

تصدر عن وزارة شؤون الإعلام
مملكة البحرين

المراسلات

إدارة وسائل الإعلام

الجريدة الرسمية

وزارة شؤون الإعلام

المنامة-مملكة البحرين

البريد الإلكتروني:

officialgazette@iaa.gov.bh

الموقع الإلكتروني:

www.mia.gov.bh

السنة الخامسة والسبعون



محتويات العدد

- مرسوم رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٢ بتعيين مدير عام بشئون الجمارك في وزارة الداخلية ٤
- قرار رقم (٢٦) لسنة ٢٠٢٢ بتعيين مدير بشئون الجمارك في وزارة الداخلية ٥
- قرار رقم (٢٧) لسنة ٢٠٢٢ بإعادة تشكيل اللجنة الوطنية للمواصفات والمقاييس ٦
- تعميم بشأن عطلة يوم العمال العالمي لعام ٢٠٢٢م وعطلة عيد الفطر المبارك لعام ١٤٤٣هـ ٨
- قرار رقم (٦١) لسنة ٢٠٢٢ بتعديل جدول برامج التأهيل والتدريب المرافق
للقرار رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٨ بشأن تحديد برامج التأهيل والتدريب للمحكوم
عليهم بعقوبات بديلة وإجراءات تنفيذها ٩
- قرار رقم (٣٦) لسنة ٢٠٢٢ بشأن سحب ترخيص مركز تدريب - أرنست ويونغ
(مؤسسة تدريبية خاصة) ١٠
- قرار رقم (٥) لسنة ٢٠٢٢ بتعديل بعض أحكام القرار رقم (٢) لسنة ٢٠٢١ بشأن
شروط التسجيل والسلامة وإجراءات الحصول على ترخيص الملاحة وإجازة
القيادة للسفن الصغيرة التي تقل حمولتها الإجمالية عن مائة وخمسين طناً ١٢
- قرار رقم (٤٢) لسنة ٢٠٢٢ بشأن اشتراطات ومعايير الترخيص بمزاولة نشاط
المطاعم المخصصة للخدمات السياحية ١٤
- قرار رقم (١١) لسنة ٢٠٢٢ بشأن تعيين مدير للمركز العلمي البحري ١٦
- قرار رقم (١٢) لسنة ٢٠٢٢ بشأن تعيين مدير لمركز تمكين شباب المحرق النموذجي ١٨
- قرار رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢ بشأن تعيين مدير لمركز تمكين شباب مدينة حمد النموذجي ٢٠
- قرار رقم (٢) لسنة ٢٠٢٢ بتعديل بعض أحكام القرار رقم (١) لسنة ٢٠٢٠ بتنظيم
أحكام اتحادات الملاك في العقارات المشتركة ٢٢
- قرار رقم (٧٣) لسنة ٢٠٢٢ بشأن تغيير تصنيف عقار في منطقة باربار - مجمع (٥٢٦) ٢٥
- قرار رقم (٧٧) لسنة ٢٠٢٢ بشأن المخطط التفصيلي الجزئي لمنطقة مقابة - مجمع (٥٠٩) ٢٨
- الخطة السنوية لصندوق العمل (تمكين) لسنة ٢٠٢٢ ٣٣
- الإعلانات الصادرة تطبيقاً للقانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٤ بشأن براءات الاختراع
ونماذج المنفعة، المعدل بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٦ - إعلان رقم (١٥) لسنة ٢٠٢٢ ٦٥
- الإعلانات الصادرة تطبيقاً للقانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٦ بشأن الرسوم والنماذج
الصناعية - إعلان رقم (١٢) لسنة ٢٠٢٢ ٧٢
- إعلانات إدارة التسجيل ٧٤

مرسوم رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٢ بتعيين مدير عام بشئون الجمارك في وزارة الداخلية

نحن حمد بن عيسى آل خليفة
ملك مملكة البحرين.
بعد الاطلاع على الدستور،
وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٤٨) لسنة ٢٠١٠، وتعديلاته،
ولأئحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم (٥١) لسنة ٢٠١٢، وتعديلاتها،
وعلى المرسوم رقم (٦٩) لسنة ٢٠٠٤ بإعادة تنظيم وزارة الداخلية، وتعديلاته،
وعلى المرسوم رقم (١٠) لسنة ٢٠١٧ بتعيين مديري عامين في شئون الجمارك بوزارة
الداخلية،
وبناءً على عرض وزير الداخلية،
وبعد موافقة مجلس الوزراء،

رسمنا بالآتي:

المادة الأولى

يُعيّن الشيخ تركي بن دعيج آل خليفة مديراً عاماً للإدارة العامة للموارد ونُظّم المعلومات
بشئون الجمارك في وزارة الداخلية.

المادة الثانية

على وزير الداخلية تنفيذ هذا المرسوم، ويُعمل به من تاريخ صدوره، ويُنشر في الجريدة
الرسمية.

ملك مملكة البحرين
حمد بن عيسى آل خليفة

رئيس مجلس الوزراء
سلمان بن حمد آل خليفة

صدر في قصر الرفاع:
بتاريخ: ٢٣ رمضان ١٤٤٣هـ
الموافق: ٢٤ أبريل ٢٠٢٢م

قرار رقم (٢٦) لسنة ٢٠٢٢ بتعيين مدير بشئون الجمارك في وزارة الداخلية

رئيس مجلس الوزراء، رئيس مجلس الخدمة المدنية:
بعد الاطلاع على قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٤٨) لسنة ٢٠١٠، وتعديلاته، ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم (٥١) لسنة ٢٠١٢، وتعديلاتها، وعلى المرسوم رقم (٦٩) لسنة ٢٠٠٤ بإعادة تنظيم وزارة الداخلية، وتعديلاته، وعلى القرار رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ بتعيين مدير بشئون الجمارك في وزارة الداخلية، وبناءً على عرض وزير الداخلية،

قرر الآتي:

المادة الأولى

يُعيّن السيد عارف عبد الرحمن فقيه مديراً لإدارة الرقابة ومتابعة الأداء بشئون الجمارك في وزارة الداخلية.

المادة الثانية

على وزير الداخلية تنفيذ هذا القرار، ويُعمل به من تاريخ صدوره، ويُنشر في الجريدة الرسمية.

رئيس مجلس الوزراء
سلمان بن حمد آل خليفة

صدر بتاريخ: ٢٣ رمضان ١٤٤٣هـ
الموافق: ٢٤ أبريل ٢٠٢٢م

قرار رقم (٢٧) لسنة ٢٠٢٢ بإعادة تشكيل اللجنة الوطنية للمواصفات والمقاييس

رئيس مجلس الوزراء:

بعد الاطلاع على القانون رقم (٩) لسنة ٢٠١٦ بشأن المواصفات والمقاييس، وعلى الأخص المادة (٤) منه،

وعلى القرار رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٧ بتشكيل اللجنة الوطنية للمواصفات والمقاييس، وبناءً على ترشيح وزير الصناعة والتجارة والسياحة وبالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية وغرفة تجارة وصناعة البحرين،

قرر الآتي:

المادة الأولى

يُعاد تشكيل اللجنة الوطنية للمواصفات والمقاييس برئاسة وزير الصناعة والتجارة والسياحة، وعضوية كل من:

- ١- مدير إدارة الفحص والمقاييس بوزارة الصناعة والتجارة والسياحة.
- ٢- مدير إدارة التخليص الجمركي بشؤون الجمارك بوزارة الداخلية.
- ٣- مدير إدارة الرقابة والتراخيص بوزارة النفط.
- ٤- مدير إدارة ترشيد الكهرباء والماء بهيئة الكهرباء والماء.
- ٥- مدير إدارة هندسة المواد بوزارة الأشغال وشؤون البلديات والتخطيط العمراني.
- ٦- مدير إدارة الصحة العامة بوزارة الصحة.
- ٧- المهندسة لمى عباس المحروس
- ٨- الأنسة دلال فؤاد البحارنة
- ٩- السيدة سونيا محمد جناحي
- ١٠- السيد نواف خالد الزباني
- ١١- السيد أحمد صباح السلوم

وتكون مدة عضويتهم في اللجنة أربع سنوات.
وتختار اللجنة في أول اجتماع لها نائباً للرئيس يحل محل الرئيس في حالة غيابه.

المادة الثانية

على وزير الصناعة والتجارة والسياحة تنفيذ أحكام هذا القرار، ويعمل به من تاريخ صدوره، ويُنشر في الجريدة الرسمية.

رئيس مجلس الوزراء

سلمان بن حمد آل خليفة

صدر بتاريخ: ٢٦ رمضان ١٤٤٣هـ

الموافق: ٢٧ أبريل ٢٠٢٢م

تعميم

بشأن عطلة يوم العمال العالمي لعام ٢٠٢٢ م وعطلة عيد الفطر المبارك لعام ١٤٤٣ هـ

بمناسبة يوم العمال العالمي لعام ٢٠٢٢ م، تعطّل وزارات المملكة وهيئاتها ومؤسساتها العامة يوم الأحد الموافق الأول من شهر مايو ٢٠٢٢ م، كما تعطّل وزارات المملكة وهيئاتها ومؤسساتها العامة بمناسبة عيد الفطر المبارك لعام ١٤٤٣ هـ يوم العيد واليومين التاليين له، وإذا صادف أحد أيام العيد يوم عطلة رسمية، فيعوّض عنه بتمديد العطلة يوماً آخر.

رئيس مجلس الوزراء
سلمان بن حمد آل خليفة

صدر بتاريخ: ٢٤ رمضان ١٤٤٣ هـ
الموافق: ٢٥ أبريل ٢٠٢٢ م

وزارة العدل والشئون الإسلامية والأوقاف

قرار رقم (٦١) لسنة ٢٠٢٢
بتعديل جدول برامج التأهيل والتدريب
المُرافق للقرار رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٨ بشأن تحديد برامج التأهيل والتدريب
للمحكوم عليهم بعقوبات بديلة وإجراءات تنفيذها

وزير العدل والشئون الإسلامية والأوقاف:
بعد الاطلاع على القانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٧ بشأن العقوبات والتدابير البديلة، المعدل
بالمرسوم بقانون رقم (٢٤) لسنة ٢٠٢١، وعلى الأخص المادة (٨) منه،
وعلى القرار رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٨ بشأن تحديد برامج التأهيل والتدريب للمحكوم عليهم
بعقوبات بديلة وإجراءات تنفيذها، وتعديلاته،
وعلى القرار رقم (٧٦) لسنة ٢٠١٨ بشأن تحديد الجهة المعنية وآلية تنفيذ العقوبات
والتدابير البديلة، وتعديلاته،
وبعد التنسيق مع وزير الداخلية،
وبناءً على عرض وكيل الوزارة للعدل والشئون الإسلامية،

قرر الآتي:

مادة (١)

يُضاف بند جديد برقم (٧) إلى جدول برامج التأهيل والتدريب المُرافق للقرار رقم (٣٦)
لسنة ٢٠١٨ بشأن تحديد برامج التأهيل والتدريب للمحكوم عليهم بعقوبات بديلة وإجراءات
تنفيذها، نصه الآتي:

الرقم	نوع البرنامج	الجهة المُشرفة
٧	برنامج (تعافٍ)	جمعية التعافٍ من المخدرات

مادة (٢)

على وكيل الوزارة للعدل والشئون الإسلامية تنفيذ أحكام هذا القرار، ويُعمل به من اليوم
التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

وزير العدل

والشئون الإسلامية والأوقاف

خالد بن علي بن عبد الله آل خليفة

صدر بتاريخ: ٢٥ رمضان ١٤٤٣هـ
الموافق: ٢٦ أبريل ٢٠٢٢م

وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

قرار رقم (٣٦) لسنة ٢٠٢٢ بشأن سحب ترخيص مركز تدريب - أرنست ويونغ "مؤسسة تدريبية خاصة"

وزير العمل والتنمية الاجتماعية:

بعد الاطلاع على المرسوم بقانون رقم (٢٥) لسنة ١٩٩٨ بشأن المؤسسات التعليمية والتدريبية الخاصة،

وعلى القرار رقم (١٣) لسنة ١٩٩٩ بشأن المؤسسات التدريبية الخاصة،
وعلى القرار رقم (١١) لسنة ٢٠١٢ بشأن نقل ترخيص مركز تدريب - أرنست ويونغ
"مؤسسة تدريبية خاصة"،

وعلى تقرير الزيارة التفتيشية للمؤسسة التدريبية رقم (١١٣٠) المؤرخ في ١٣ أبريل ٢٠٢٢،
وبناءً على عرض القائم بأعمال وكيل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية،

قرر الآتي:

مادة (١)

يُسحب الترخيص الممنوح للسادة / أرنست ويونغ للتدريب بموجب القرار رقم (١١) لسنة ٢٠١٢ بشأن نقل ترخيص مركز تدريب - أرنست ويونغ "مؤسسة تدريبية خاصة"، وذلك للمخالفة المحررة ضد المؤسسة التدريبية في تقرير الزيارة التفتيشية رقم (١١٣٠) المؤرخ في ١٣ أبريل ٢٠٢٢، المتمثلة في عدم وجود مقر للمؤسسة التدريبية وإخلاء المقر المعتمد لدى الوزارة.

