

قرار اللجنة الشعبية العامة
رقم (77) لسنة 1376 و.ر (2008 مسيحي)
بشأن إصدار لائحة التدريب

اللجنة الشعبية العامة،

- بعد الإطلاع على القانون رقم (1) لسنة 1375 و.ر بشأن نظام عمل المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية، ولائحته التنفيذية.
- وعلى قانون النظام المالي للدولة و لائحة الميزانية والحسابات والمخازن.
- وعلى القانون رقم (15) لسنة 1981 مسيحي، بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى.
- وعلى القانون رقم (2) لسنة 1369 و.ر بشأن تنظيم العمل السياسي و القنصلي ولائحته التنفيذية.
- وعلى القانون رقم (13) لسنة 1430 ميلادية، بشأن التخطيط.
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (97) لسنة 1990 مسيحي، بشأن إصدار لائحة التدريب.
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (43) لسنة 1373 و.ر بإصدار لائحة الإيفاد للدراسة بالداخل و الخارج وتعديله.
- وبناء على ما عرضه أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب و التشغيل بكتابة رقم (669) المؤرخ في 1375/02/26 و.ر
- وعلى ما قرره اللجنة الشعبية العامة في اجتماعها العادي الثاني لسنة 1376 و.ر

قررت

مادة (1)

يعمل بأحكام لائحة التدريب المرفقة نصوصها بهذا القانون.

مادة (2)

تسرى أحكام هذه اللائحة على الوحدات الإدارية العامة الممولة من الخزانة العامة.

مادة (3)

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، وعلى الجهات المختصة تنفيذه.

اللجنة الشعبية العامة

لائحة التدريب

التعريفات

مادة (1)

التعريفات :

التدريب: إعداد وتأهيل ورفع كفاءة الأفراد وإكسابهم إمكانيات ومهارات وتغيير في سلوكهم يؤدي لسد نقص كمي أو نوعي في الوحدات الإدارية العامة .

المتدرب: كل من يرشح للتدريب من الجهات التي تسري عليها أحكام هذه اللائحة سواء مرتبط بعلاقة عمل بإحدى الجهات التي تسري عليها أحكام هذه اللائحة أو من ترشحه تلك الجهات لغرض العمل بها بعد تدريبه .

الخطة التدريبية: المخطط العام السنوي الذي تعده الوحدات الإدارية العامة لغرض تنمية القوى العاملة الوطنية العاملة بها ورفع من كفاءة أدائها .

مشرف التدريب: الموظف المكلف بمتابعة المتدربين والبرنامج التدريبي .

رفع الكفاءة: البرنامج التدريبي الذي تعده جهة العمل للرفع من كفاءة العاملين على أن ينفذ أثناء العمل ضمن الخطة العامة وتحسين أداء العاملين.

مادة (2)

أهداف التدريب :

إن الغاية من إقامة البرامج التدريبية هو تحقيق أهداف مهمة، تقوم عليها إدارة الموارد البشرية ومن أهمها ما يلي :

- 1-زيادة مهارات ومعارف المتدرب، وتزويده بدعائم تؤهله ليرقى للمراكز الوظيفية الأعلى مستوى .
- 2-ضمان أداء العمل بفاعلية وسرعة اقتصادية، مع سد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها المسؤولين وبين الأداء الفعلي للعاملين .
- 3-خفض معدل دوران العمل، وتقليل حوادث العمل، التي غالبا ما تحدث في المشاريع الصناعية، نتيجة نقص كفاءة الأفراد، وانخفاض قدراتهم ومهاراتهم الفنية .

