

قرار مجلس الوزراء رقم (34) لسنة 2025
بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية
الصادرة بقرار مجلس الوزراء
رقم (32) لسنة 2016

مجلس الوزراء،

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى قانون الموارد البشرية المدنية الصادر بالقانون رقم (15) لسنة 2016، والقوانين المعدلة له،
وعلى القرار الأميري رقم (29) لسنة 1996 بشأن قرارات مجلس الوزراء التي ترفع للأمير للتصديق
عليها وإصدارها،

وعلى اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (32)
لسنة 2016، والقرارات المعدلة له،
وعلى اقتراح رئيس ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي،

قرر ما يلي:

مادة (1)

تُستبدل عبارة «رئيس الديوان»، وكلمة «الديوان»، بكلمتي «الوزير»، «الوزارة» على التوالي،
أيما وردتا في اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية المشار إليها.

مادة (2)

يُستبدل بنصوص المواد (5)، (17)، (19)، (20)، (32)، (34)، (58)، (59)، (79)، (83)، (85)، (86)، (87)،
(88)، (91)، من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية المشار إليها، النصوص التالية:

مادة (5):

«يكون الإعلان عن الوظائف الشاغرة وفقاً لما يلي:

1. من خلال المنصة الوطنية لتنسيق التوظيف.
2. من خلال النشر في صحيفتين يوميتين واسعتي الانتشار على الأقل.
ويجوز بالإضافة إلى ذلك الإعلان عنها بالوسائل الإلكترونية الحديثة.
وفي جميع الأحوال يجب أن يتضمن الإعلان البيانات الآتية:
1. مسمى الوظيفة ودرجتها المالية واشتراطات شغلها.
2. الجهة التي تُقدم إليها الطلبات وميعاد تقديمها والمستندات الواجب إرفاقها، ومدة تلقي

الطلبات، على ألا تقل هذه المدة عن خمسة عشر يومًا من تاريخ الإعلان.

3. بيان ما إذا كان التعيين باختبار أم بدون اختبار، فإذا كان التعيين باختبار فيبين نوعه وموضوعه ومكان إجرائه.»

مادة (17):

«يجوز تعيين الموظف براتب أعلى من بداية الراتب الأساسي المقرر لدرجة وظيفته إذا كانت خبراته العملية تزيد على الحد الأدنى لمتطلبات شغل الوظيفة، وفي هذه الحالة يُحدد الراتب الأساسي على أساس منح الموظف علاوة عن كل سنة من سنوات الخبرة الزائدة بفئة العلاوة الدورية للدرجة المالية التي يتم تعيينه عليها وبما لا يجاوز نهاية مربوط الدرجة المعين عليها، بشرط أن تكون هذه الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها، وأن تكون قد قضيت في إحدى الجهات الحكومية، أو الجهات الأخرى التي تمول موازنتها من الدولة أو التي تساهم الدولة في موازنتها، أو الشركات المملوكة للدولة أو التي تساهم فيها، أو المؤسسات الخاصة ذات النفع العام أو الهيئات الرياضية. وتُحسب للموظف أقدمية في الدرجة المعين عليها بمقدار مدة خبرته العملية المشار إليها.»

مادة (19):

«يُمنح الموظف القطري علاوة اجتماعية شهرية، وفقًا لما يلي:

الدرجة	متزوج أو يعول أولاده	أعزب
السابعة فأعلى	6,400 ريال	4,000 ريال
الدرجات الأخرى	4,000 ريال	2,560 ريال

وتُمنح المطلقة العلاوة بفئة متزوج إذا كانت حاضنة لأولادها.»

مادة (20):

«يستحق الموظف القطري بدل سكن شهري، وفقًا لما يلي:

الدرجة	متزوج أو يعول أولاده	أعزب
الأولى فأعلى	6,000 ريال	3,500 ريال
من السابعة إلى الثانية	4,000 ريال	2,500 ريال
الدرجات الأخرى	3,000 ريال	1,500 ريال

وإذا كان الزوجان من موظفي الجهات الحكومية فيُمنح البدل بفئة متزوج أو يعول أولاده لمن يستحق منهما البدل الأعلى، ويُمنح الآخر البدل بفئة أعزب.