مادة (٢)

تتحمل المؤسسة المذكورة في المادة (١) من هذا القرار كافة المسؤوليات والتبعات القانونية والمالية المترتبة على تنفيذ أحكام هذا القرار.

مادة (٣)

على وكيل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تنفيذ أحكام هذا القرار، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

وزير العمل والتنمية الاجتماعية
جميل بن محمد علي حميدان

صدر بتاريخ: ٢٠ رمضان ١٤٤٣هـ
الموافق: ٢١ أبريل ٢٠٢٢م

وزارة المواصلات والاتصالات

قرار رقم (٥) لسنة ٢٠٢٢

بتعديل بعض أحكام القرار رقم (٢) لسنة ٢٠٢١

بشأن شروط التسجيل والسلامة وإجراءات الحصول على ترخيص
الملاحة وإجازة القيادة للسفن الصغيرة التي تقل حمولتها
الإجمالية عن مائة وخمسين طناً

وزير المواصلات والاتصالات:

بعد الاطلاع على القرار رقم (٢) لسنة ٢٠٢١ بشأن شروط التسجيل والسلامة وإجراءات
الحصول على ترخيص الملاحة وإجازة القيادة للسفن الصغيرة التي تقل حمولتها الإجمالية
عن مائة وخمسين طناً، المعدل بالقرار رقم (٢) لسنة ٢٠٢٢،
وبناءً على عرض وكيل الوزارة لشؤون الموانئ والملاحة البحرية،

قرر الآتي:

المادة الأولى

يُستبدل بنصي المادتين (٣) و(٢٠) مكرراً الفقرة (ب) من القرار رقم (٢) لسنة ٢٠٢١
بشأن شروط التسجيل والسلامة وإجراءات الحصول على ترخيص الملاحة وإجازة القيادة
للسفن الصغيرة التي تقل حمولتها الإجمالية عن مائة وخمسين طناً، النصان الآتيان:
مادة (٣):

تغيير الاسم والمواصفات الجوهرية

لا يجوز لمالك السفينة أو الدراجة المائية (الجَت سَكي) تغيير اسمها أو إدخال أية تعديلات
جوهرية عليها قد تؤثر على توازنها، أو أبعادها، أو سرعتها، أو الأصوات المنبثقة منها، أو
أوصافها المذكورة في شهادة التسجيل، إلا بموافقة الإدارة المختصة. وفي حالة الموافقة، يُلغى
الاسم القديم ويُثبت الموظف المختص الاسم الجديد في الخانة المعدة لذلك بسجل التسجيل
ويؤشّر بالمواصفات الجديدة في شهادة التسجيل، كما تصدر شهادة تسجيل بالبيانات الجديدة
بعد التأكد من سلامة السفينة أو الدراجة المائية (الجَت سَكي).

مادة (٢٠) مكرراً فقرة (ب):

ب- يُشترط أثناء استخدام الدراجات المائية (الجَتَّ سَكِي) التقيد بالآتي:

- ١- لبس سترات النجاة لجميع الركاب.
- ٢- وضع مفتاح الأمان حول معصم السائق أو في سترة النجاة لإيقاف المحرك في حالات الطوارئ.
- ٣- الابتعاد عن المناطق المحظورة والشواطئ العامة والخاصة والأماكن المخصصة للسباحة مسافة لا تقل عن (١٠٠) متر.
- ٤- الابتعاد عن المنشآت الحيوية والممرات البحرية.
- ٥- استخدام الدراجة المائية (الجَتَّ سَكِي) خلال فترة النهار فقط.
- ٦- ألا يقل عمر السائق عن (١٦) سنة ميلادية إلا إذا كان ولي أمره برفقته على ظهر الدراجة المائية (الجَتَّ سَكِي).
- ٧- عدم التسابق أو القيام بأية حركات استعراضية خطيرة.
- ٨- الابتعاد بمسافة لا تقل عن (١٠) أمتار عن أية وحدة بحرية أخرى.
- ٩- ألا يتجاوز عدد الركاب الحد الأقصى المحدد للدراجة المائية (الجَتَّ سَكِي) في شهادة التسجيل.

المادة الثانية

على وكيل الوزارة لشئون الموانئ والملاحة البحرية تنفيذ أحكام هذا القرار، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

وزير المواصلات والاتصالات

كمال بن أحمد محمد

صدر بتاريخ: ١٦ رمضان ١٤٤٣هـ

الموافق: ١٧ أبريل ٢٠٢٢م

وزارة الصناعة والتجارة والسياحة

قرار رقم (٤٢) لسنة ٢٠٢٢

بشأن اشتراطات ومعايير الترخيص بمزاولة نشاط المطاعم المخصصة للخدمات السياحية

وزير الصناعة والتجارة والسياحة:

بعد الاطلاع على المرسوم بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٨٦ بشأن تنظيم السياحة، وتعديلاته، وعلى القانون رقم (٦٢) لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء وتنظيم هيئة البحرين للسياحة والمعارض، المعدل بالمرسوم بقانون رقم (٣١) لسنة ٢٠١٥، وعلى المرسوم رقم (٦٤) لسنة ٢٠٢١ بإعادة تنظيم هيئة البحرين للسياحة والمعارض، وعلى القرار رقم (٢) لسنة ١٩٨٩ بشأن شروط وإجراءات منح التراخيص لمزاولة أعمال الخدمات السياحية وتجديدها، المعدل بالقرار رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، وعلى القرار رقم (١) لسنة ٢٠١٤ بشأن تصنيف وتنظيم تراخيص المرافق السياحية المخصصة لخدمة المأكولات والمشروبات بالفنادق، وعلى القرار رقم (١) لسنة ٢٠١٨ بشأن رسوم منح وتجديد تراخيص الخدمات السياحية، وعلى القرار رقم (٣٤) لسنة ٢٠١٩ بشأن تنظيم مزاولة نشاط المطاعم المخصصة للخدمات السياحية، وعلى القرار رقم (٥٤) لسنة ٢٠١٩ بشأن اشتراطات ومعايير الترخيص بمزاولة نشاط المطاعم المخصصة للخدمات السياحية،

قرر الآتي:

مادة (١)

تسري أحكام هذا القرار على المطاعم المخصصة للخدمات السياحية المستقلة عن الفنادق.

مادة (٢)

يشترط للترخيص بمزاولة نشاط المطاعم المخصصة للخدمات السياحية الآتي:

- ١- أن تكون المطاعم المخصصة للخدمات السياحية في عقار ملائم وذلك بعد موافقة هيئة البحرين للسياحة والمعارض.
- ٢- الحصول على موافقات الجهات المعنية بممارسة نشاط المطاعم المخصصة للخدمات السياحية.

- ٣- الالتزام بالمواصفات والمعايير والاشتراطات التي تحددها الإدارة المعنية بالرقابة والتراخيص بهيئة البحرين للسياحة والمعارض.
- ٤- الالتزام بشروط الترخيص وعدم استغلال المطاعم في أي نشاط آخر بخلاف النشاط المرخص به.

مادة (٣)

يُلغى القرار رقم (٥٤) لسنة ٢٠١٩ بشأن اشتراطات ومعايير الترخيص بمزاولة نشاط المطاعم المخصصة للخدمات السياحية.

مادة (٤)

على الرئيس التنفيذي لهيئة البحرين للسياحة والمعارض تنفيذ أحكام هذا القرار، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

وزير الصناعة والتجارة والسياحة
زايد بن راشد الزياني

صدر بتاريخ: ٢٧ رمضان ١٤٤٣هـ
الموافق: ٢٨ أبريل ٢٠٢٢م

وزارة شؤون الشباب والرياضة

قرار رقم (١١) لسنة ٢٠٢٢

بشأن تعيين مدير للمركز العلمي البحري

وزير شؤون الشباب والرياضة:

بعد الاطلاع على قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٨٩، وتعديلاته،

وعلى القرار رقم (٢) لسنة ٢٠١٨ في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي لمراكز تمكين الشباب والهيئات الشبابية الخاضعة لإشراف وزارة شؤون الشباب والرياضة، وتعديلاته، وعلى القرار رقم (٨) لسنة ٢٠٢١ بشأن تعيين مدير للمركز العلمي البحري، ونظراً لعدم وجود مدير للمركز بعد انتهاء المدة المحددة في القرار رقم (٨) لسنة ٢٠٢١ بشأن تعيين مدير للمركز العلمي البحري، وبناءً على عرض القائم بأعمال وكيل الوزارة،

قرر الآتي:

المادة الأولى

تُعَيِّن السيدة/ لطيفة عبدالله المطيوع، مديراً للمركز العلمي البحري لمدة عام، أو لحين الانتهاء من إجراءات إدراج المركز بالهيكل التنظيمي لوزارة شؤون الشباب والرياضة أيهما أقرب.

المادة الثانية

يتولى المدير المعين إدارة شؤون المركز وتصريف أموره وأنشطته بالتنسيق مع وزارة شؤون الشباب والرياضة، وفقاً لأحكام قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٨٩، واللائحة النموذجية للنظام الأساسي لمراكز تمكين الشباب والهيئات الشبابية الخاضعة لإشراف وزارة شؤون الشباب والرياضة المرافقة للقرار رقم (٢) لسنة ٢٠١٨، وتكون له كافة الاختصاصات والمسؤوليات المقررة لمجلس الإدارة المنصوص عليها في اللائحة النموذجية المشار إليها تحت إشراف ورقابة الوزارة، ووفقاً للخطة والبرامج والأنشطة

التي تضعها أو توافق عليها الوزارة، كما يتولى مسؤولية الإشراف والمتابعة والتوجيه بالنسبة لموظفي وعمال المركز.

المادة الثالثة

على القائمين بالعمل بالمركز أن يبادروا بتسليم المدير المعين جميع أموال المركز وسجلاته ودفاتره ومستنداته.

المادة الرابعة

يُعدُّ مدير المركز تقريراً يُقدَّم إلى وزارة شؤون الشباب والرياضة بشأن أوضاع المركز، متضمناً مقترحاته لتطوير وتنظيم العمل به، وذلك خلال شهر من تاريخ العمل بأحكام هذا القرار.

المادة الخامسة

على كافة المعنيين بوزارة شؤون الشباب والرياضة تنفيذ أحكام هذا القرار، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

وزير شؤون الشباب والرياضة

أيمن بن توفيق المؤيد

صدر بتاريخ: ٢٠ رمضان ١٤٤٣هـ

الموافق: ٢١ أبريل ٢٠٢٢م

وزارة شؤون الشباب والرياضة

قرار رقم (١٢) لسنة ٢٠٢٢

بشأن تعيين مدير لمركز تمكين شباب المحرق النموذجي

وزير شؤون الشباب والرياضة:

بعد الاطلاع على قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٨٩، وتعديلاته،

وعلى القرار رقم (٢) لسنة ٢٠١٨ في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي لمراكز تمكين الشباب والهيئات الشبابية الخاضعة لإشراف وزارة شؤون الشباب والرياضة، وتعديلاته، وعلى القرار رقم (٩) لسنة ٢٠٢١ بشأن تعيين مدير لمركز تمكين شباب المحرق النموذجي، ونظراً لعدم وجود مدير للمركز بعد انتهاء المدة المحددة في القرار رقم (٩) لسنة ٢٠٢١ بشأن تعيين مدير لمركز تمكين شباب المحرق النموذجي، وبناءً على عرض القائم بأعمال وكيل الوزارة،

قرر الآتي:

المادة الأولى

يُعين السيد / محمد علي جناحي، مديراً لمركز تمكين شباب المحرق النموذجي لمدة عام، أو لحين الانتهاء من إجراءات إدراج المركز بالهيكل التنظيمي لوزارة شؤون الشباب والرياضة أيهما أقرب.

المادة الثانية

يتولى المدير المعين إدارة شؤون المركز وتصريف أموره وأنشطته بالتنسيق مع وزارة شؤون الشباب والرياضة، وفقاً لأحكام قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٨٩، واللائحة النموذجية للنظام الأساسي لمراكز تمكين الشباب والهيئات الشبابية الخاضعة لإشراف وزارة شؤون الشباب والرياضة المرافقة للقرار رقم (٢) لسنة ٢٠١٨، وتكون له كافة الاختصاصات والمسؤوليات المقررة لمجلس الإدارة المنصوص عليها في اللائحة النموذجية المشار إليها تحت إشراف ورقابة الوزارة، ووفقاً للخطط والبرامج والأنشطة التي تضعها أو توافق عليها الوزارة، كما يتولى مسؤولية الإشراف والمتابعة والتوجيه بالنسبة لموظفي وعمال المركز.

المادة الثالثة

على القائمين بالعمل بالمركز أن يبادروا بتسليم المدير المعين جميع أموال المركز وسجلاته ودفاتره ومستنداته.