- 4- رفع الروح المعنوية للمتدربين وتحفيزهم وتشجيعهم على العمل والمساهمة في زيادة الإنتاج بعد تدريبهم تدريباً صحيحاً .
- 5- المساعدة على زيادة المعلومات الفنية، بما يؤدي إلى ارتفاع نسبة الإنتاج والأبحاث وانخفاض نسبة العادم من المواد الخام المستعملة، وخفض معدل التلف للآلات بسبب الإهمال أو سوء الاستعمال الناتج عن نقص التأهيل .
- 6- تحسين سلوك المتدربين لاستخدام طرق وأساليب مختلفة في أداء الأعمال .
- 7- توفير الدافع الذاتي لدى المتدرب، لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجه كما ونوعاً، من خلال توعيته بأهداف المشروع وسياساته وأهمية عمله، ومدى مساهمته في تحقيق تلك الأهداف .
- 8- تخفيض حوادث العمل .
- 9- استمرارية التنظيم واستقراره.

مادة (3)

تلتزم كافة الوحدات الإدارية العامة التي تطبق بشأنها أحكام هذه اللائحة بموافقة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بمشروع برنامجها التدريبي السنوي مشتملاً على الوظائف التي تحتاج للتدريب عليها ومدة التدريب في موعد أقصاه نهاية شهر الفاتح من كل سنة وفقاً للنموذج المعد لذلك ويعتمد برنامج التدريب السنوي بقرار من اللجنة العليا للتدريب.

الفصل الأول

لجنة التدريب

(بالداخل والخارج)

مادة (4)

تشكل لجنة عليا باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل تسمى (اللجنة العليا للتدريب) على النحو التالي :

- أ- أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل رئيساً .
- ب- مدير إدارة الدراسات والتنمية البشرية باللجنة الشعبية العامة عضواً .
- ج- مدير إدارة تنمية القوى العاملة والتدريب باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل عضواً
- د- مسؤولي التدريب بالوحدات الإدارية العامة أعضاء .

واللجنة أن تستعين بمن ترى الاستعانة بهم من المختصين في مجال التدريب.

مادة (5)

تحدد اختصاصات اللجنة العليا للتدريب فيما يلي :

- 1- اقتراح السياسة العامة للتدريب .
- 2- اقتراح الموازنة اللازمة للتدريب .
- 3- التحديد العددي والنوعي لمن يقترح إيفادهم للتدريب سنويا على ضوء متطلبات الجهات التي تسري بشأنها أحكام هذه اللائحة وإمكانيات المؤسسات التدريبية بالجمهورية العظمى .
- 4- دراسة برامج التدريب داخل الجماهيرية العظمى وخارجها بكافة القطاعات وإبداء الملاحظات بشأنها .
- 5- تحديد المجالات التي لا يجوز الإيفاد للتدريب فيها إلى الخارج .
- 6- دراسة واعتماد التقرير السنوي حول التدريب .
- 7- التوصية باستجلاب خبراء لتنفيذ بعض البرامج التدريبية المعتمدة بالداخل .
- 8- اقتراح إصدار أو تعديل اللوائح المنظمة للتدريب .
- 9- اعتماد برنامج التدريب السنوي للوحدات الإدارية العامة الممولة من الميزانية العامة.

مادة (6)

تكون اجتماعات لجنة التدريب ربع سنوية تعقد مع بداية كل ربع سنة وتعتبر اجتماعاتها صحيحة بحضور أغلبية أعضائها وتصدر قراراتها بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه الرئيس .
واستثناء من ذلك يجوز عند الضرورة دعوة اللجنة للاجتماع بناء على طلب الرئيس أو أغلبية الأعضاء.

الفصل الثاني

التدريب بالداخل

مادة (7)

يكون التدريب داخل الجماهيرية العظمى بالمؤسسات التدريبية التابعة للقطاعات أو بالتعاقد مع إحدى المؤسسات التدريبية بالقطاع العام والأهلي، ويصدر قرار الإيفاد للتدريب بالداخل بقرار من أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل.

مادة (8)

- يشترط فيمن يرشح للتدريب بالداخل أن تتوافر فيه الشروط التالية :
- أ- ألا يكون قد سبق ترشيحه في دورة تدريبية ولم يوفق فيها .
 - ب- أن تتوافر فيه الشروط والمؤهلات اللازمة للوظيفة المراد تدريبه عليها .
 - ج- أن يكون لائقا صحيا للوظيفة المرشح للتدريب عليها.