وإذا كان أحد الزوجين من موظفي المؤسسات الخاصة ذات النفع العام أو الجهات التي تمول موازنتها

من الدولة أو الشركات المملوكة للدولة أو التي تساهم فيها بنسبة تزيد على (50%) من رأسمالها، ويتقاضى البدل بفترة متزوج، فيمنح البدل للآخر الذي يعمل بإحدى الجهات الحكومية بفترة أعزب. كما تُمنح المطلقة البدل بفترة متزوج إذا كانت حاضنة لأولادها. ولا يحول انتفاع الموظف بأحكام القانون المنظم للإسكان، دون صرف بدل السكن المستحق. ويكون استحقاق الموظف غير القطري، الذي لا يُخص له سكن من جهة عمله، لبدل السكن، وفقاً لما ينص عليه عقد توظيفه، وبالحدود والفئات والضوابط المنصوص عليها في هذه المادة وبما لا يجاوز المبالغ المحددة بها ويكون بدل السكن لشاغلي الوظائف الحرفية والعمالية (800) ريال شهرياً.

ولا يجوز منح الموظف بدل السكن إذا خص له أو لزوجه سكن من الجهة الحكومية التي يعمل بها، أو من الجهات الأخرى التي تمول موازنتها من الدولة أو التي تساهم الدولة في موازنتها، أو الشركات المملوكة للدولة أو التي تساهم فيها، وفي حال تعدد الزوجات تُمنح الموظفات الزوجات غير المستفيدات من السكن الحكومي المخصص لزوجهن بدل سكن بفترة أعزب.»

مادة (32):

«يستحق الموظف بدل عمل إضافي عن ساعات العمل الإضافية التي يكلف بها بقرار من الرئيس التنفيذي بناءً على اقتراح مدير الإدارة المعنية. ويكون حساب هذا البدل على أساس أن ساعة العمل الإضافية تساوي ساعة وربعاً في أيام العمل العادية، وساعة ونصفاً في أيام المناسبات والعطلات الرسمية والأسبوعية. ويكون الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية ثلاث ساعات في أيام العمل العادية وثمانية ساعات في أيام المناسبات والعطلات الرسمية والأسبوعية. وفي جميع الأحوال يجب ألا يزيد بدل العمل الإضافي على (40%) من الراتب وبحد أقصى (10,000) ريال شهرياً بالنسبة للموظفين القطريين، و(20%) من الراتب وبحد أقصى (5,000) ريال شهرياً بالنسبة للموظفين غير القطريين. وللموظف بناءً على طلبه الحصول على إجازة، بدلاً من البدل المشار إليه، بمعدل يوم عن كل سبع ساعات عمل وبحد أقصى خمسة عشر يوماً في السنة، وعليه القيام بتلك الإجازة خلال السنة المستحقة عنها أو ترحيلها للسنة التالية فقط.

وباستثناء شاغلي الوظائف الحرفية والعمالية من الدرجة الثامنة فما دونها، لا يجوز تكليف أكثر من (10%) من موظفي الجهة الحكومية بالعمل الإضافي، وبما لا يجاوز ستة أشهر خلال السنة.»

مادة (34):

«بالإضافة إلى بدل التنقل المقرر، يجوز بقرار من الرئيس منح الموظف الذي تقتضي طبيعة عمله التنقل بسيارته الخاصة، ولم توفر الجهة الحكومية سيارة لتنقلاته، بدل استخدام سيارة خاصة، يصرف شهرياً ويحدد وفقاً لطبيعة العمل والمهام الموكولة إلى الموظف على النحو التالي:

الاستخدام المرتفع	الاستخدام المتوسط	الاستخدام البسيط
2,000 ريال	1,500 ريال	1,000 ريال

ولا يدخل هذا البديل في حساب الراتب الإجمالي المستحق عن مدد الإجازات.»

مادة (58):

«يتم تقييم أداء الموظفين عن سنة تبدأ من أول يناير وتنتهي بنهاية ديسمبر. واستثناء من حكم الفقرة السابقة، وبمراعاة حكم المادة (15) من قانون الموارد البشرية المدنية المشار إليه، يتم تقييم أداء الموظف عن السنة الأولى من الخدمة وفقاً للمدة التي قضاها في هذه السنة بشرط استمراره في الخدمة حتى نهاية شهر ديسمبر، على ألا تقل هذه المدة عن ستة أشهر.»