المادة الرابعة

يُعدُّ مدير المركز تقريراً يقدِّم إلى وزارة شؤون الشباب والرياضة بشأن أوضاع المركز، متضمناً مقترحاته لتطوير وتنظيم العمل به، وذلك خلال شهر من تاريخ العمل بأحكام هذا القرار.

المادة الخامسة

على كافة المعنيين بوزارة شؤون الشباب والرياضة تنفيذ أحكام هذا القرار، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

وزير شؤون الشباب والرياضة
أيمن بن توفيق المؤيد

صدر بتاريخ: ٢٠ رمضان ١٤٤٣هـ
الموافق: ٢١ أبريل ٢٠٢٢م

وزارة شؤون الشباب والرياضة

قرار رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢

بشأن تعيين مدير لمركز تمكين شباب مدينة حمد النموذجي

وزير شؤون الشباب والرياضة:

بعد الاطلاع على قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٨٩، وتعديلاته،

وعلى القرار رقم (٢) لسنة ٢٠١٨ في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي لمراكز تمكين الشباب والهيئات الشبابية الخاضعة لإشراف وزارة شؤون الشباب والرياضة، وتعديلاته، وعلى القرار رقم (٧) لسنة ٢٠٢١ بشأن تعيين مدير لمركز تمكين شباب مدينة حمد النموذجي،

ونظراً لعدم وجود مدير للمركز بعد انتهاء المدة المحددة في القرار رقم (٧) لسنة ٢٠٢١ بشأن تعيين مدير لمركز تمكين شباب مدينة حمد النموذجي، وبناءً على عرض القائم بأعمال وكيل الوزارة،

قرر الآتي:

المادة الأولى

تُعَيِّن السيدة/ نيلة عبد الله المير، مديراً لمركز تمكين شباب مدينة حمد النموذجي لمدة عام، أو لحين الانتهاء من إجراءات إدراج المركز بالهيكل التنظيمي لوزارة شؤون الشباب والرياضة أيهما أقرب.

المادة الثانية

يتولى المدير المعين إدارة شؤون المركز وتصريف أموره وأنشطته بالتنسيق مع وزارة شؤون الشباب والرياضة، وفقاً لأحكام قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٨٩، واللائحة النموذجية للنظام الأساسي لمراكز تمكين الشباب والهيئات الشبابية الخاضعة لإشراف وزارة شؤون الشباب والرياضة المرافقة للقرار رقم (٢) لسنة

٢٠١٨، وتكون له كافة الاختصاصات والمسؤوليات المقررة لمجلس الإدارة المنصوص عليها في اللائحة النموذجية المشار إليها تحت إشراف ورقابة الوزارة، ووفقاً للخطط والبرامج والأنشطة التي تضعها أو توافق عليها الوزارة، كما يتولى مسؤولية الإشراف والمتابعة والتوجيه بالنسبة لموظفي وعمال المركز.

المادة الثالثة

على القائمين بالعمل بالمركز أن يبادروا بتسليم المدير المعين جميع أموال المركز وسجلاته ودفاتره ومستنداته.

المادة الرابعة

يُعدُّ مدير المركز تقريراً يقدم إلى وزارة شؤون الشباب والرياضة بشأن أوضاع المركز، متضمناً مقترحاته لتطوير وتنظيم العمل به، وذلك خلال شهر من تاريخ العمل بأحكام هذا القرار.

المادة الخامسة

على كافة المعنيين بوزارة شؤون الشباب والرياضة تنفيذ أحكام هذا القرار، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

وزير شؤون الشباب والرياضة

أيمن بن توفيق المؤيد

صدر بتاريخ: ٢٠ رمضان ١٤٤٣هـ

الموافق: ٢١ أبريل ٢٠٢٢م

مؤسسة التنظيم العقاري

قرار رقم (٢) لسنة ٢٠٢٢

بتعديل بعض أحكام القرار رقم (١) لسنة ٢٠٢٠ بتنظيم أحكام اتحادات الملاك في العقارات المشتركة

رئيس مجلس إدارة مؤسسة التنظيم العقاري:

بعد الاطلاع على قانون تنظيم القطاع العقاري الصادر بالقانون رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٧،
وعلى القرار رقم (١) لسنة ٢٠٢٠ بتنظيم أحكام اتحادات الملاك في العقارات المشتركة،
وبناءً على عرض الرئيس التنفيذي لمؤسسة التنظيم العقاري،
وبعد موافقة مجلس إدارة مؤسسة التنظيم العقاري،

قرر الآتي:

المادة الأولى

تستبدل بنصوص المواد (٣٦) و (٥٠) الفقرة الثانية و (٥٥) و (٦٣) من القرار رقم (١) لسنة ٢٠٢٠ بتنظيم أحكام اتحادات الملاك في العقارات المشتركة، النصوص الآتية:

مادة (٣٦):

انتخاب مجلس إدارة الاتحاد

في حالة ما إذا كان عدد الوحدات بالعقار المشترك أكثر من تسع وحدات ينتخب أعضاء اتحاد الملاك مجلساً لإدارة الاتحاد في اجتماع الجمعية العمومية السنوي، ويكون لكل عضو صوت واحد في الانتخابات عن كل وحدة مملوكة له، ما لم ينص النظام الأساسي على حد أقصى من الأصوات لكل عضو، على ألا يقل عدد أعضاء مجلس إدارة الاتحاد عن ثلاثة أعضاء ولا يزيد على تسعة أعضاء.

ويجوز للجمعية العمومية اختيار ثلاثة أعضاء احتياطيين لاستكمال المناصب الشاغرة في مجلس الإدارة عند خلوها لأي سبب كان.

وفي حالة ما إذا كان عدد الوحدات بالعقار المشترك تسعاً أو أقل، يكون الملاك أعضاء بمجلس إدارة الاتحاد تلقائياً دون الحاجة إلى إجراء انتخابات.

أما بالنسبة لاتحاد الملاك الرئيسي أو المركزي فيشترط ألا يقل عدد أعضاء مجلس إدارة الاتحاد عن خمسة أعضاء في اتحاد الملاك الرئيسي وسبعة أعضاء في اتحاد الملاك المركزي ولا يزيد على تسعة أعضاء في أي منهما، وذلك كله ما لم ينص النظام الأساسي على خلاف ذلك.

مادة (٥٠) الفقرة الثانية:

ولا يجوز انتخاب أي عضو كأمين خزينة لفترتين متتاليتين، ويجوز أن يشغل عضو واحد من أعضاء مجلس إدارة الاتحاد أكثر من منصب، وذلك بموافقة أغلبية مجلس الإدارة.

مادة (٥٥):**الحضور**

يكون حضور الجمعية العمومية للاتحاد الرئيسي أو الاتحاد المركزي من رؤساء مجالس اتحادات الملاك الفرعية أو الممثلين الذين اعتمدتهم الأعضاء في حالة عدم انتخاب مجالس إدارات لتلك الاتحادات، إضافةً إلى ملاك الوحدات الرئيسية أو المركزية بحسب الأحوال. ويجوز لاتحاد الملاك طلب حضور مراقب محايد في اجتماعات الجمعية العمومية.

مادة (٦٣):**القرار العادي**

يكون التصويت على القرارات العادية بأغلبية الأعضاء الحاضرين وفقاً لنص المادة (٥٩) من هذا القرار، وذلك بقرار عادي ما لم ينص على خلاف ذلك في هذا القرار أو النظام الأساسي أو النظام الرئيسي.

ويجوز أن يكون التصويت برفع الأيدي، بحيث يكون لكل مالك وحدة صوت واحد ويكون التصويت وفقاً لنسبة الصوت أو وزنه الانتخابي والذي يُحتسب على النحو الآتي:

١- بالنسبة لقطع الأراضي التي لم يتم تطويرها وبالنسبة للشقق والطبقات يُحتسب وزن الصوت الانتخابي بحسب مساحة الأرض أو الشقة أو الطبقة الثابتة بوثيقة الملكية منسوبة إلى إجمالي مساحة الوحدات العقارية بالعقار المشترك ذات الصلة بعملية التصويت.

٢- بالنسبة لقطع الأراضي التي تم تطويرها وتم توصيل خدمات الكهرباء والماء إليها يُحتسب وزن الصوت بحسب مساحة الأرض الثابتة بوثيقة الملكية مضافاً إليها مساحة البناء طبقاً للحد الأقصى لمساحة البناء المسموح به قانوناً منسوبة إلى إجمالي مساحة الوحدات العقارية بالعقار المشترك ذات الصلة بعملية التصويت.

ويجوز أن يحدد النظام الأساسي نسب أصوات متساوية في أي من الحالتين الآتيتين:

١- رغبة الملاك في التصويت بالتساوي.

٢- لتحقيق الإدارة المثلى للعقار المشترك، في حال كون التصويت بالتساوي إيجابياً للملاك.

كما يجوز أن يتضمن النظام الأساسي آلية أخرى لحساب نسبة الصوت أو وزنه الانتخابي بخلاف ما ذكر بالفقرة الثانية من هذا المادة.

المادة الثانية

يكون انتخاب مجلس إدارة الاتحادات التي تعقب نفاذ هذا القرار، وفقاً للآلية الواردة بالفقرة الثانية من المادة (٦٣) المشار إليها، ويجوز للجمعية العمومية للاتحاد النص على آلية أخرى في النظام الأساسي تطبق في الانتخابات اللاحقة.

المادة الثالثة

على الرئيس التنفيذي تنفيذ أحكام هذا القرار، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

رئيس مجلس إدارة مؤسسة التنظيم العقاري
سلمان بن عبدالله بن حمد آل خليفة

صدر بتاريخ: ٢٦ رمضان ١٤٤٣هـ
الموافق: ٢٧ أبريل ٢٠٢٢م

وزارة الأشغال وشئون البلديات والتخطيط العمراني

قرار رقم (٧٣) لسنة ٢٠٢٢

بشأن تغيير تصنيف عقار في منطقة باربار - مجمع (٥٢٦)

وزير الأشغال وشئون البلديات والتخطيط العمراني:

بعد الاطلاع على قانون تنظيم المباني الصادر بالمرسوم بقانون رقم (١٣) لسنة ١٩٧٧، وتعديلاته، وعلى الأخص المادة (٢٠) منه،

وعلى المرسوم بقانون رقم (٢) لسنة ١٩٩٤ بشأن التخطيط العمراني، وتعديلاته، ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم (١) لسنة ١٩٩٤،

وعلى المرسوم بقانون رقم (٣) لسنة ١٩٩٤ بشأن تقسيم الأراضي المعدّة للتعمير والتطوير، المعدّل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٥، ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠٩، وتعديلاتها،

وعلى قانون البلديات الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠١، وتعديلاته، ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم (١٦) لسنة ٢٠٠٢، وتعديلاتها،

وعلى القانون رقم (٣٩) لسنة ٢٠٠٩ بشأن استملاك العقارات للمنفعة العامة،

وعلى المرسوم رقم (٥٠) لسنة ٢٠١٩ بإعادة تنظيم شئون الأشغال وشئون البلديات في وزارة الأشغال وشئون البلديات والتخطيط العمراني، المعدّل بالمرسوم رقم (٨٩) لسنة ٢٠٢١،

وعلى الاشتراطات التنظيمية للتعمير بمختلف المناطق في المملكة الصادرة بالقرار رقم (٢٨) لسنة ٢٠٠٩، المعدّلة بالقرار رقم (٥٥) لسنة ٢٠١٦،

وبعد العرض على المجلس البلدي لبلدية المنطقة الشمالية،

وبعد موافقة اللجنة العليا للتخطيط العمراني،

وبناءً على الدراسات الاجتماعية والعمرانية والتخطيطية للمنطقة،

وبناءً على عرض الرئيس التنفيذي لهيئة التخطيط والتطوير العمراني،

مادة (١)

يغير تصنيف العقار رقم (٥٥٠١٧١٢٢) الكائن في منطقة باربار مجمع (٥٢٦) من تصنيف مناطق السكن المتصل ب (RHB) إلى تصنيف مناطق الخدمات والمرافق العامة (PS)، وفقاً لما هو وارد في الخارطة المرافقة لهذا القرار، وتطبق عليه الاشتراطات التنظيمية للتعمير الواردة في القرار رقم (٢٨) لسنة ٢٠٠٩.

مادة (٢)

يُلغى كل نص يتعارض مع أحكام هذا القرار.