مادة (9)

- يمنح المتدرب في الداخل المزايا التالية :
- أ- مكافأة مالية بقيمة (50) خمسون دينار عن الأسبوع بشرط اجتياز الدورة التدريبية بنجاح مع الالتزام بالحضور والمواظبة .
 - ب- مرتبه كاملا إذا كان موظفا .
 - ج- أولوية الترشيح في دورة تدريبية في الخارج.

مادة (10)

بمراعاة المادتين (11، 13) من هذه اللائحة يجوز أن يوفد المتفوقون في التدريب بالداخل لدورة تدريبية بالخارج لمدة (18) شهرا لإعدادهم كمدرسين، أو لمدة سنة لإعدادهم كمتخصصين في مجال عملهم لمراكز تدريبية دولية معتمدة في بلداتهم ويراعى ذلك عند المعادلة الوطنية للشهادة أيضا، ويصدر قرار الإيفاد للتدريب بالخارج في هذه الحالة من اللجنة الشعبية العامة

الفصل الثالث

التدريب بالخارج

مادة (11)

يقصد بالتدريب بالخارج إيفاد المرشحين بالجهاز الإداري للتدريب خارج الجماهيرية العظمى بهدف إكسابهم مهارات أو للرفع من كفاءاتهم وقدراتهم للعمل في الوحدات الإدارية العامة، ويقتصر الإيفاد للتدريب بالخارج على المجالات التي لا تتوفر إمكانيات التدريب عليها محليا ولا يوفد للتدريب بالخارج إلا من كان قد أجتاز دورة تدريبية بالداخل في نفس المجال بأحد المراكز الوطنية العامة أو الأهلية المعتمدة أو الأجنبية بالداخل وبموافقة الجهة المختصة .

ويكون الإيفاد للتدريب بالخارج لموظفي الجهاز الإداري بقرار يصدر عن اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل إذا زادت مدة التدريب عن ستة أشهر، أما إذا كانت مدة التدريب أقل من ستة أشهر فيصدر القرار عن اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بعرض من الإدارة العامة لتنمية القوى العاملة والتدريب.

مادة (12)

يشترط فيمن يرشح للتدريب بالخارج ما يأتي :

- أ- أن تتوفر فيه الشروط الواردة في المادة (8) بهذه اللائحة .
- ب- أن يكون موظفاً، أو متعاقداً بأحد قطاعات الجهاز الإداري للدولة .
- ج- أن يكون آخر تقرير كفاءة عنه في السنة الأخيرة بدرجة جيد على الأقل .
- د- أن تكون له خبرة في مجال العمل لمدة لا تقل عن ثلاثة سنوات .
- هـ - أن يكون البرنامج المعد للتدريب مناسباً للوظيفة التي يقوم بها المرشح للتدريب.

مادة (13)

تكون مدة التدريب بالخارج لمدة لا تزيد على سنة، على أنه يجوز وبناء على عرض وموافقة من الجهة المختصة تمديد هذه المدة وبما لا يجاوز ثلاثة أشهر ولمرة واحدة وذلك بقرار من أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل.

مادة (14)

يمنح المتدرب بالخارج المزايا الآتية :

- 1- مكافأة شهرية تحدد وفقاً لما يمنح للطالب الموفد للدراسة بالخارج على حساب المجتمع اعتباراً من تاريخ وصوله إلى بلد الإيفاد طيلة مدة الدورة .
- 2- مكافأة شهرين مقدماً عند وصوله إلى بلد التدريب إذا زادت مدة التدريب عن ستة أشهر وذلك لمواجهة نفقات تجهيز السكن وتعتبر سلفه شخصية تخصم من مكافأته الشهرية على أقساط .
- 3- تكاليف السفر بالدرجة السياحية في الحالات الآتية :
أ- السفر من الجماهيرية العظمى إلى بلد التدريب عند بداية الدورة والرجوع إلى أرض الوطن عقب انتهاء الدورة التدريبية .
ب- إذا توفي أحد أقارب المتدرب حتى الدرجة الثانية .
ج- إذا استدعى المتدرب من قبل الجهة المكلفة بمتابعة البرنامج التدريبي .