مادة (59):

«يكون تقييم أداء الموظفين وفقاً لنظام منحنى التوزيع الطبيعي لتقييم الأداء الوظيفي. ويقصد بالنظام المشار إليه في الفقرة السابقة، تقسيم الموظفين بكل جهة حكومية إلى مجموعات، وذلك بناءً على الدرجات التي حصل عليها كل منهم في تقييم أدائه السنوي، وبمراعاة ما يلي:

1. تُمنح نسبة لا تتجاوز (20%) من إجمالي عدد الموظفين بالجهة الحكومية تقييم أداء «استثنائي».
2. تُمنح نسبة لا تتجاوز (25%) من إجمالي عدد الموظفين بالجهة الحكومية تقييم أداء «يتجاوز التوقعات».
3. يتم اختيار الموظفين الحاصلين على تقييمي أداء «استثنائي أو يتجاوز التوقعات» المشار إليهما وفقاً للأعلى في درجات التقييم.
4. التزام الموظف بوضع أهدافه خلال سنة التقييم وفقاً للموجهات العامة لتقييم أداء الموظفين التي تضعها الإدارة المختصة.»

مادة (79):

«يجوز للرئيس التنفيذي في ضوء حاجة العمل وبمراعاة توفر الاعتماد المالي، عدم الموافقة على قيام الموظف بكامل إجازته الدورية، أو استدعائه من الإجازة قبل انتهائها، على أن يتم تعويض الموظف بصرف مقابل مادي عن مدة الإجازة التي حرم منها بما لا يتجاوز خمسة عشر يوماً في السنة.»

مادة (83):

«تمنح الموظفة ساعتها رضاعة يومية، بعد انتهاء إجازة الوضع مباشرة، ولحين بلوغ عمر طفلها سنتين، ويترك للموظفة تحديد وقت الرضاعة.»

مادة (85):

«يمنح الموظف القطري إجازة بدون راتب لمرافقة الزوج الموظف بإحدى الجهات الحكومية

أو الجهات التي تمول موازنتها من الدولة أو الشركات التي تساهم فيها الدولة، إذا ألحق للعمل بإحدى البعثات التمثيلية للدولة في الخارج، أو إذا أعير للعمل خارج البلاد، أو أوفد للخارج لمدة لا تقل عن سنة في بعثة أو إجازة دراسية. ولا يجوز منح الموظف هذه الإجازة خلال فترة الاختبار. وتدخل مدة هذه الإجازة في حساب المدة اللازمة للترقية، ولا تدخل في احتساب مدة مكافأة نهاية الخدمة.»

مادة (86):

«يجوز منح الموظف القطري إجازة براتب إجمالي لمرافقة زوجته أو إحدى محارمه، وذلك في الحالات التالية:

1. المهمات الرسمية.

2. الدورات التدريبية.

وتكون الإجازة بدون راتب فيما يجاوز مدة شهر.

ويصرف لمرافق الموظفة، سواء كان موظفًا أو غير موظف، من الجهة الحكومية التي تعمل بها، نصف بدل التمثيل وتذكرة سفر بذات الفئة المقررة للموظفة طبقًا للأحكام المنظمة لذلك. وتحدد المحارم وفقًا لأحكام الشريعة الإسلامية.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يقل عمر المرافق المحرم عن خمس عشرة سنة.»

مادة (87):

«يجوز للرئيس منح الموظف إجازة لمرافقة مريض للعلاج خارج الدولة في الحالات التي تستدعي اصطحاب مرافق، بناءً على توصية الجهة الطبية المختصة، وتكون مدة الإجازة للفترة اللازمة لعلاج المريض بالخارج.

وتكون الإجازة براتب إجمالي إذا كان المريض أحد أقارب الموظف حتى الدرجة الثالثة، وبراتب أساسي مضافًا إليه العلاوة الاجتماعية وبدل السكن في الحالات الأخرى.»

