



الاجتماع ، التاسع عشر	التاريخ ، 6 اكتوبر 2013	القرار رقم ، 2013/ 72
-----------------------	-------------------------	-----------------------

بشان اعتماد أنظمة الحوافز بالقطاع النفطي

بعد الاطلاع على تقرير لجنة تعويضات وتطوير القياديين المنسقة عن مجلس الإدارة المؤرخ في 24 سبتمبر 2013 ، بشأن مراجعة أنظمة الحوافز بالقطاع النفطي .

وعلى التوصيات الواردة في التقرير ، قرر مجلس الإدارة ما يلي ،

أولاً ، الموافقة على اعتماد التوصيات الواردة في تقرير لجنة تعويضات وتطوير القياديين المنبثقة عن مجلس الإدارة (المرفق) ، والمتعلقة بما يلي ، -

- الزيادة السنوية العامة للعاملين والقياديين في القطاع النفطي
- المكافأة التشجيعية للعاملين على سلم الدرجات
- مكافأة المشاركة بالنجاح
- المكافأة الفورية

ثانياً ، يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ صدوره .



نائب رئيس مجلس الإدارة



أمين سر مجلس الإدارة



الكويت في 24 سبتمبر 2013

معالي السيد / مصطفى جاسم الشمالي
نائب رئيس مجلس الوزراء
ووزير النفط
رئيس مجلس ادارة مؤسسة البترول الكويتية

تحية طيبة ...

الموضوع: مراجعة أنظمة الحوافز بالقطاع النفطي

بالإشارة الى مכתاب رئيس لجنة تعويضات وتطوير القياديين المؤرخ في 31 مارس 2013 بشأن نتائج أعمال لجنة تعويضات وتطوير القياديين المنسقة عن مجلس الإدارة والمتضمن توصيات اللجنة فيما يتعلق بما يلي :-

- الزيادة السنوية العامة للعاملين والقياديين في القطاع النفطي
- المكافأة التشجيعية للعاملين على سلم الدرجات
- مكافأة المشاركة بالتجاح
- المكافأة الفورية

وعلى ضوء توجيه معاليكم بإعادة عرض الكتاب سالف الذكر على اللجنة ، بهدف مراجعة التوصيات الواردة فيه كما جاء في الكتاب الوجه من السيد / الرئيس التنفيذي للمؤسسة بتاريخ 18 أغسطس 2013 .

نود إفادة معاليكم بان اللجنة قد عقدت اجتماعها السابع للسنة المالية 2013/2014 بتاريخ 21 أغسطس 2013 لإعادة بحث الأمر مع المسؤولين في مؤسسة البترول الكويتية ، حيث ارنوى تكليف الرئيس التنفيذي بمراجعة التوصيات مع الجهة المعنية في المؤسسة ، ومن ثم رفع تصوراته النهائية لبحثها من قبل اللجنة .



وعليه ، تقدم الرئيس التنفيذي بمجموعة من التوصيات بموجبه كتابه المؤرخ في 9 سبتمبر 2013 تم استعراضها خلال اجتماع اللجنة الثامن للسنة المالية 2013/2014 للتعقد بتاريخ 17 سبتمبر 2013 ، واستمعت إلى تصوراته في هذا الخصوص .

وبعد المناقشة المسهبة للموضوع ، انتهت اللجنة الى مايلي :-

• الزيادة السنوية العامة للعاملين على سلم الدرجات في القطاع النفطي :

الابقاء على الميزانية المخصصة للزيادة السنوية للسنة المالية المنتهية في 31 مارس 2013 (7.5 %) كما هي دون تغيير ، والموافقة على الضوابط المقترحة بشأن النسب الممنوحة وفق مستويات الاداء .

• الزيادة السنوية العامة للقائدين في القطاع النفطي :

تخفيض الزيادة السنوية للقائدين في القطاع النفطي لتصبح 5% كحد أقصى ومرتبطة بمستوى الاداء بدلا من 7.5% ، لتفادي سرعة وصول القائدين لنهاية مربوط الراتب .