مادة (٣)

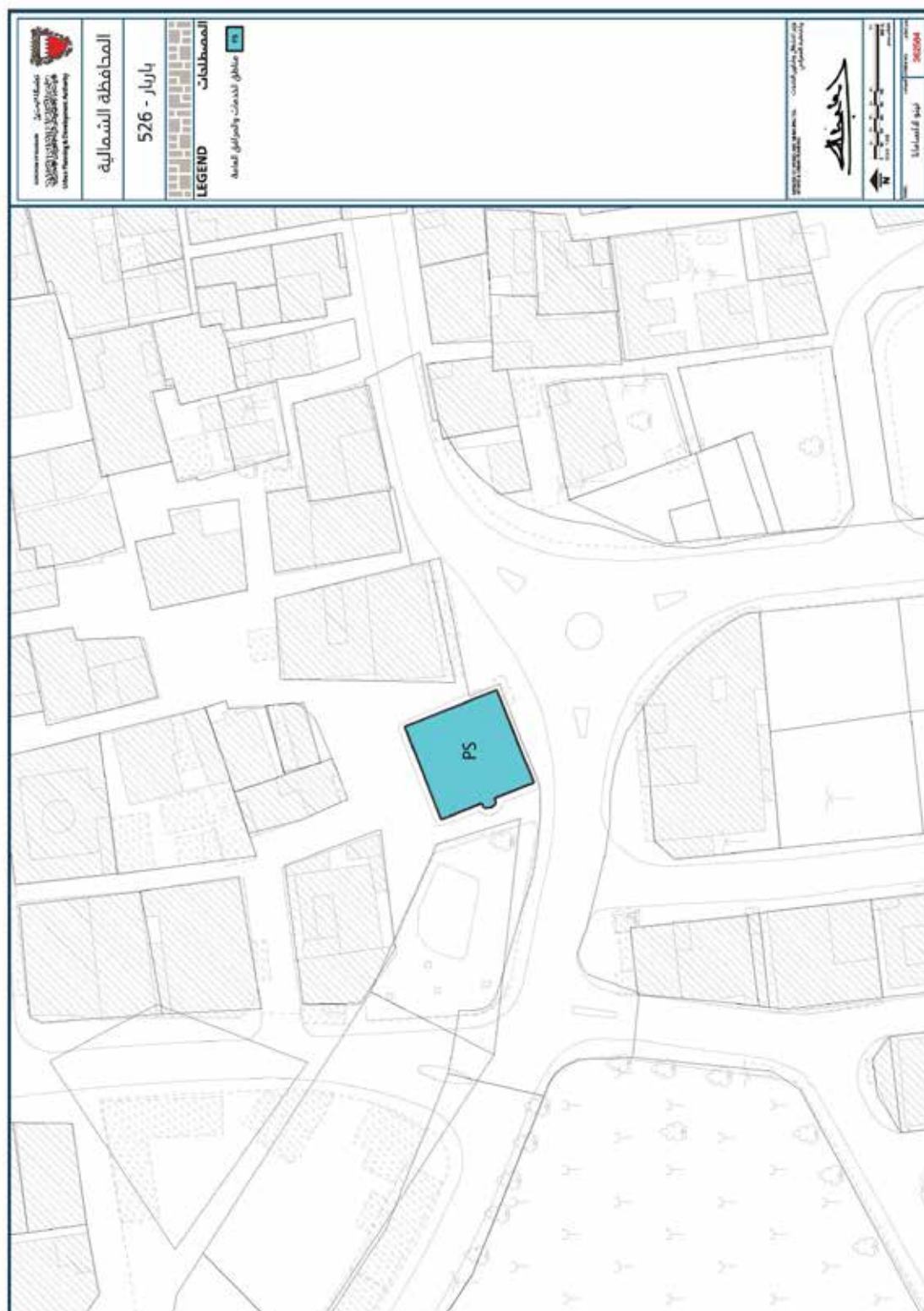
يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

وزير الأشغال وشئون البلديات والتخطيط العمراني

عصام بن عبدالله خلف

صدر بتاريخ: ٩ رمضان ١٤٤٣هـ

الموافق: ١٠ أبريل ٢٠٢٢م



وزارة الأشغال وشئون البلديات والتخطيط العمراني

قرار رقم (٧٧) لسنة ٢٠٢٢

بشأن المخطط التفصيلي الجزئي لمنطقة مقابة - مجمع (٥٠٩)

وزير الأشغال وشئون البلديات والتخطيط العمراني:

بعد الاطلاع على قانون تنظيم المباني الصادر بالمرسوم بقانون رقم (١٣) لسنة ١٩٧٧، وتعديلاته، وعلى الأخص المادة (٢٠) منه،

وعلى المرسوم بقانون رقم (٢) لسنة ١٩٩٤ بشأن التخطيط العمراني، وتعديلاته، ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم (١) لسنة ١٩٩٤،

وعلى المرسوم بقانون رقم (٣) لسنة ١٩٩٤ بشأن تقسيم الأراضي المعدّة للتعمير والتطوير، المعدّل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٥، ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠٩، وتعديلاتها،

وعلى قانون البلديات الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠١، وتعديلاته، ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم (١٦) لسنة ٢٠٠٢، وتعديلاتها،

وعلى القانون رقم (٣٩) لسنة ٢٠٠٩ بشأن استملاك العقارات للمنفعة العامة،

وعلى المرسوم رقم (٥٠) لسنة ٢٠١٩ بإعادة تنظيم شئون الأشغال وشئون البلديات في وزارة الأشغال وشئون البلديات والتخطيط العمراني، المعدّل بالمرسوم رقم (٨٩) لسنة ٢٠٢١،

وعلى الاشتراطات التنظيمية للتعمير بمختلف المناطق في المملكة الصادرة بالقرار رقم (٢٨) لسنة ٢٠٠٩، المعدّلة بالقرار رقم (٥٥) لسنة ٢٠١٦،

وبعد العرض على المجلس البلدي لبلدية المنطقة الشمالية،

وبعد موافقة اللجنة العليا للتخطيط العمراني،

وبناءً على الدراسات الاجتماعية والعمرانية والتخطيطية للمنطقة،

وبناءً على عرض الرئيس التنفيذي لهيئة التخطيط والتطوير العمراني،

قرر الآتي:

مادة (١)

يُعتمد المخطط التفصيلي الجزئي المعد من قِبَل هيئة التخطيط والتطوير العمراني لمنطقة مقابة والواقع ضمن مجمع (٥٠٩) طبقاً للمخطط التفصيلي المرافق لهذا القرار.

مادة (٢)

تُصنَّف المناطق التعميرية الواقعة ضمن منطقة مقابة مجمع (٥٠٩) وفقاً لما هو وارد في مخطط استعمالات الأراضي المرافق لهذا القرار، وتطبق عليها الاشتراطات التنظيمية للتعمير الواردة في القرار رقم (٢٨) لسنة ٢٠٠٩.

مادة (٣)

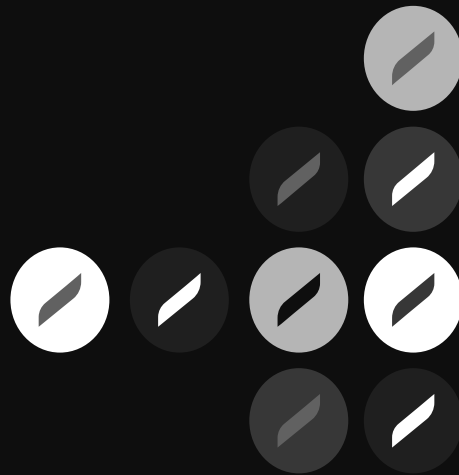
يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

وزير الأشغال وشئون البلديات والتخطيط العمراني
عصام بن عبدالله خلف

صدر بتاريخ: ١٩ رمضان ١٤٤٣هـ
الموافق: ٢٠ أبريل ٢٠٢٢م

تمكين
Tamkeen

الخطة السنوية
لصندوق العمل (تمكين)
2022





الملخص التنفيذي

وفي 2022، يهدف الصندوق لمنح للإنتاجية والتأثير الاقتصادي، من خلال مواهلتها في العمل للوفاء بالالتزاماتها وفقاً لخطة التعافي الاقتصادي وإستراتيجيتها الجديدة. وبناء على ذلك، تم تحديد أربع محاور ذات لدعم وخلق فرص جديدة للمؤسسات والأفراد السوريين وهي: المساهمة في الانتاجية والنمو الاقتصادي من خلال رفع الإنتاجية، خلق مؤسسات أكثر كفاءة وفعالية، خلق وظائف عالية الجودة ودعم التقدم الوظيفي، وتحفيز التسهيلات التمويلية.

وعليه، توضح هذه الخطة طريقة عمل الصندوق المحدث لدعم القطاع الخاص وسوق العمل وفقاً للخطة الإستراتيجية للأعوام 2021-2025 وبرامج الصندوق الجديدة وأهدافها.

واصل صندوق العمل (تمكين) جهوده لضمان استمرارية الأعمال ودعم سوق العمل في عام 2021 بالرغم من التحديات المستمرة بسبب جائحة كورونا (كوفيد-19)، حيث بلغ إجمالي الالتزامات التي تم رصدها في عام 2021 لدعم الاقتصاد أكثر من 122 مليون دينار بحريني.

هذا وتفتخر تمكين بدعمها في العام الماضي لأكثر من 8 آلاف مؤسسة جديدة وقائمة وتوظيف أكثر من (7000) 7 آلاف بحريني عبر البرنامج الوطني للتوظيف إضافة إلى تدريب (11000) أحدى عشر ألف بحريني من خلال برامج التدريب المتعددة، وذلك في ضوء الجهود المبذولة في الأشهر الماضية لتطبيق الخطة الحكومية للتعافي الاقتصادي وبرنامج التوازن المالي والذي شهد الاقتصاد بموجبه انتعاشاً ملحوظاً من تداعيات كوفيد-19، والذي حتم على معظم المؤسسات ضرورة التحلي بالمرونة من خلال المخي. في تطبيق التكنولوجيا الرقمية لضمان استمراريته في السوق



مسؤوليات الصندوق

أهداف الصندوق

وفقاً للقانون رقم (57) لسنة 2006-المادة 3، تسعى تمكين إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. المساهمة في تنمية وتعزيز الاقتصاد الوطني.
2. المساهمة في تطوير القطاع الخاص لجعله محرك النمو الاقتصادي في المملكة.
3. رفع كفاءة العمال البحرينيين ومقدرتهم الإنتاجية وقدرتهم على المنافسة في سوق العمل.
4. تهيئة البيئة المناسبة لجعل العمال البحرينيين الخيار الأفضل للتوظيف من قبل أصحاب العمل.
5. تهيئة البيئة المناسبة لزيادة إدماج المرأة البحرينية في سوق العمل.
6. خلق فرص عمل جديدة ومناسبة للعمال البحرينيين.

رؤيتنا

تمكين البحرينيين من خلال تطويرهم، والمساهمة في تحقيق ازدهار الاقتصاد الوطني.

رسالتنا

تمكين البحرينيين بما يتناسب مع متطلبات السوق، وتعزيز قدرات المؤسسات للمساهمة في توسيع الاقتصاد الوطني.

الخطة السنوية 2022

نظرة عامة حول الإستراتيجية

المنهجية

وظائف عالية الجودة من خلال التكنولوجيا

أدى تعاقد دور التكنولوجيا في مجال الأعمال إلى تغيير طرق العمل في المؤسسات وبالتالي إلى تقليل احتياجاتها إلى العمالة الغير الماهرة. ستواهل تمكين دعمها من خلال خلق فرص العمل للبحريين ورفع نسبة المرونة في العمل، وتشجيع المؤسسات على تبني التكنولوجيا للارتقاء بجودة الوظائف وتنويعها، وتشجيع المشاركة في العمل الحر.

التغيير الاقتصادي من خلال الأعمال المبتكرة

تعتبر المؤسسات الناشئة وخاصة تلك المتخصصة في مجال التكنولوجيا محركاً مهماً في النمو الاقتصادي حيث إنها توفر فرضاً هائلة لمعالجة قضايا اقتصادية بطرق مبتكرة وأكثر استدامة. ستركز إستراتيجية تمكين على زيادة عدد المؤسسات الناشئة والمبتكرة، ورفع جودتها إضافة إلى توفير فرص تمويلية أفضل.

تنمية المؤسسات من خلال زيادة المرونة

تهدف تمكين إلى رفع الإنتاجية في القطاع الخاص من خلال تعزيز قدرة المؤسسات على إيجاد حلول مبتكرة، وتحسين فرص الحصول على التمويل، وتوفير الدعم المالي والاستشاري الشامل. كما تهدف تمكين لتلبية احتياجات سوق العمل من خلال مطابقة مهارات التدريب مع تلك الاحتياجات.

أطلق دورته الإستراتيجية الخامسة (2021-2025) في العام 2021 والتي تركز على أربع محاور رئيسية لتتماشى مع احتياجات الاقتصاد والمتطلبات المتغيرة لسوق العمل.

المحاور الرئيسية

- 1 تشجيع النمو وصناعة التأثير من خلال ربط دعم تمكين بالنتائج الاقتصادية.
- 2 تعزيز التنوع وزيادة الإنتاجية من خلال التركيز على القطاعات الواعدة وتشجيع المؤسسات على تطوير طرقها في العمل.
- 3 دعم المشاريع المدروسة وذات التأثير الاقتصادي.
- 4 اعتماد سبل حديثة لتنمية الموارد البشرية وتلبية احتياجات سوق العمل ورفع إنتاجيته.