مادة (88):

«يمنح الموظف القطري إجازة براتب إجمالي لمرافقة طفله المريض أثناء إقامته للعلاج بإحدى المستشفيات العامة أو الخاصة داخل الدولة، وذلك في الحالات التي تستدعي ذلك، بناءً على تقرير من المستشفى معتمد من الجهة الطبية المختصة.

ولا يجوز منح كل من الوالدين الإجازة المنصوص عليها في الفقرة السابقة لمرافقة ذات الطفل المريض.»

مادة (91):

«يمنح الموظف القطري الذي يدرس على نفقته الخاصة إجازة براتب إجمالي لأداء الامتحانات وتبدأ الإجازة قبل بدئها بأسبوع، على أن تكون الإجازة لأداء الامتحانات النهائية بما لا يجاوز مدة شهر في الفصل الدراسي الواحد وبحد أقصى شهرين خلال السنة الدراسية، وألا تكون الإجازة لأداء ذات

الامتحانات التي سبق وأن حصل الموظف على إجازة سابقة لأدائها، ويجب على الموظف أن يعود إلى العمل في ميعاد لا يجاوز يومين من تاريخ انتهاء الامتحانات إذا كان أداؤها خارج الدولة، ويومًا واحدًا إذا كان أداؤها داخل الدولة.

وفي جميع الأحوال، يجب مراعاة ما يلي:

1. أن تكون الجهة الحكومية في حاجة إلى نوع التخصص المطلوب الحصول عليه.
2. الحصول على موافقة مسبقة للدراسة من الرئيس.
3. إرفاق صورة طبق الأصل، من جدول الامتحانات، أو ما يفيد ذلك، مع نموذج طلب الإجازة موضحًا فيه تاريخ بدء وانتهاء الامتحانات.
4. تقديم ما يثبت أدائه الامتحانات بعد العودة من الإجازة.»

مادة (3)

تُضاف إلى اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية المشار إليها، النصوص التالية:

مادة (18 مكرراً):

«يشترط لإعادة تعيين الموظف الذي عُين بدون مؤهل وحصل على مؤهل أثناء الخدمة، أو الموظف الذي حصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة:

1. أن تكون الجهة الحكومية في حاجة إلى نوع التخصص الذي حصل عليه الموظف.
 2. أن تتوفر وظيفة شاغرة لدى الجهة الحكومية يكون المؤهل الحاصل عليه الموظف متطلبًا لشغلها أو رفع درجة وظيفته.
 3. أن يكون الموظف قد حصل على موافقة مسبقة على الدراسة من الجهة الحكومية التي يعمل بها.
 4. أن تتوفر لدى الموظف الشروط الأخرى اللازمة لشغل الوظيفة.
- ويشترط لإعادة تعيين الموظف الذي حصل على شهادة البكالوريوس فأعلى أثناء الخدمة أن يكون قد حصل على موافقة مسبقة من الديوان على دراسة المؤهل العلمي المطلوب.
- وتكون إعادة تعيين الموظف وفقًا لأحكام هذه المادة اعتبارًا من تاريخ صدور قرار الرئيس بإعادة التعيين.»

مادة (19 مكرراً):

«يُمنح الموظف القطري المتزوج، حافز زواج بمبلغ (12,000) ريال سنويًا، في الأول من يناير من كل عام، وفقًا للشروط والضوابط التالية:

1. أن يكون كل من الزوج والزوجة قطري الجنسية.
 2. انقضاء سنة على تاريخ الزواج.
 3. يُصرف الحافز لكل من الزوج والزوجة.
- وفي جميع الأحوال يُوقف صرف الحافز في حالة انتهاء الزواج.»

مادة (35 مكرراً):

«مع مراعاة توفر الاعتماد المالي، يجوز للرئيس صرف حافز أداء إشرافي، أو جزء منه، للموظف القطري الذي يشغل وظيفة قيادية أو إشرافية بالهيكل التنظيمي المعتمد عن كل سنة وفقاً لتقييم أدائه على النحو التالي:

قيمة الحافز		الوظيفة
مستوى أداء يتجاوز التوقعات	مستوى أداء استثنائي	
60,000	120,000	وكيل وزارة مساعد
48,000	96,000	مدير إدارة
36,000	72,000	مساعد مدير إدارة
30,000	60,000	رئيس قسم

ويكون صرف هذا الحافز عن أي جزء من السنة وذلك بعد مضي ستة أشهر على شغل الموظف للوظيفة القيادية أو الإشرافية، ولا يجوز صرف هذا الحافز في حال تجاوز مجموع الإجازات التي حصل عليها الموظف خلال السنة المستحق عنها الحافز مدة ثلاثة أشهر، باستثناء الإجازة الدورية والعارضة.