• ثانيا ، للمكافأة التشجيعية للعاملين على سلم الدرجات بالقطاع النفطي :

تعديل الحد الاعلى للمكافأة التشجيعية السنوية للعاملين على سلم الدرجات بحيث لا تتجاوز راتب أربع شهور أساسية كحد أقصى بدلا من خمس شهور أساسية .

• ثالثا ، نظام مكافأة المشاركة بالنجاح للسنة المالية (2012/2013) :

- تعديل ضوابط صرف مكافأة المشاركة بالنجاح للعاملين والقائدين في مؤسسة البترول الكويتية وشركاتها التابعة لتصبح على النحو الآتي :-
- صرف المكافأة على أساس مبلغ ثابت لكل درجة من أول المربوط أسوة في العديد من الجهات الحكومية الأخرى .
- تعديل الاسس والمعايير الخاصة بصرف مكافأة المشاركة بالنجاح ، بحيث يتم أخذ متوسط النتائج المالية لأخر (5) سنوات واستبعاد نتائج أعلى سنة وأدنى سنة ومن ثم يتم احتساب معدل النتائج المالية للسنوات الثلاث الوسطى .
- ربط استحقاق المكافأة بما يتم تحقيقه من أرباح تشغيلية .



على أن يتم صرف المكافأة وفقاً للجدول التالي :

النسبة	المسند
50%	تحقيق أرباح تعادل الأرباح التقديرية لسنة توازنه
100%	أرباح فعالية تزيد عن الأرباح التقديرية حتى أقل من 15%
150%	أرباح فعالية تزيد عن الأرباح التقديرية من 15% حتى أقل من 30%
200%	أرباح فعالية تزيد عن الأرباح التقديرية من 30% حتى أقل من 45%
250%	أرباح فعالية تزيد عن الأرباح التقديرية من 45% حتى أقل من 60%
300%	أرباح فعالية تزيد عن الأرباح التقديرية من 60% حتى أقل من 75%
350%	أرباح فعالية تزيد عن الأرباح التقديرية من 75% حتى أقل من 90%
400%	أرباح فعالية تزيد عن الأرباح التقديرية من 90% وتكثر

رابعاً ، نظام المكافأة الفورية ،

تخفيض قيمة المكافأة الفورية بحيث تصل بحد أقصى 100% من الراتب الأساسي .

يرجاء التكرم بعرض هذه التوصيات على مجلس الإدارة لاتخاذ القرارات المناسبة بشأنها .

مع أطيب التمنيات ،،،


خالد صالح بوخمرة

رئيس لجنة تعويضات وتطوير القياديين



مؤسسة البترول الكويتية وشركاتها النفطية التابعة

نظام المكافاة الفورية
للموظفين / للعاملين بمؤسسة
البترول الكويتية وشركاتها التابعة

اعتماد الرئيس التنفيذي: 

٢٠١٢/١٥/١٢

التاريخ، ٢٠١٢/١٢/١٩

نظام المكافأة الفورية

أولاً ، المقدمة :

انطلاقاً من حرص القطاع النفطي على تطبيق أحدث السياسات المتعلقة بالموارد البشرية خاصة فيما يتعلق بتطوير نظم الحوافز تسهم في رفع الروح المعنوية للموظفين / العاملين وتشجيع المميزين منهم للإستمرار بالمعطاء والإرتقاء في مستوى الأداء ، وتحفيز بقية الموظفين / العاملين نحو تحسين مستوى أدائهم ، وإحياء روح المنافسة والمشاركة الفعالة.

وبناء على رغبة العديد من الشركات النفطية إلى جانب قطاعات المؤسسة بمنح مكافأة فورية للموظفين / العاملين للمميزين من خلال نظام موحد للمكافأة الفورية.

