

التصنيفات: شركات

الجهة المصدرة: العراق - اتحادي

نوع التشريع: نظام

رقم التشريع: ٦

تاريخ التشريع: ١٩٩٨

سريان التشريع: ساري المفعول

عنوان التشريع: نظام حوافز الانتاج لشركة التأمين العراقية

المصدر: الوقائع العراقية - رقم العدد: ٣٧٥٣ | تاريخ: ١٩٩٨/٢١/١٢ | عدد الصفحات: ٢ | رقم الصفحة: ٦٣٩ | رقم الجزء: ١
مجموعة القوانين والانظمة - | تاريخ: ١٩٩٨

استناد

استناداً الى احكام الفقرة رابعاً من المادة ٢٥ من قانون الشركات العامة رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٧ اصدرنا نظام الحوافز الاتي: -

رقم ٦ لسنة ١٩٩٨

نظام حوافز الانتاج لشركة التأمين العراقية

المادة ١

تعديل صدر هذه المادة بحيث حذفت عبارة (...بعد ان يتأكد مجلس ادارة الشركة من تحقيق الشركة مركزاً مالياً جيداً ونتاجاً ايجابياً (... وحلت محلها عبارة (...بعد ان تتأكد الشركة من ان ايراداتها المتحققة من نشاطها الجاري تزيد على تكاليف نشاطها وانها قد حققت فائضاً صافياً ايجابياً) بموجب المادة (١) ، والغيت الفقرة (ج) منها بموجب المادة (٢) من نظام التعديل الاول لنظام حوافز الانتاج لشركة التأمين العراقية وشركة اعادة التأمين، رقمه ١٩ لسنة ٢٠٠٠:

تخصص نسبة ١٠% من مجموع اقساط التأمين واعادة و٥% من ايرادات الاستثمار بعد ان تتأكد الشركة من ان ايراداتها المتحققة من نشاطها الجاري تزيد على تكاليف نشاطها وانها قد حققت فائضاً صافياً ايجابياً، وتوزع المبالغ التي تتحقق من هذه النسب كحوافز وفقاً لما يأتي: -

- ١ - نسبة لا تزيد على ٥% خمسة من المائة من مبلغ الحافز الكلي للموظفين تحول الى مركز الوزارة .
- ب - مكافأة اعضاء مجلس ادارة الشركة بمنح كل عضو من غير منتسبي الشركة نقاط تعادل ٥٠% خمسين من المائة من نقاط المدير العام و٢٥% خمسة وعشرين من المائة لكل عضو من منتسبي الشركة وبضمنهم رئيس المجلس .
- جـ - يوزع المبلغ المتبقي على موظفي الشركة وفق الاسس والضوابط المنصوص عليها في هذا النظام كل شهرين .

النص القديم للفقرة (ج):

جـ - يوزع المبلغ المتبقي على موظفي الشركة وفق الاسس والضوابط المنصوص عليها في هذا النظام.

المادة ٢

لمجلس ادارة الشركة صرف ما لا يزيد عن نسبة ٥٠% من مبلغ الحافز المتحقق كل ستة اشهر بعد ان يتحقق من ان الايراد المتحقق والفائض الصافي للشركة ايجابي ويقيد المبلغ المذكور سلفة على حساب الحوافز ويتم تسويتها في نهاية السنة المعينة .

المادة ٣

تعتمد المعايير التالية في احتساب عدد النقاط لكل موظف وحسبما هو مؤشر ازاء كل منهم .

١ - المستوى الوظيفي ٢٥ - ١٠ نقطة
اولا - المدير العام ٢٥ نقطة
ثانياً - خبير - رئيس مهندسين - مدير - مدير حسابات اقدم - مدير حاسبة -
معاون مدير عام . ٢٠ نقطة
ثالثاً - مهندس اقدم - محلل انظمة اقدم - رئيس ابحاث اول - مراقب حسابات -
سكرتير مجلس . ١٥ نقطة
رابعاً - معاون مدير - مهندس - مدقق حسابات اقدم - محاسب مبرمج - محلل انظمة -
رئيس ابحاث - مفتش - رئيس ملاحظين . ١٢ نقطة
خامساً - الوظائف الاخرى . ١٠ نقاط

ب - يعتمد العنوان الوظيفي للموظف لاغراض النقاط عند استحقاق الحافز .