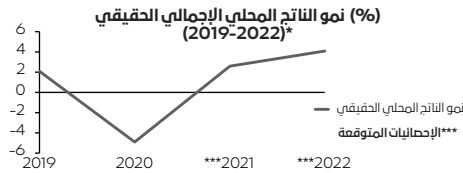
الوضع الاقتصادي

القطاع الخاص

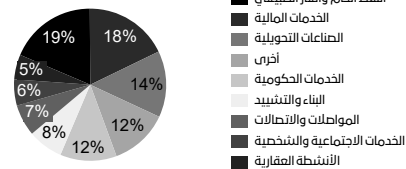
تسببت جائحة كورونا بأثار سلبية على الاقتصاد العالمي في جميع أنحاء العالم، ولم تكن البحرين مستثناة من ذلك إذ تأثر الاقتصاد نسبياً في العام 2020 بسبب عدم استقرار القطاعات غير النفطية، حيث انخفضت نسبة نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 4.9% مقارنة بـ 2.1% في العام 2019. وعليه، أطلقت حكومة البحرين في 2020 حزمة مالية واقتصادية بلغت نسبتها 30% من الناتج المحلي الإجمالي للحد من الآثار الاقتصادية الناتجة من تفشي كوفيد-19، كما اتبعت سياسات مدروسة للتعامل مع الجائحة.

واليوم، يواجه الاقتصاد التعافي من تداعيات كوفيد-19 حيث شهد انتعاشاً بنسبة طفيفة ومستقرة في الأشهر الماضية، ومن المتوقع أن تبلغ نسبة نمو الناتج المحلي الإجمالي 2.6% في عام 2021 كما يتوقع أن ترتفع النسبة إلى 4.1% في عام 2022. حيث سوف يستمر الاقتصاد في تحقيق انتعاش مطرد

القطاعات كثيفة الاعتماد على الاتصال المباشر شهدت أعلى نسبة من الضرر حيث انخفض معدل النمو السنوي للقطاعات التالية: الفنادق والمطاعم (42%)، والنقل والاتصالات (31%)، والتجارة (10%).



المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي حسب القطاع (الربع الثالث، 2021)**



سوق العمل

في العام 2020 جراء التأثير بتفشي كوفيد-19 سجل القطاع الخاص انخفاضاً في إجمالي عدد العمالة بنسبة 7%، حيث بلغ مجموع العمالة في القطاع الخاص 564,707 موظف في 2020 مقارنة بـ 605,824 في 2019. هذا وانخفض إجمالي توظيف العمالة لغير البحرينيين بنسبة 8% وذلك بسبب وقف إصدار تصاريح العمل أثناء الإغلاق الجزئي. مما قد يكون عاملاً مشجعاً للمؤسسات للاتجاه إلى الاعتماد بشكل أكبر على توظيف البحرينيين. ونتيجة لذلك أصبحت المؤسسات أقل اعتماداً على العمالة الوافدة منخفضة التكلفة حيث بدأت بالاستثمار بشكل أكبر في التكنولوجيا والابتكار في طريقة عملها.

في العام 2021 شهد القطاع الخاص ارتفاعاً بنسبة 1% في عدد العمالة البحرينية ويعود ذلك إلى الحزمة المالية والاقتصادية التي قدمتها الحكومة.

وفي العام نفسه بلغ إجمالي عدد المشتركين الجدد في القطاع الخاص 35,692 موظفاً. حيث بلغ عدد الموظفين البحرينيين الجدد الذين التحقوا بالقطاع الخاص 4,663 موظفاً بينما بلغ عدد الموظفين غير البحرينيين 31,029 موظف.

مؤشرات سوق العمل (الربع الثالث - 2021)

763 د.ب.	266 د.ب.	35,692
متوسط الأجر السنوي للبحرنيين في القطاع الخاص	متوسط الأجر السنوي لغير البحرينيين في القطاع الخاص	المساهمون الجدد في القطاع الخاص

توظيف البحرينيين في القطاع الخاص للجنسين (الربع الثالث-2021)



الوضع الاقتصادي- آثار التغيير والفرص الجديدة

من الدروس المستفادة من كوفيد-19 من قبل المؤسسات التجارية، دون حصر:

- أكدت الجائحة على أهمية التحول الرقمي حيث أصبحت المؤسسات أكثر وعياً لحاجتها إلى أن تكون أكثر مرونة من خلال الاعتماد على التكنولوجيا الرقمية وتغيير طرق عملها لضمان استمراريتها.
- من خلال تبني المؤسسات لطرق أعمال مبنية على المرونة و الابتكار وأقل اعتماداً على العمالة منخفضة التكلفة، ارتفعت نسبة إنتاجيتها.
- تتوفر عدة فرص للمؤسسات المعتمدة على الاتصال المباشر لاستخدام التجارة الإلكترونية لضمان المرونة واستمرارية أعمالها في الأوضاع الاقتصادية غير المستقرة.

التوجه الإستراتيجي لصندوق العمل (تمكين) يهدف إلى زيادة العمالة البحرينية في القطاع الخاص ورفع إنتاجية العمل من خلال:

- دعم المؤسسات عبر التحول الرقمي وتعزيز طرق عملها لتصبح أكثر إنتاجية.
 - برنامج دعم الأجور الأكثر شمولية .
 - دعم نمو المؤسسات من خلال التركيز على الإنتاجية والابتكار والاتجاه نحو الأسواق العالمية.
- عنصر رئيسي: آخر لتحقيق نمو القطاع الخاص وزيادة الإنتاجية وهو دعم المرأة البحرينية في مجال ريادة الأعمال وزيادة مشاركتها في سوق العمل:**
- يمكن تحقيق ذلك من خلال تحسين فرص حصول رائدات الأعمال على التمويل ودعم برامج ريادة الأعمال للمرأة البحرينية.

إحصائيات 2021

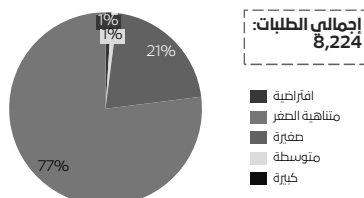
دعم تنمية القطاع الخاص*

استمر تأثير جائحة كورونا خلال العام 2021 على المؤسسات في كافة أنحاء العالم بما في ذلك مملكة البحرين. ولضمان استمرارية الأعمال قام صندوق العمل (تمكين) بدعم 8,224 مؤسسة من خلال البرامج الرئيسية، حيث بلغ إجمالي التزامات تمكين أكثر من 34 مليون دينار بحريني لبرامج تنمية القطاع الخاص الرئيسية في عام 2021، كما بلغت نسبة التزامات برنامج استمرارية الأعمال 18% من إجمالي الالتزامات بمبلغ وقدره 6 ملايين دينار بحريني. في عام 2021 شكلت المنح المشتركة غالبية التزامات تمكين لبرامج دعم القطاع الخاص بنسبة 57% أما التزامات برامج التمويل لدعم أرباح القروض والضمانات فشكّلت 43% من إجمالي التزامات دعم تنمية القطاع الخاص.

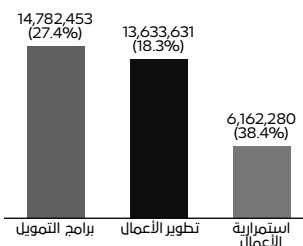
إحصائيات برامج دعم تنمية القطاع الخاص الرئيسية في عام 2021



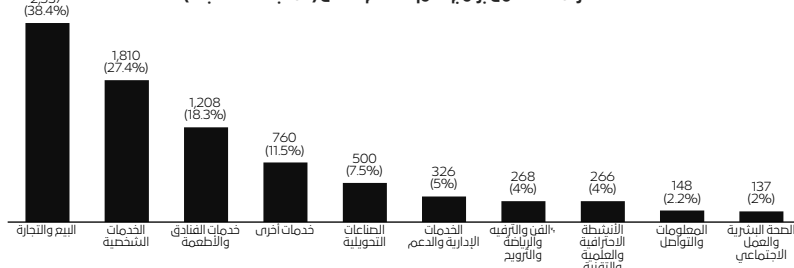
عدد المؤسسات المستفيدة بحسب الحجم حسب تصنيف وزارة التجارة والصناعة والسياحة



الالتزامات حسب البرنامج في عام 2021 (د.ب.)



القطاعات الأكثر استفادة من برامج دعم القطاع الخاص (بحسب عدد الطلبات)



الخطة السنوية 2022

إحصائيات 2021

دعم تنمية القطاع الخاص

شكّلت المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر 99% من إجمالي المؤسسات المستفيدة من برامج دعم القطاع الخاص في عام 2021. حيث بلغت نسبة المؤسسات متناهية الصغر 77% من إجمالي المؤسسات المستفيدة. وتتماشى هذه النسب مع نسب السجلات التجارية للمؤسسات التجارية الصغيرة ومتناهية الصغر في مملكة البحرين.

معظم المؤسسات المستفيدة من دعم القطاع الخاص تندرج تحت قطاع التجارة (38%)، وقطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية (27%)، وقطاع الفنادق والمطاعم (18%). حيث حازت هذه القطاعات على أعلى نسب دعم تمكين على مر السنين.

قدمت تمكين الدعم إلى 3,703 مؤسسة في مرحلة التأسيس ما يمثل حوالي 45% من المؤسسات المستفيدة من دعم تنمية القطاع الخاص. جدير بالذكر أن نسبة المؤسسات المستفيدة المملوكة من قبل النساء كلياً أو جزئياً بلغت 53%.

التغييرات الرئيسية في برامج تنمية القطاع الخاص في عام 2022

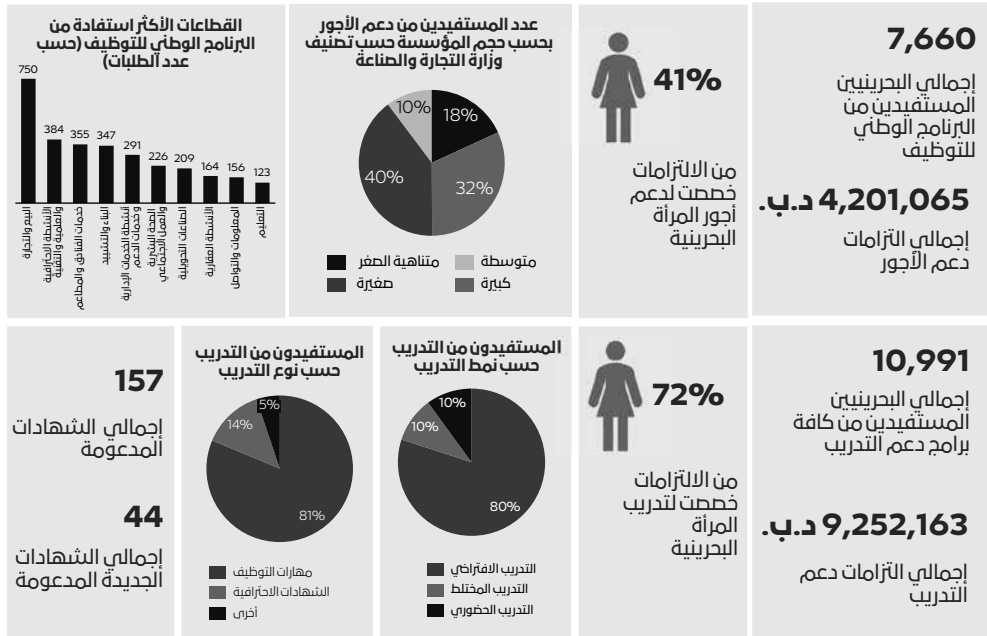
- خلق برامج قائمة على الأهداف وتستند على نهج مدروس لتعزيز النمو والتأثير الاقتصادي.
- شمولية الدعم من خلال دمج المنح والتمويل، والدعم الفني الاستشاري.
- تقديم دعم مخصص وفقاً لحجم وعمر المؤسسة.
- التركيز على الإنتاجية والنمو والتحول الرقمي والابتكار والاتجاه نحو الأسواق العالمية.
- تقييم الطلبات على أساس أهداف النمو والتركيز على التأثير.

إحصائيات 2021

دعم تطوير سوق العمل*

قامت تمكين بدعم تطوير سوق العمل في عام 2021 من خلال برنامجين رئيسيين هما: البرنامج الوطني للتوظيف (من خلال مسار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ومسار تمكين) ومنصة تطوير الأفراد، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج الوطني للتوظيف 7,660 بحري في العام نفسه بكلفة إجمالية قدرها 45.9 مليون دينار بحري وذلك لمدة 3 سنوات من فترة عقد التوظيف فيما كانت التزامات البرنامج لعام 2021 أكثر من 4.2 مليون دينار. كما ساهمت تمكين بدعم ما يقارب 10,991 بحري بالالتزامات قدرت بأكثر من 9.2 مليون دينار وذلك عبر منصة تطوير الأفراد.