فقد تم إعداد نظام للمكافأة الفورية بهدف إلى مكافأة الموظفين / العاملين المميزين نظراً لقيامهم بأعمال استثنائية وبشكل فوري يؤدي إلى المساهمة في رفع كفاءة العمل وزيادة الإنتاجية في المؤسسة / الشركة، وتحقيق الإستخدام الأمثل لمصادر الموارد البشرية للوصول بالقوى العاملة إلى أعلى مستويات الأداء عن طريق تشجيعها وتحفيزها ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديها.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذا النظام لا يتداخل مع أنظمة الحوافز المطبقة حالياً في القطاع النفطي مثل نظام المكافأة التشجيعية والعلاوة السنوية وتكريم الموظفين / العاملين ذوي الخبرة الطويلة وبطاقة شكر، بل يعتبر نظام المكافأة الفورية أداة مكملة لنظم الحوافز في القطاع النفطي.

ثانياً ، السياسة العامة للنظام ،

لقد تم إستحداث المكافأة الفورية وفق قرار مجلس إدارة المؤسسة رقم (٢٠٠٣/٢٤) الصادر بتاريخ ٢٠٠٣/٦/٢١ والذي ينص على " منح العامل مكافأة فورية عن أي عمل استثنائي كحماية الأرواح وأصول المؤسسة وشركاتها التابعة وما يراه العضو المنتدب للمؤسسة / أو رئيس مجلس إدارة الشركة من أعمال جليلة وذلك في أي وقت خلال السنة ويحد أقصى راتب أساسي فعلي لثلاثة أشهر".

ثالثاً ، أهداف النظام :

- ١- رفع الروح المعنوية وتعزيز قيم العطاء والانتماء والولاء للمؤسسة / الشركة.
- ٢- تحسين مستويات الأداء ورفع الإنتاجية والكفاءة.
- ٣- ضمان استمرارية التحفيز والتشجيع وإحياء روح المنافسة وللشركة الفعالة بين الموظفين / العاملين.
- ٤- إيجاد نظام مكمل لأنظمة الحوافز التشجيعية.
- ٥- تسليط الضوء على الكفاءات المتميزة والأعمال القديرة.
- ٦- تحقيق السرعة القياسية في مكافأة للتميزين على مدار السنة.
- ٧- تشجيع الموظفين / العاملين على الإهتمام بحماية أرواح الآخرين وحماية أصول المؤسسة / الشركة وممتلكاتها

رابعاً ، ميزانية المكافأة الفورية

تخصص للميزانية للمكافأة الفورية على أساس ما نسبته (١/٢ ٪) من ميزانية الرواتب الأساسية السنوية وتكون موزعة بنسبة وتناسب على قطاعات المؤسسة أو المجموعات بالشركة ، وذلك في نهاية السنة التالية على أن تستقطع هذه النسبة من ميزانية للمكافأة التشجيعية والبالغة (١٠ ٪) ، فيما يبلغ الحد الأقصى للموظفين / العاملين المستحقين للمكافأة (٢٢,٥ ٪) من إجمالي ميزانية القوى العاملة بالمؤسسة / الشركة .

خامساً ، محاور النظام :

- ١- تحديد الموظفين / العاملين المميزين والأعمال التي قاموا بها.
- ٢- وضع الآلية التي تتيح للمسؤولين مكافأة وتعويض هؤلاء الموظفين / العاملين.
- ٣- تحديد الصلاحيات والإجراءات لتطبيق النظام.
- ٤- قيمة المكافأة والمستويات الوظيفية للترشيح والإعتماد .

سادسا : عناصر الترشيح للمكافأة :

- ١- تقديم افكار جديدة قابلة للتطبيق والقراح انظمة حديثة يتم تطبيقها تساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية بما في ذلك قضايا الصحة والبيئة والسلامة بالمؤسسة / الشركة.
- ٢- القيام بجهود ساهمت في توفير مبالغ مالية أو تحقيق ارباح .
- ٣- منع حوادث تؤدي إلى خسائر بشرية أو مادية أو إنقاذ زميل مصاب / أو تقديم الإسعافات الأولية أو تقليل الإصابات .
- ٤- للمشاركة في المؤتمرات عن طريق تقديم بحوث أو أوراق عمل تمثل المؤسسة / الشركة وتميز دورها وحازت هذه المشاركات على جوائز أو تكريم من الجهة للمنظمة .