ج - المستوى العلمي ١٥ - ٥ نقطة .
اولا - الدكتوراه او ما يعادلها ١٥ نقطة
ثانياً - الماجستير او الدبلوم العالي او ما يعادلها ١٣ نقطة
ثالثاً - البكالوريوس او ما يعادلها ١١ نقطة
رابعاً - المعاهد بعد الاعدادية ١٠ نقاط
خامساً - الاعدادية او ما يعادلها ٨ نقاط
سادساً - دون الاعدادية ٥ نقاط

د - تقويم كفاءة اداء الموظف ٣٥ نقطة
تعتمد استمارة تقويم الاداء المرفقة بهذا النظام ويتم تقويم اداء الموظف بموجبها من قبل الرئيس المباشر ومصادقة المدير العام كل ستة اشهر .

هـ - مدة الخدمة الوظيفية ٣ - ٥ نقاط: -
اولا - ٣ نقاط لمن كانت خدمته الوظيفية من ١٥ سنة لغاية ٢٥ سنة .
ثانياً - ٥ نقاط لمن كانت خدمته الوظيفية اكثر من ٢٥ سنة .
و - للمدير العام ان يضيف الى الموظف المتميز نقاط اضافية لا تزيد على ٢٥% من مجموع نقاطه .

المادة ٤

يحسب مقدار الحافز لكل موظف وفق المعادلة الآتية: -

ح

$$x \times m \times n$$
 مجموع x ن لكافة الموظفين

ح = المبلغ الكلي المخصص للحوافز .

م = مدة اشتغال الموظف خلال المدة الممنوح عنها الحافز بالايام .

ن = النقاط التي حصل عليها الموظف .

المادة ٥

١ - تمنح الحوافز للموظفين على اساس عدد ايام العمل الفعلية خلال المدة التي استحقوا عنها الحوافز وتعد مدة الدورات والايافادات والالتحاق بالخدمة العسكرية الالزامية، الاحتياط، التغير العام والاجازات الدراسية براتب تام والاجازات الاعتيادية لمدة لا تزيد على ١٥ يوم لكل ستة اشهر والاجازة المرضية براتب تام اذا كانت ناشئة عن مرض بسبب اداء الخدمة او من جرائها والتسبب الى دائرة اخرى بناءً على مقتضيات المصلحة العامة عملاً فعلياً لهذا الغرض .

ب - اذا استحق الموظف المشمول بهذا النظام حوافز بموجب نظام حوافز اخر فيميز بين الحوافز التي تمنح له بموجب هذا النظام والحوافز التي تمنح بموجب النظام الاخر وتتولى الدائرة التي اختار نظامها صرف الحوافز التي يستحقها ويستعمل حق الخيار مرة واحدة كل سنة .

المادة ٦

١ - تنزل من مدة اشتغال الموظف عن كل عقوبة توجه له خلال المدة التي تصرف عنها الحوافز المدة المؤشرة ازاء كل عقوبة:

اولاً - لفت النظر ٣٠ يوماً

ثانياً - الانذار ٦٠ يوماً

ثالثاً - قطع الراتب ٩٠ يوماً

رابعاً - التوبيخ ١٨٠ يوماً

ب - يحرم الموظف من الحوافز لمدة سنة كاملة اذا وجهت له احدى العقوبات التالية: -

اولا - انقاص الراتب

ثانياً - تنزيل الدرجة

ج - يحرم الموظف من الحوافز نهائياً في الحالات التالية: -

اولا - الفصل



ثانيًا - العزل

ثالثًا - ترك العمل دون الحصول على موافقة اصولية من دائرته .

المادة ٧

يستحق الموظف الذي يحال على التقاعد او المستقيل بموافقة دائرته او المنقول الى خارج الشركة الحوافز عن ايام اشتغاله خلال المدة التي استحق عنها الحافز .

المادة ٨

تؤلف لجنة في الشركة تسمى لجنة الحوافز تكون مهامها اضافة عناوين وظيفية اخرى الى العناوين المذكورة في الفقرة ١ من المادة ٣ - من هذا النظام اذا اقتضت الضرورة ذلك وتدقيق احتساب نقاط الموظفين والمجموع الكلي للنقاط واحتساب قيمة النقطة الواحدة وتحديد مبلغ الحافز الذي يستحقه كل موظف واية مهام يكلفها المدير العام تتعلق بتنفيذ هذا النظام .

المادة ٩

ينفذ هذا النظام من السنة المالية / ١٩٩٨ .

حكمت العزاوي

وزير المالية