ولا تسري أحكام هذه المادة على الموظفين العاملين بالجهات الحكومية التي لديها نظام خاص لتقييم الأداء مغاير للمعمول به وفقاً لأحكام قانون الموارد البشرية المدنية المشار إليه.»

مادة (35 مكرراً/1):

«مع مراعاة توفر الاعتماد المالي، يجوز للرئيس صرف حافز أداء، أو جزء منه، للموظف القطري عن كل سنة وفقاً لتقييم أدائه على النحو التالي:

حافز الأداء	تقييم الأداء
راتب أساسي شهريين	مستوى أداء استثنائي
راتب أساسي شهر واحد	مستوى أداء يتجاوز التوقعات
لا يستحق الحافز	مستوى أداء يحقق التوقعات
لا يستحق الحافز	مستوى أداء دون التوقعات
لا يستحق الحافز	مستوى أداء ضعيف

ولا يجوز صرف هذا الحافز في حال تجاوز مجموع الإجازات التي حصل عليها الموظف خلال السنة المستحق عنها الحافز مدة ثلاثة أشهر، باستثناء الإجازة الدورية والعارضة. ولا تسري أحكام هذه المادة على الموظفين العاملين بالجهات الحكومية التي لديها نظام خاص لتقييم

الأداء مغاير للمعمول به وفقًا لأحكام قانون الموارد البشرية المدنية المشار إليه.»

مادة (44 مكرراً):

«يُشترط لصرف سلفة الزواج ألا يكون قد مضى وقت تقديم طلب الصرف أكثر من سنتين على تاريخ عقد الزواج.»

مادة (59 مكرراً):

«يضع الرئيس المباشر تقارير تقييم الأداء عن موظفيه وفقًا للنماذج المعتمدة من الإدارة المختصة خلال النصف الأول من شهر يناير من كل عام، ويكون للرئيس الأعلى مباشرة تعديل التقييم بناء على الأسباب التي يبيدها كتابةً للرئيس التنفيذي قبل نهاية شهر يناير. وتعرض تقارير تقييم الأداء على الرئيس التنفيذي لاعتمادها بنهاية شهر يناير من كل عام.»

مادة (59 مكرراً/1):

«لا يجوز تقييم أداء الموظف الموقوف عن العمل بسبب تنفيذ حكم قضائي، إذا تجاوزت مدة الإيقاف عن العمل ستة أشهر خلال سنة التقييم.»

مادة (59 مكرراً/2):

«إذا أُعير الموظف أو انتدب ندبًا كليًا لمدة تجاوز ستة أشهر خلال السنة التي يوضع عنها تقييم الأداء، إلى جهة أخرى لديها نظام خاص لتقييم الأداء، يمنح العلاوة الدورية وفقًا للفئات المحددة بجدول الدرجات والرواتب رقم (1) المرفق بقانون الموارد البشرية المدنية المشار إليه.»

مادة (4)

تُلغى المواد أرقام (33)، (50)، (51)، (52)، (53)، (54)، (56)، (57)، (60)، (61)، (90)، من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية المشار إليها.

مادة (5)

على جميع الجهات المختصة، كلٌ فيما يخصه، تنفيذ هذا القرار. ويُعمل به من تاريخ صدوره. ويُنشر في الجريدة الرسمية.

محمد بن عبدالرحمن بن جاسم آل ثاني
رئيس مجلس الوزراء

نُصادق على هذا القرار ويتم إصداره

تميم بن حمد آل ثاني
أمير دولة قطر

وزارة العدل
Ministry of Justice
دولة قطر • State of Qatar

صدر في الديوان الأميري بتاريخ: 1447/04/15هـ
الموافق: 2025/10/07م