سابعا : شروط الترشيح :

تمنح المكافأة الفورية للموظفين في المؤسسة / العاملين في الشركة على هيكل الدرجات (٢٠٠١) وذلك في حال توفر الشروط التالية :

- ١- إنطباق أحد عناصر الترشيح الواردة بالبنند (سادسا) وان يكون له تأثير على أداء المؤسسة / الشركة .
 - ٢- أن لا يكون أيا من عناصر الترشيح الواردة بالبنند (سادسا) تقع ضمن المهام الوظيفية للمرشح .
 - ٣- تمنح المكافأة الفورية بحد أقصى (١٠٠٪) من الراتب الأساسي للمرشح خلال السنة المالية الواحدة.
 - ٤- يتم التقدم بطلب ترشيح للموظف / العامل لنيل المكافأة خلال السنة المالية التي تم بها الانجاز وبما لا يتجاوز (٣) اشهر من تاريخ الانجاز.
 - ٥- لا يكافئ للرشح أكثر من مرة لنفس الإنجاز سواء في هذا النظام أو المكافأة التشجيعية السنوية.
- ويجوز منح هذه المكافأة للموظف / العامل على عقد خاص / خدمات / بند المكافآت عند استيفاءهم العنصر (٣) من البنند سادسا فقط.

ثامنا ، صلاحيات الترشيح والإعتماد :

إن كل قطاع من القطاعات المؤسسة / الشركة مسئول عن تطبيق النظام في قطاعه وتكون صلاحية الترشيح والاعتماد على النحو التالي:-

الدرجة الوظيفية	الترشيح	المراجعة	الإعتماد
٢٠-١٩	نائب الرئيس التنفيذي بالشركة / نائب العضو المنتدب بالمؤسسة	---	العضو المنتدب بالمؤسسة / الرئيس التنفيذي بالشركة
١٨ فما دون	مدير الدائرة	نائب العضو المنتدب بالمؤسسة / نائب الرئيس التنفيذي بالشركة	العضو المنتدب بالمؤسسة / الرئيس التنفيذي بالشركة

أما بالنسبة للعاملين بمكاتب الأعضاء المنتدبين فيكون الترشيح والإعتماد من قبل العضو المنتدب مباشرة ، كما يجوز للعضو المنتدب ترشيح وإعتماد الكفاءات الفورية للموظفين / العاملين التابعين لقطاعه في حال انطباق الشروط عليهم وذلك وفق النموذج (مرفق -١) .

تاسعا ، فئات المبالغ المستحقة للمرشحين :

تحسب المكافأة الفورية على أساس الراتب الأساسي للمرشح وقت الإنجاز كما يجوز الاسترشاد بالجدول المرفق (مرفق - ٢) والذي يوضح نسبة المكافأة الفورية وفقا لكل من عناصر الترشيح ومستوى الإنجاز لهذا العنصر .

عاشرا ، آلية تطبيق النظام :

إن آلية تطبيق النظام تكون حسب كل من المؤسسة / الشركة بما تراه مناسباً لها.

مرفق 1



مؤسسة البترول الكويتية وشركاتها النفطية التابعة

نموذج ترشيح للمكافأة الفورية للسنة المالية :

أولاً : بيانات المرشح :

إسم الموظف / العامل :	الرقم الوظيفي :
المسمى الوظيفي :	الدرجة الوظيفية :
القسم / الدائرة :	المجموعة :
القطاع :	

ثانياً : عناصر الترشيح (بشكل مختصر) (*):

- تقديم أفكار جديدة واقتراح أنظمة حديثة قابلة للتطبيق
- توفير مبالغ مالية أو تحقيق أرباح
- منع حوادث تؤدي إلى خسائر بشرية ومادية
- المشاركة بتقديم بحوث وأوراق عمل حازت على تكريم

(*): للمزيد من التفاصيل عن عناصر الترشيح يرجى الاطلاع على النظام.