4- المكافآت الشهرية والرسوم التدريبية والتأمينات الصحية المقررة على المتدرب للبرنامج التدريبي المرشح له .

5- دفع مبلغ مقطوع للمتدرب بالخارج كبديل عن لوازم التدريب وبما لا يجاوز مكافأة شهر واحد فقط طيلة مدة تدريبه وذلك إذا زادت مدة تدريبه على ثلاثة أشهر .

6- المكافأة الشهرية المقررة للموفد طيلة بقائه مريضاً بالمستشفى بشرط ألا يؤثر بقاءه بالمستشفى بسير الدورة أو يجاوز بقاءه نصف مدة الدورة .

7- تطبيق نظام التأمين الطبي على الموفد في البلاد التي يتوفر فيها هذا النظام وفي حالة عدم توفر مثل هذا النظام تتكفل جهة الإيفاد بدفع مصاريف العلاج للموفد في بلد التدريب وذلك على النحو الآتي :

أ- نفقات الكشف الطبي والعلاج والإقامة بالمستشفيات .

ب- نفقات العمليات الجراحية التي لا تتعلق بالتجميل .

ج- ثمن الأدوية التي يوصي بها طبيب معتمد من الجهة المختصة بمتابعة التدريب .

د- نفقات عمليات الولادة والإقامة بالمستشفيات التي تعتمدها الجهة المختصة بمتابعة التدريب في حدود عشرة أيام كحد أقصى، عدا الحالات الضرورية التي يقررها الطبيب المختص ويعتمدها المكتب الشعبي أو ما في حكمه وذلك حالة كون المتدربة أنثى .

هـ- نفقات علاج الأسنان ونفقات اقتناء النظارات الطبية بشرط ألا تكون من المعادن الثمينة ولمرة واحدة .

ولا تتحمل الخزنة العامة أية نفقات أخرى تتعلق بغير الموفد للتدريب.

مادة (15)

يجوز بموافقة اللجنة الشعبية العامة* أن يتولى الملحق العمالي متابعة التدريب بالخارج في البلدان التي يوجد بها ملحق عمالي، وفي حالة عدم وجود ملحق عمالي يتولى المشرف الطلابي الإشراف على المتدربين وذلك في الدول التي يزيد عدد المتدربين فيها عن (50) متدرب وتكون مدة المشرف لمدة الدورة فقط .

مادة (16)

ينهى تدريب الموفد للتدريب بالخارج ويكلف بالعودة إلى أرض الوطن وتوقف عنه المكافأة في الحالات الآتية :

1- إذا تقرر عودته إلى أرض الوطن وامتنع عن ذلك في الموعد المحدد وبدون مبرر تقبله الجهة المختصة بمتابعة التدريب .

- 2- إذا غير المجال الذي أوفد للتدريب عليه دون موافقة الإدارة العامة لتنمية القوى العاملة والتدريب وجهة العمل .
- 3- إذا استنفذ المدة المقررة للإيفاد، ما لم يتم تمديدھا .
- 4- إذا أصبحت حالته الصحية لا تسمح بمواصلة تدريبه وفقا لكتاب صادر عن المكتب الشعبي المختص مدعم بالتقارير الطبية ورأي جهة التدريب .
- 5- إذا فصل من قبل المؤسسة التدريبية المقيد بها .
- 6- إذا ارتكب ما يسيء إلى سمعة وطنه .
- 7- إذا زادت مدة الغياب عن 30% أو عدم انتظامه في التدريب .
- 8- إذا قام أثناء التدريب بمواصلة الدراسة العليا.