إحصائيات تطوير سوق العمل الرئيسية 2021



الخطة السنوية 2022

إحصائيات 2021

دعم تطوير سوق العمل

ساهمت تمكين بدعم التدريب على نطاق واسع غير منحة تطوير الأفراد في عام 2021. وشكل إجمالي التزامات دعم تدريب المرأة ما يقارب 72% من إجمالي التزامات التدريب.

كما شكلت المرأة نسبة 83% من إجمالي المستفيدين من برنامج مهارات التوظيف والذين بلغ عددهم الإجمالي 8,940 مستفيداً، فيما بلغت نسبة المرأة المستفيدة من الشهادات الاحترافية 56% من إجمالي المتدربين والذين بلغ عددهم الإجمالي 1,486 مستفيد.

تم عقد معظم الدورات التدريبية عبر الإنترنت وذلك بنسبة 80% (8,792 دورة تدريبية). كما قامت تمكين بدعم 157 شهادة في عام 2021، منها 44 شهادة أضيفت حديثاً في ذلك العام.

قدمت تمكين دعماً موحداً لكافة أنواع الوظائف في العام 2021 عبر البرنامج الوطني للتوظيف. وبلغت نسبة البحرينيين المستفيدين من دعم الأجور عبر البرنامج في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم ما يقارب النصف (50%) من إجمالي المستفيدين، حيث شكلت نسبة البحرينيين المستفيدين في المؤسسات الصغيرة 40%، مقابل نسبة 10% للمؤسسات المتوسطة.

شكل المستفيدون من دعم الأجور العاملون في قطاع البيع 22% من إجمالي المستفيدين، تلاها قطاع الأنشطة الاحترافية والعلمية والتقنية (11.4%) ثم قطاع الفنادق والمطاعم (10.5%). كما شكلت التزامات دعم أجور المرأة أكثر من 40% من إجمالي التزامات دعم الأجور.

التغييرات الرئيسية في برامج تطوير سوق العمل في عام 2022

- ربط التدريب بالتوظيف والتطور الوظيفي
- توفير المزيد من الحلول التدريبية الافتراضية والتي تخدم الأفراد ورواد الأعمال
- التركيز على دعم شريحة أكبر من الباحثين عن عمل
- استحداث حوافز جديدة للوظائف النوعية
- التركيز على تحقيق شمولية أوسع ومعالجة فجوة التوظيف (توظيف الباحثين عن العمل والوظائف الإدارية)

أبرز الالتزامات التي رصدها صندوق العمل (تمكين) لعام 2021 (د.ب.)

21,600,000

الالتزامات تمكين لدعم اشتراكات القطاع الخاص للتأمين ضد البطالة

4,753,786

الالتزامات تمكين للبرامج الوطنية الداعمة للقطاع الخاص وسوق العمل

6,219,750

الالتزامات تمكين للبرامج استثمارية دعم الأعمال

34,635,834

الالتزامات تمكين لدعم القطاع الخاص**

55,235,753

الالتزامات تمكين لدعم التوظيف وتدريب الأفراد*

122,445,123 دينار بحريني
الإجمالي التقديري للالتزامات سوق العمل لدعم القطاع الخاص



الأولويات الإستراتيجية في عام 2022

في عام 2022، يهدف صندوق العمل (تمكين) إلى إعطاء الأولوية للإنتاجية والتأثير الاقتصادي في أعمالها. وبناء على ذلك، تم تحديد أربعة محاور رئيسية لدعم المؤسسات والأفراد البحرينيين للنمو والارتقاء.

الاقتصاد المنتج عادةً يتمتع بالمرونة ويرحب بالأعمال التجارية ذات الأفكار الجديدة التي تحدث تغييرات جوهرية وجذرية في سوق العمل. كما تدفع الإنتاجية بالمؤسسات إلى رفع المنافسة من خلال السعي إلى إيجاد فرص جديدة في السوق وإدارة تكاليفها بشكل فعال مع التخطيط المستمر للمستقبل والابتكار من أجل النجاح.

خلق وظائف عالية الجودة ودعم التقدم الوظيفي

تماشياً مع خطة التعافي الاقتصادي، ستدعم تمكين 20 ألف فرصة عمل و10 آلاف فرصة تدريبية للبحرنيين. حيث ستكون برامج التوظيف والتدريب متاحة لجميع المؤسسات في مختلف القطاعات.

ستساهم البرامج الجديدة في رفع نسبة توظيف البحرنيين في القطاع الخاص، كما ستركز البرامج التدريبية بشكل أكبر على المهارات الفنية والإدارية والمالية المتماشية مع احتياجات سوق العمل لدعم البحرنيين في تقديمهم الوظيفي.

تحفيز التسهيلات التمويلية

تواصل تمكين دعم القطاع الخاص من خلال تشجيع فرص تمويل أكبر من البنوك وغيرها من المصادر. ستعاون تمكين مع البنوك لتسهيل عملية التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لتحقيق هذا الهدف تم إدراج خيار دعم التمويل ضمن معظم البرامج الجديدة وكذلك تطوير نموذج تقييم الطلبات الذي سيأخذ بعين الاعتبار حجم الاستثمار في المؤسسة.

المساهمة في النمو الاقتصادي من خلال رفع الإنتاجية

تهدف تمكين إلى توفير دعم متخصص للمؤسسات لتصبح أكثر إنتاجية ومرونة من خلال تطوير طرق عملها ودمج التكنولوجيا في أعمالها، كما ستمكنهم من الاستفادة من عدد كبير من فرص النمو والتطور في البحرين وخارجها.

وستلعب البرامج الجديدة والمحدثة دوراً مهماً في تحقيق هذا الهدف مثل برنامج التحول الرقمي وبرنامج نمو الأعمال والبرنامج الوطني للتوظيف وبرنامج إعداد القيادات والوظائف التنفيذية.

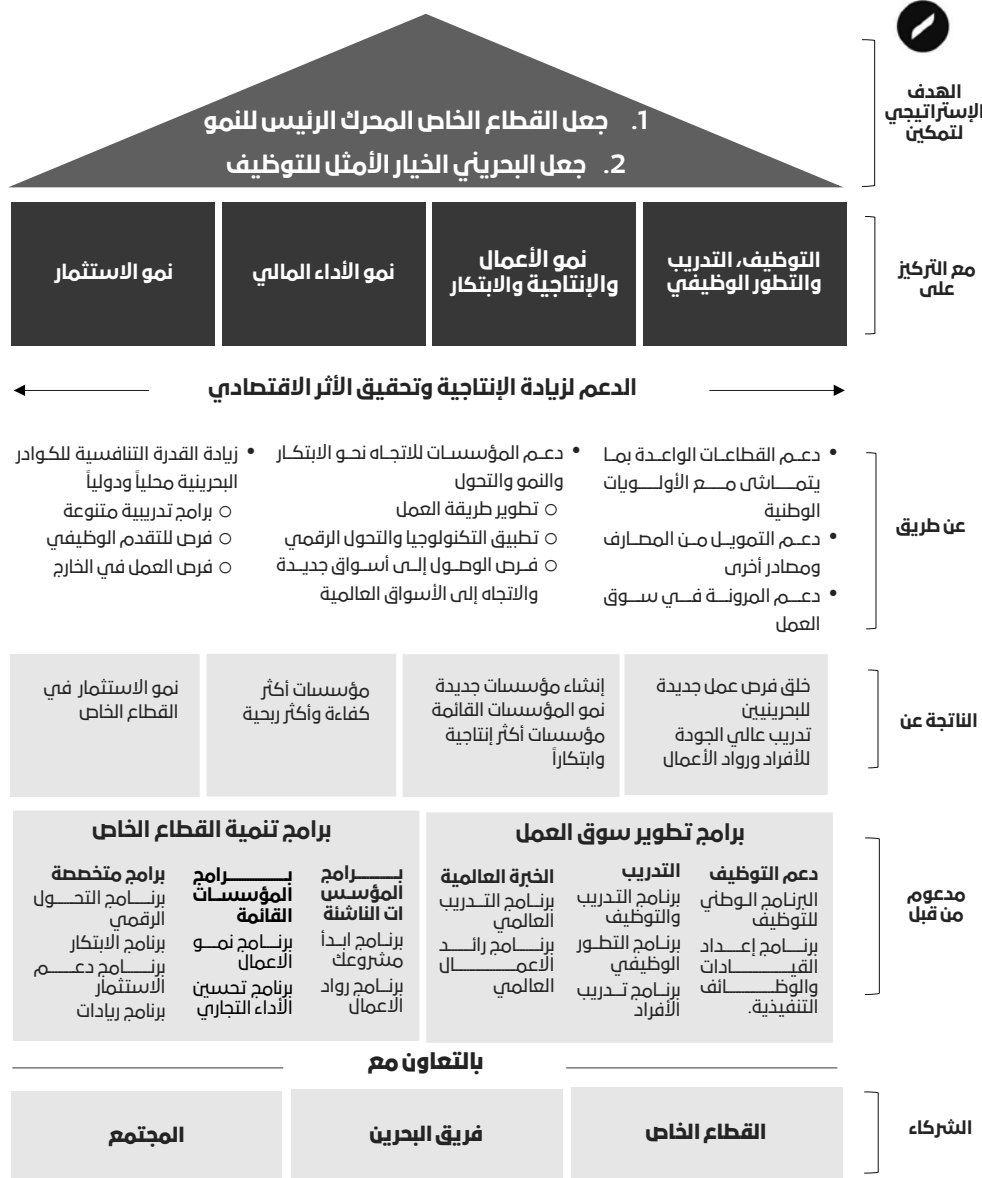
خلق مؤسسات أكثر كفاءة وفعالية

دعم المؤسسات للعمل بكفاءة وفعالية أكبر سيساهم في نموها ومساهمتها في الاقتصاد وخلق فرص عمل جديدة. ولتحقيق ذلك، سيكون دعم تمكين مبني على مؤشرات أداء واضحة هدفها رفع الأثر الاقتصادي والإنتاجية.

تتمحور البرامج الجديدة على عدد من الركائز لدعم كفاءة وفعالية المؤسسات والتي تشمل دعم الإنتاجية والابتكار والتحول الرقمي والنمو والاتجاه نحو الأسواق العالمية.

الخطة السنوية 2022

الإطار الإستراتيجي للمؤسسة



ملاح من الخطة التشغيلية لعام 2022



الخطة السنوية 2022

تغييرات البرامج الرئيسية في عام 2022

البرامج الجديدة	البرامج السابقة
مبنية على أهداف اقتصادية وإستراتيجية واضحة وتركز على مؤشرات قياس أداء إستراتيجية	دعم عام 
تقدم دعم شامل على هيئة منح وتمويل ودعم فني واستشاري وتوفر حوافز جديدة للقطاعات الواعدة والاستثمار الأجنبي المباشر، كما ستكون مبنية على معايير واضحة للنجاح ومرتبطة بالأهداف الاقتصادية والإستراتيجية	دعم موحّد للمؤسسات 
تركز على التوظيف والتطور الوظيفي للأفراد و رواد الأعمال كما توفر المزيد من الحلول التدريبية الافتراضية	برامج تدريب مرتبطة باكتساب المهارات 
توفر حوافز جديدة للوظائف النوعية و تركز على دعم شريحة أكبر من الباحثين عن عمل بهدف معالجة فجوات سوق العمل	برامج عامة لدعم الأجور 
توفر خيارات وفرص أكبر للتمويل ودعم متنوع بحسب حجم المؤسسة ومرحلة نموها كما تعطي الأولوية للإنتاجية والابتكار والاتجاه نحو الأسواق العالمية	آلية دعم موحدة للمؤسسات 
ترصد البيانات بغرض متابعة مخرجات الدعم وتعتمد على التفتيش الذكي والمسؤولية المشتركة	الرقابة والمتابعة مع نهاية العقد 
تعتمد على تقييم مبني على أهداف تطويرية تتوافق مع مؤشرات قياس الأداء كما تعتمد على شراكة مبنية على الأثر	تقييم مبني على معايير الأهلية 

أهداف برامج تمكين الجديدة

برامج تطوير سوق العمل



الخطة السنوية 2022

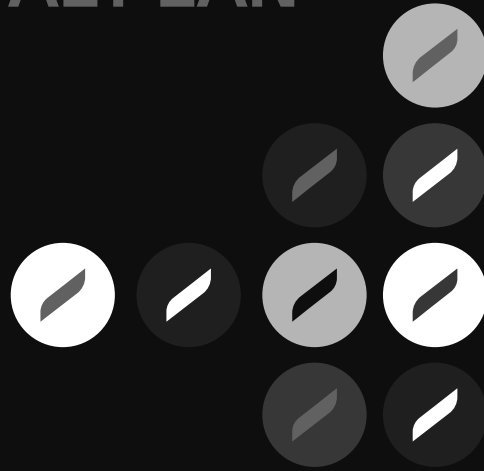
أهداف برامج تمكين الجديدة

برامج تنمية القطاع الخاص

الشركات الجديدة	8 برنامج ابدأ مشروعك	9 برنامج رواد التكنولوجيا	10 برنامج الرواد الشباب
	تعزيز ريادة الأعمال وتمكين المؤسسات الناشئة من الازدهار والنمو.	دعم رواد الأعمال في مجال التقنية في المراحل الأولية لمشروعاتهم من أجل تطوير أعمالهم والتوسع في السوق.	دعم رواد الأعمال الشباب في مجالات الصناعات المبتكرة والتكنولوجيا والإعلام لإطلاق مشاريعهم الأولى والتسويق لها.
الشركات القائمة	11 برنامج تحسين الأداء التجاري	12 برنامج نمو الأعمال	
	تعزيز أداء المؤسسات التجاري عبر تطوير خطة تعافى شاملة مضممة لتلبية احتياجات المؤسسة لتحقيق نمو مستدام.	المساهمة في الارتقاء بأعمال المؤسسات ودعمها لتحقيق تنويع مواردها والتوسع محلياً وعالمياً.	
البرامج المتخططة	13 برنامج التحول الرقمي	14 برنامج الابتكار	15 برنامج دعم الاستثمار
	تشجيع المؤسسات على تبني الحلول الرقمية المتخصصة التي تتماشى مع احتياجاتها بهدف زيادة كفاءة عملياتها التشغيلية والارتقاء بخدماتها ودعم توسعها.	تحفيز المؤسسات على تحويل أفكارهم المبتكرة إلى طرق عمل قائمة من خلال دعم الأبحاث وتطوير النماذج الأولية واختبارها وإطلاقها.	دعم المستثمرين الدوليين في نقل عملياتهم إلى البحرين بالشراكة مع مجلس التنمية الاقتصادية.
			16 برنامج ريادات
			دعم رائدات الأعمال البحرينيات عبر مختلف مراحل مسيرتهن التنموية نحو النجاح والابتكار والنمو في أعمالهن الناشئة والممتددة.