ثالثاً : شرح مفصل للإنجاز :

رابعاً : النتائج المترتبة على الإنجاز (القسم / الدائرة / المجموعة / القطاع / القطاع النفطي) :

خامساً : مستويات الإنجاز :

تحدد مستويات الإنجاز طبقاً لمدى الاستفادة للعنصر على مستوى المؤسسة / الشركة من خلال إختيار مستوى واحد فقط من المستويات التالية:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> الدائرة | <input type="checkbox"/> المجموعة |
| <input type="checkbox"/> القطاع بالمؤسسة | <input type="checkbox"/> المؤسسة / الشركة |
| <input type="checkbox"/> القطاع النفطي | |

سادسا : قيمة المكافأة الفورية المقترحة:

الحد الأقصى للمكافأة الفورية يبلغ ١٠٠% من الراتب الأساسي للمرشح وذلك على النحو التالي :

%٢٠ %٤٠ %٦٠
%٨٠ %١٠٠

سابعا : المخوّنون بالترشيح والمراجعة:

البيانات	الإسم	المسمى الوظيفي	التاريخ	التوقيع
إعداد				
مراجعة				

ثامنا : توصيات مجموعة الإدارة :

إنطباق الضوابط والشروط : نعم لا

قيمة المكافأة المقترحة حسب النظام :

مبلغ المكافأة حسب الراتب الأساسي في تاريخ الإنجاز :

راجعه : التاريخ : التوقيع :

تاسعا : الاعتماد النهائي:

الإسم	المسمى الوظيفي	التاريخ	التوقيع

(*) مرافق صلاحيات الترشيح والإعتماد.

صلاحيات الترشيح والإعتماد :

الدرجة الوظيفية	الترشيح	المراجعة	الإعتماد
٢٠-١٩	نائب الرئيس التنفيذي بالشركة / نائب العضو المنتدب بالمؤسسة	---	العضو المنتدب بالمؤسسة / الرئيس التنفيذي بالشركة
١٨ فما دون	مدير الدائرة	نائب العضو المنتدب بالمؤسسة / نائب الرئيس التنفيذي بالشركة	العضو المنتدب بالمؤسسة / الرئيس التنفيذي بالشركة

بالنسبة للعاملين بمكاتب الأعضاء المنتدبين/ الرؤساء التنفيذيين بالشركة فيكون الترشيح من قبل العضو المنتدب / الرئيس التنفيذي بالشركة مباشرة ، كما يجوز للعضو المنتدب / الرئيس التنفيذي بالشركة ترشيح وإعتماد المكافأة الفورية للموظفين التابعين لقطاعه في حال إنطباق الشروط عليهم .

مرفق 2

فئات المبالغ المستحقة للمرشحين :

النسبة من الراتب الأساسي					العنصر
%١٠٠	%٨٠	%٦٠	%٤٠	%٢٠	
على مستوى القطاع النفطي	على مستوى المؤسسة / الشركة	على مستوى القطاع	على مستوى المجموعة	على مستوى الدائرة	الأول : تقديم أفكار جديدة واقتراح أنظمة حديثة
أكثر من (٥٠%) من التكاليف المعتمدة	تتراوح ما بين (٤٠%) وأقل من (٥٠%) من التكاليف المعتمدة	تتراوح ما بين (٣٠%) وأقل من (٤٠%) من التكاليف المعتمدة	تتراوح ما بين (٢٠%) وأقل من (٣٠%) من التكاليف المعتمدة	تتراوح ما بين (١٠%) وأقل من (٢٠%) من التكاليف المعتمدة	الثاني : توفير مبالغ مالية أو تحقيق أرباح
حسب ما يراه العضو المنتدب مناسبا					الثالث : منع حوادث تؤدي إلى خسائر بشرية أو مادية
على مستوى الدولة	على مستوى القطاع النفطي	على مستوى المؤسسة / الشركة	على مستوى القطاع	على مستوى المجموعة	الرابع : المشاركة في بحوث وأوراق عمل حازت على تكريم