مادة (17)

- تختص اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بمتابعة برامج التدريب بالقطاعات المختلفة ولها على الأخص ما يلي :
- أ- الاستفادة من إمكانيات المؤسسات التدريبية العامة والأهلية .
 - ب- إنشاء وحدات تدريبية فنية جديدة بالتعاون مع الجهات المختصة .
 - ج- إعادة تأهيل العاملين بمختلف الجهات التي تطبق بشأنها أحكام هذه اللائحة ورفع كفاءتهم .
 - د- إعداد دورات تدريبية للخريجين الجدد، بما يمكنهم من أداء المهام والأعمال التي تسند إليهم بكفاءة وفاعلية وذلك بالتنسيق مع القطاعات ذات العلاقة.

مادة (18)

- تلتزم كافة الجهات التي تطبق بشأنها أحكام هذه اللائحة بما يلي :
- أ- إقامة برامج العمل للرفع من كفاءة العاملين بها وبمدة لا تتجاوز شهرين بالداخل .
 - ب- إلزام الشركات والمؤسسات الصناعية والخدمية التي يتم التعاقد معها على تنفيذ مشاريع الإنشاء والتطوير والصيانة أو توريد آلات ومعدات بقبول عدد من خريجي ومدربي المراكز المهنية للتدريب لديها، وفق الشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل .
 - ج- المشاركة في وضع البرامج الملائمة لأنواع التدريب التي تتم وفقا لأحكام الفقرتين السابقتين.

مادة (19)

على جميع الجهات التي تطبق بشأنها أحكام هذه اللائحة عند إبرامها عقود إنشاء أو تطوير أو صيانة أو شراء آلات ومعدات، تضمنين العقد بنودا مفصلة لتدريب العناصر الوطنية لتشغيل وصيانة الآلات والمعدات المتعاقد عليها على أن تعامل هذه البنود باعتبارها جزءا لا يتجزأ من العقد الأصلي عند النظر في سداد المستخلصات.

مادة (20)

يمنح شاغلو وظائف الإدارة العليا من ذوي المؤهلات العالية أو من أصحاب الخبرة المتخصصة النادرة الذين يساهمون في برنامج التدريب بالمراكز التدريبية من غير العاملين الأصليين فيها مكافأة تدريب قدرها (25) خمسة وعشرون دينار عن كل ساعة تدريبية. ويمنح من يكلف بتنفيذ البرامج التدريبية طبقا لأحكام هذه اللائحة من غير المشمولين بحكم الفقرة السابقة من هذه المادة مكافأة تدريب بواقع (15) خمسة عشر دينار عن الساعة التدريبية الواحدة.

مادة (21)

تسري أحكام المادة السابقة على المحاضرين والمدرسين والمدربين من العاملين الأصليين بالمراكز التدريبية إذا طلب منهم الإسهام في أعمال التدريب في غير أوقات العمل الرسمية.

مادة (22)

تتولى اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل دون غيرها تنفيذ الأحكام المالية الواردة بهذه اللائحة المتعلقة بالتدريب في الخارج، ويعتبر بند التدريب بالخارج بالنسبة للجهات التي تمول من الخزانة العامة للمجتمع مركزيا باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل، وعلى اللجنة الشعبية العامة للتخطيط مراعاة ذلك عند تنفيذ الميزانية الخاصة بالتدريب بالخارج سنويا.

مادة (23)

لا يجوز لأي من الجهات الخاضعة لأحكام هذه اللائحة إقامة أي برنامج تدريبي إلا وفقا لبرنامج التدريب السنوي المعتمد، ولا يجوز افتتاح أو إنشاء مراكز للتدريب إلا بعد موافقة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل. ويشترط في منح الموافقة المذكورة أن تكون هذه المراكز معدة أساسا لرفع المهارة وليست للتكوين أو التأهيل التأسيسي لكفاءة المتدرب.

مادة (24)

يشترط في المراكز والجهات التدريبية بالخارج أن تكون مقيمة ومعتمدة من قطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل كما يجب أن يتم التدريب في مراكز متعددة.

مادة (25)

تسري في شأن التدريب في الشركات العامة لوائح التدريب المعتمدة لتلك الشركات بالقدر الذي لا يخالف أحكام هذه اللائحة، ويخضع التدريب الخاص بهذه الشركات للإشراف الفني لقطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل.