد الحد الأدنى للأجور بمبلغ لا يقل عن عشرين ألف ريال ابتداء من تاريخ صدور هذا القانون ويراعى مستقبلا نتائج مسح ميزانية الأسرة وعلاقته بخط الفقر ومعدل التضخم.

والغى القانون كافة النصوص القانونية التي اوردت أحكاما تخالف قانون التأمينات والمعاشات رقم ٢٥ لسنة ١٩٩١م وتعديلاته ويستثنى من ذلك النصوص الواردة في قانون صندوق الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ٢٠٠٤م ولائحته التنفيذية والقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٩١م بشأن الخدمة في القوات المسلحة والقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٢م بشأن المعاشات والمكافات للقوات المسلحة والامن وتعديلاته والقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٠م بشأن هيئة الشرطة ولائحته التنفيذية والقانون رقم ١ لسنة ١٩٩١م بشأن السلطة القضائية.

من جهة ثانية أقر المجلس وثيقة العهد والوفاق والتضامن بين قادة الدول العربية وذلك في ضوء مناقشته لتقرير لجنة الشؤون الخارجية والمغتربين .. كما اقر بروتوكول قرطاجنة للسلامة الاحيائية التابع لاتفاقية التنوع الحيوي على أساس تقرير اللجنة المشتركة من لجان المياه والبيئة والصحة العامة والسكان والزراعة والري والاسماك.

فيما استعرض تقرير لجنة الشؤون المالية قانون بتعديل بعض مواد قانون الضريبة العامة على المبيعات بعد أن أقر اداجه في جدول أعماله وأرجأ مناقشته إلى جلسة قادمة.

وكان المجلس قد استهل جلسته باستعراض محضره السابق وأقره وسيواصل أعماله صباح اليوم الاربعاء بمشيئة الله تعالى.

حضر الجلسة عدد من المسؤولين في الجهات ذات العلاقة.

□ ربط الراتب بالوظيفة ورفع الحد الأدنى للأجور إلى ٢٠ ألف ريال والأعلى إلى ثمانية أمثال

□ الزام كافة وحدات الخدمة العامة بتصحيح أوضاعها قبل منح البطاقة الوظيفية المغنطة