تمكين
Tamkeen

TAMKEEN ANNUAL PLAN 2022





Executive Summary

In 2021, Tamkeen continued its efforts to support the labor market with the aim to ensure business continuity, despite the challenges faced due to COVID-19 pandemic. Tamkeen's total commitments to support the economy were over BHD 122 million in 2021.

In addition, Tamkeen has proudly supported the establishment and development of over 8,000 businesses, employment of over 7,000 Bahrainis through the National Employment Program, and training of 11,000 Bahrainis through its training support.

While the Kingdom's economy continues to emerge from the disruptions caused by COVID-19, many businesses are becoming more aware of the requirement to be more dynamic and have adopted digital technologies to ensure business continuity.

In 2022, Tamkeen aims to proactively prioritize productivity and economic impact, while ensuring its responsibilities under the Economic Recovery Plan and its new Strategy are met.

To this effect, four priority areas have been identified to support Bahraini businesses and individuals seize new opportunities: including: contributing to economic growth underpinned by productivity, supporting companies become stronger, facilitating the creation of quality jobs and progression, and facilitating greater investment.

This report showcases Tamkeen's plans to support the private sector and labor market in 2022. It provides an overview of Tamkeen's 2021-2025 Strategy, highlights the current economic situation and labor market conditions, give an overview of Tamkeen's support in 2021, and describe Tamkeen's priorities and plan in 2022.

 Tamkeen 2022 Annual Plan

Our Mandate

Mandate

Pursuant to Article 3 Law No (57) of 2006 with respect to the Establishment of the Labor Fund (Tamkeen), Tamkeen endeavors to meet the following objectives:

1. Contribute to the development and strengthening of the national economy.
2. Contribute to the development of the private sector to make it the engine of economic growth in the Kingdom.
3. Increase the efficiency and productivity of Bahraini labor and their ability to compete in the labor market.
4. Create an environment conducive to making Bahraini labor the preferred choice for employers.
5. Create an environment conducive to increasing Bahraini women's inclusion in the labor market.
6. Create new and suitable job opportunities for Bahraini labor.



Vision

Empowering Bahrainis to prosper and contribute to the national economy.

Mission

Empowering Bahrainis according to market requirements and building enterprise capabilities to contribute to expanding the national economy.

Strategy Overview

In 2021, Tamkeen's Fifth Strategy Cycle (2021-2025) was initiated. This cycle is focused on four main areas to align with the needs of economic and market realities post COVID-19.

Our Focus Areas

- 1 **Incentivizing positive change by explicitly linking Tamkeen's support to economic outcomes.**
- 2 **Prioritizing productivity both by enabling high-potential sectors and encouraging business model changes at companies.**
- 3 **Proactively supporting well thought-out, economically viable projects.**
- 4 **Embracing additional tools and modalities for accelerating the development of human capital for market needs and emerging opportunities.**

Our Approach

More and better jobs through technology

Technology integration is changing the operating model of enterprises and therefore their employment needs. Tamkeen will pursue several priorities in order to help create a more economically active and productive labor force including increasing work flexibility, encouraging technology adoption by businesses to upgrade and diversify jobs, and permit increased participation through self-employment.

Economic change through innovative businesses

Startups, especially, tech-enabled ones, have been an important driver of economic change as they offer a massive opportunity for new ventures to address real economic issues in creative, and potentially more sustainable, ways. Tamkeen's strategy will focus on increasing the number of startups, increase startup quality and provide better access to financing solutions.

Growing enterprises through greater dynamism

Tamkeen aims to boost the productivity in the private sector by enhancing the sectors' ability to find innovative solutions, improving access to finance, providing a holistic financial and advisory support and mobilizing capital. In addition, Tamkeen will support Bahraini employment and labor productivity through strategic workforce transformation through matching skillset to market needs.

Tamkeen 2022 Annual Plan

Economic Context

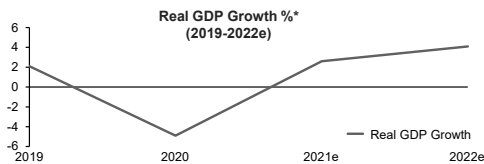
State of the Economy

Private Sector

The Covid-19 pandemic caused severe disruptions around the globe and Bahrain was no exception. Bahrain's economy took a large hit in 2020, in which real Gross Domestic Product (GDP) growth percentage decreased by 4.9% compared to 2.1% in 2019. In efforts to combat the impact of the pandemic to sustain the economy, the government introduced a wide range of fiscal and monetary measures, amounting to 30% of the GDP. The government showed a proactive approach in dealing with the outbreak, as they relied heavily on low-cost measures.

Today, Bahrain's economy is continuing to emerge from the Covid-19 disruptions. There has been a slow yet steady recovery in the economy. Real GDP growth is forecasted to be 2.6% in 2021 and to increase to 4.1% in 2022. Bahrain will continue to witness steady economic recovery due to positive structural drivers.

The sectors that were most affected are the sectors with high contact activities where there is a significance decrease in the annual growth rate of the following sectors: Hotels and Restaurants (42%), Transportation & Communications (31%) and Trade (10%).



Labour Market

In 2020 due to disruptions of the pandemic, the private sector showed a decline of 7% in the total number of employment.

Total employment in the private sector amounted to 564,707 in 2020, in comparison to 605,824 in 2019 while the total employment of non-Bahrainis declined by 8% due to permit suspensions during the partial lockdown.

Thus, such measures may have forced businesses to rely more on recruiting Bahrainis. Businesses are also becoming less reliant on low-cost manual labor as they start to invest more into technology and business model innovation.

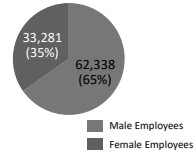
In 2021, Bahraini private sector employment was the only segment in the labor market that indicated an annual increase of 1% due to the fiscal and monetary package offered by the government.

In 2021, the total number of new contributors registered for the first time in the private sector reached 35,692. The number of new Bahraini employees joining the private sector was 4,663 while the remaining 31,029 were non-Bahrainis.

Labor Market Indicators
(Q3 – 2021)

BHD 763	BHD 266	35,692
Bahrainis yearly AVG Wage in private sector	Non-Bahraini yearly AVG Wage in the private sector	New Contributors in the Private Sector

Bahraini Employment per
Gender in the Private Sector



Economic Context

The Road to Resilience

Covid-19 has delivered many lessons to businesses. Including, without limitation, the following:

- The pandemic emphasized the importance of digitization and business mobility. Businesses became more aware that they require to be more dynamic and were forced to rely on digital technologies to ensure business continuity.
- Businesses become more interested in technology to embed more flexibility in their business models and become less reliant on low-skilled workers. By doing so, they are being less labor intensive, more dynamic, and more innovative which it will increase business productivity and output.
- There are opportunities for businesses with high contact activities to take advantage of e-commerce, thus, ensuring their business mobility and continued operations should any future disruptions arise.

Tamkeen's strategic direction can aim at increasing Bahraini employment in the private sector and labor productivity through:

- Support enterprises through their digital transformation and enhance their business models to become more productive.
- Wage subsidy programs with a more inclusive reach.
- Support business growth through focusing on productivity, innovation, and internationalization.

Another key element to achieving sector growth and productivity is by activating female entrepreneurship and increasing female participation:

- This can be achieved by improving access to risk capital for women entrepreneurs, as well as improve access to entrepreneurship skills programs.

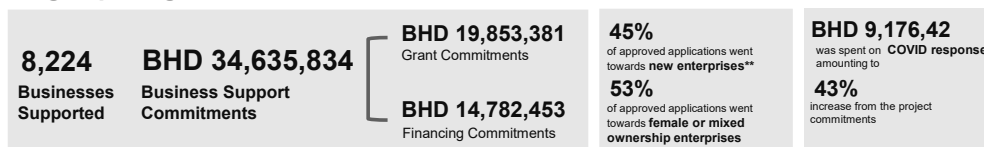
Programs Overview

Private Sector Development Support

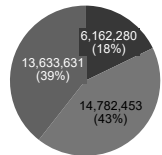
In 2021, businesses worldwide and in Bahrain continued to be impacted by the COVID-19 pandemic. In its efforts to ensure business continuity, Tamkeen supported 8,224 businesses through its flagship programs. The committed support amounted to BHD 34,635,834, of which more than BHD 6 million (18%) was paid to support to the Business Continuity Program initiated in 2020.

The majority of Tamkeen's flagship program commitments in 2021 (57%) were contributed towards grants and matching grants provided to enterprises while 43% were contributed to support loan interests and guarantees under the Finance Scheme.*

Flagship Programs 2021 Performance Measures

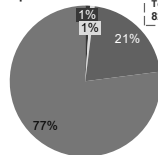


Break-Down of Commitments by Program



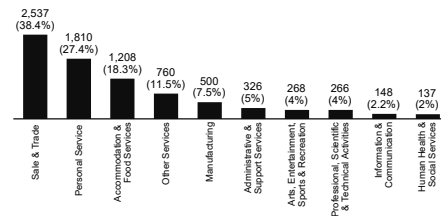
■ Business Continuity
■ Finance Scheme
■ Business Development

Applications Approved by MoICT Enterprise Size



■ Virtual ■ Micro ■ Small

Top 10 Economic Sectors with Approved Applications



Programs Overview

Private Sector Development Support

In 2021, majority of applications approved were from micro and small businesses (99%), with micro businesses making up 77% of total applications reflecting the composition of the Commercial Registrations (CRs).

Majority of approved applications for all types of private sector development support fell under the Sale and Trade Sector (38%), Personal Service Sector (27%) and Accommodation and Food Services Sector (18%). The support is consistent with trends over the years.

Tamkeen contributed towards establishing 3,703 new enterprises (41% of total of new CRs in 2020), which made up for 45% of total approved applications. Also, 53% of approved applications were either female owned or had mixed ownership.

Key Changes in Programs in 2022

- Ensure programs are objective-based, impact-driven and are based on a more proactive approach
- Offer holistic support through grants, greater options and opportunities for financing, and advisory support
- Offer customized support according to enterprise size and life-cycle
- Prioritize productivity, growth, digitization, innovation, and internationalization
- Application assessment to be based on growth objectives and focused on impact

Tamkeen 2022 Annual Plan

Programs Overview

Labor Market Development Support

Tamkeen's labor market support in 2021 has been administered through our two main flagship programs: the National Employment Program (NEP) and Individual Development Platform. Tamkeen supported 7,660 Bahrainis through NEP in 2021, with a total wage support commitment of BHD 45.9 million over a three-year employment contract period. The commitments allocated for the program in 2021 was BHD 4,201,065. Through the Individual Development Platform, Tamkeen supported the training of 10,991 Bahrainis with total commitments of BHD 9,252,163.

Flagship Programs 2021 Performance Measures

7,660
Bahrainis Supported
for Wage Support

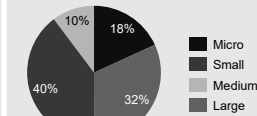


41%

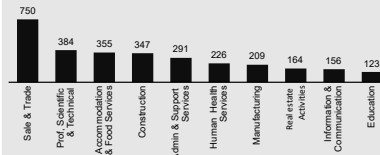
of wage
commitments
went towards
women

BHD 4,201,065
Wage Support
Commitments

Wage Support Applications by Size of Enterprise



Top 10 Economic Sectors with Wage Support Applications



10,991
Bahrainis Supported
for Training



72%

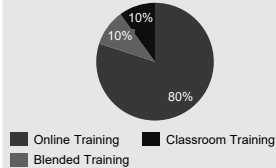
of training
commitments
went towards
women

BHD 9,252,163
Training Commitments

Type of Training Supported



Mode of Training Supported



157
Total certificates
supported

44
New certificates
supported

Programs Overview

Labor Market Development Support

Through the National Employment Program (NEP), Tamkeen offered standardized employment support, for all types of jobs. Half of the jobs supported in 2021 were at Small and Medium-sized Enterprises (SMEs), with 40% of jobs supported at small businesses and 10% supported at medium sized businesses.

Overall, almost 22% of employers fell under the Sale and Trade Sector. This is followed by the Professional, Scientific and Technical Sector and then Accommodations and Food Services Sector. More than 40% of wage support commitments were for women.

Tamkeen provided broad-based upskilling trainings through the Individual Development Platform. In 2021, 72% of total training commitments was related to women training support commitments.

Out of 8,940 employability skills enrollments, 83% were women. Whereas out of 1,486 professional certificates enrollment, 56% were women.

Most trainings (80%) were conducted online, with a total of 8,792 online trainings. In 2021, Tamkeen has supported a total number of 157 certificates, including 44 new certificates.

Key Changes in Programs in 2022

- Link training to employment and career development
- Provide virtual training solutions that serve individuals and entrepreneurs
- Focus on supporting a larger segment of job seekers and creating incentives for quality job
- Provide new incentives for quality jobs
- Focus on achieving higher and more inclusive reach as well as addressing employment gaps (e.g., First-time and mid-career employment)

Highlights from Tamkeen's Commitments to the Private Sector in 2021 (BHD)

55,235,753 Commitments towards employment & Training of Bahrainis	34,635,834 Commitments towards the private sector development	6,219,750 Commitments towards Business Continuity Program	4,753,786 Commitments towards ecosystem building programs	21,600,000 Commitments towards paying the private sector's share of unemployment insurance
--	--	--	--	---

BHD 122,445,123

Tamkeen's Approximate Commitments towards the Private Sector in 2021



2022 Priorities

In 2022, Tamkeen aims to proactively prioritize productivity and economic impact. Accordingly, four priority areas have been identified to support Bahraini businesses and individuals seize new opportunities

A productive economy is dynamic, welcoming to new disruptive business ideas, however, it also pushes existing companies to compete by pursuing new market opportunities and better cost management while continuously thinking ahead and innovating to succeed in the market.

Contributing to Economic Growth Underpinned by Productivity

Tamkeen will contribute more to helping businesses become more productive and dynamic through amending their business models, incorporating technology, and identifying growth opportunities in and outside of Bahrain.

New programs such as Go Digital, Business Growth, National Employment, and Mid-Career Employment will play an important role in achieving this priority.

Supporting Companies Become Stronger

Supporting existing enterprises become stronger will allow such enterprises to grow, create more jobs, and contribute to the economy. To achieve this, support must become more objective- and outcome- focused.

New programs focus on a number of areas to support enterprises become more resilient including productivity, innovation, digitization, growth and internationalization.

Facilitating the Creation of Quality Jobs and Progression

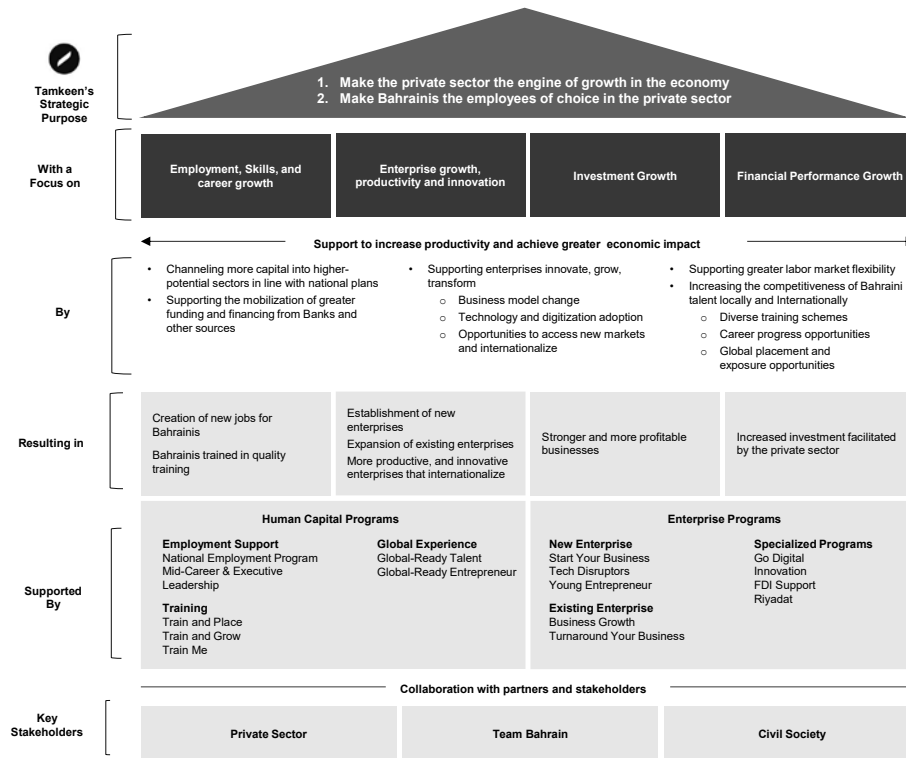
Tamkeen in line with the economic recovery plan will support 20,000 employment , and 10,000 training opportunities for Bahrainis.

Programs will support increased employment of Bahrainis in the private sector, while training programs will be more focused on technical, business, and managerial skills to support Bahrainis in their career progression. Employment and training programs will be open to all sectors and enterprises of all sizes.

Facilitating Greater Investment

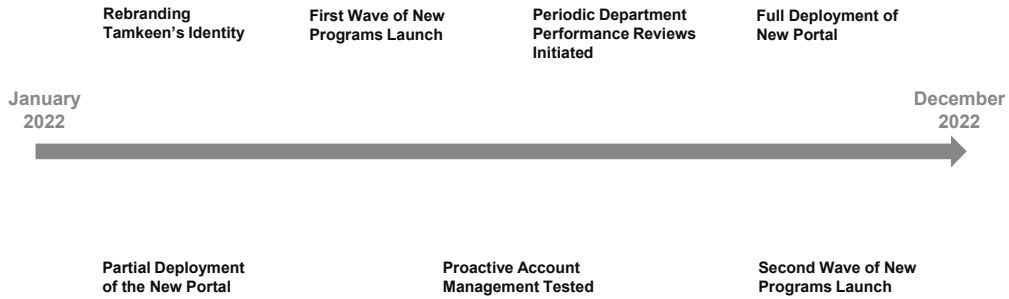
Tamkeen will pursue opportunities to support the private sector mobilize funding and financing from Banks and other sources to grow. This will be done through increasing the bandwidth for SME financing with partner banks.

The inclusion of financing support under almost all new programs will play an important role in achieving this priority so will the improved assessment model which will take the size of enterprise investment into account.



 Tamkeen 2022 Annual Plan

2022 Plan



Key Program Changes in 2022

Previous Programs

New Programs



Provided generic support



Based on clear economic and strategic objectives, focused on performance indicators aimed at raising economic impact and considers a proactive approach where Tamkeen actively pursues opportunities



Provided standardized support for enterprises



Holistic support in the form of funding (grants and financing, technical and advisory support) and provides new incentives for high potential sectors and FDIs with clear success definitions tied to economic and strategic objectives.



Provided road-based upskilling training



Focused on the employment of Bahrainis (individuals and entrepreneurs) and their career progression with more online training.



Provided generic employment support



Provides new incentives for quality jobs and focuses on achieving a higher, more inclusive reach.



Provided uniform enterprise development programs



Provides greater options and opportunities for financing with various support according to the size of the enterprise and its lifecycle needs with a focus on productivity, innovation and internationalization



Relied on end-of-contract input-based inspection and monitoring



Utilizes output & customer success-driven monitoring, smart inspection and applies shared responsibility and accountability.



Conducted assessment based on eligibility



Conducts assessment based on growth objectives that is aligned with key performance indicator and focused on impact.

Tamkeen's New Programs

Human Capital Programs

Employment Support Programs

1 National Employment Program

The National Employment Program is designed to encourage new Bahraini talents to kick off a career path in the private sector through financial support.

2 Mid-Career and Executive Leadership

Mid-Career and Executive leadership incentivizes business to employ a large pool of Bahraini talent in mid and executive management roles in high-value jobs.

Training Programs

3 Train and Place

Train and Place is designed to provide targeted training solutions that equip Bahrainis with the skills required to fill vacancies to better match the private sector's human capital needs with the available talents.

4 Train and Grow

Train and Grow supports Bahraini talents elevate their career growth potential by developing their technical, financial and management skills through training.

5 Train Me

Train me program will equip Bahrainis with essential skills and knowledge in today's evolving economy to become competitive both locally and internationally.

Employment Support Programs

6 Global-Ready Talent

Global-Ready Talent helps in upskilling Bahraini talents through international exposure and work experience to accelerate Bahraini's career development through connections with multinational corporations.

7 Global-Ready Entrepreneur

Global-Ready Entrepreneur empowers Bahraini entrepreneurs to participate in reputable overseas structured entrepreneurial programs and development opportunities to gain global exposure and build international networks.

Tamkeen's New Programs

Enterprise Support Programs

New Enterprises	8 Start Your Business The program encourages budding entrepreneurs and innovators to contribute to the development of the Kingdom's economy by support for set-up and facilitating access to funding solutions.	9 Tech Disruptors The program aims to foster a vibrant and innovation-driven ecosystem through providing financial support to commercialize disruptive technologies.	10 Young Entrepreneur The program enables young Bahrainis with high potential to explore creative concepts and turn them into sustainable businesses through offering advisory support.
	11 Turnaround Your Business The program empowers enterprises to transform business models and respond to organizational and financial challenges.	12 Business Growth Business growth empowers enterprises to diversify and grow both locally and globally.	
Existing Enterprises	13 Go Digital The program support digital transformation through offering financial support to integrate digital technology into business operations to boost productivity, adaptability and resilience.	14 Innovation The program aims to empower Bahrainis to become innovation-driven by stimulating the growth of innovative digital startup by offering support in research and development.	15 FDI The program supports foreign investors to invest in Bahrain's high-potential sectors to create high-quality jobs and employ locals.
	16 Riyadat The program is intended to support Bahraini female entrepreneurs grow their business by providing the tools to succeed and expand outside the Kingdom.		
Specialized Programs			

**الإعلانات الصادرة تطبيقاً للقانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٤
بشأن براءات الاختراع ونماذج المنفعة، المعدل بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٦
إعلان رقم (١٥) لسنة ٢٠٢٢**

استناداً إلى القانون المذكور أعلاه ننشر بهذا الإعلان التفاصيل التالية فيما يختص بطلبات براءات الاختراع ونماذج المنفعة التي تم إيداعها، الطلبات التي تم نقل ملكيتها، والطلبات التي انقضت الحقوق المترتبة عليها.

وسيشتمل النشر على البيانات التالية:

- ١- الرقم المتسلسل للطلب وبراءة الاختراع.
- ٢- رقم الإيداع الدولي.
- ٣- تاريخ تقديم الطلب.
- ٤- اسم المخترع.
- ٥- اسم مالك البراءة وعنوانه.
- ٦- التصنيف الدولي.
- ٧- المراجع.
- ٨- اسم الاختراع.
- ٩- ملخص البراءة.
- ١٠- عدد عناصر الحماية.
- ١١- تاريخ نقل الملكية.
- ١٢- اسم المالك السابق وعنوانه.
- ١٣- اسم المالك الحالي وعنوانه.

مدير إدارة التجارة الخارجية والملكية الصناعية

[12] براءة اختراع

تاريخ قرار منح البراءة: 2022/04/27	[11] رقم البراءة: 1787
[51] التصنيف الدولي Int. Cl.: E21B 47/12, G06K 19/77 [56] المراجع: D1: US 2011/0186290 A1 D2: US 2009/0120637 A1 D3: US 2010/0139386 A1 D4: US 2010/0122813 A1 D5: US 2008/0236814 A1	[21] رقم الطلب: 20160070 [22] تاريخ تقديم الطلب: 2016/05/18 [86] رقم الإيداع الدولي: PCT/US2014/072508 [30] الأولوية: 14/145,322 [31] 2013/12/31 [32] [33] الولايات المتحدة الأمريكية [72] المخترعون: 1- روبيرسون، مارك دبليو، 2- رودي، كريغ دبليو، 3- رافي، كريشنا ام، 4- جودوين، سكوت [73] مالك البراءة: هاليورتون إنيرجي سيرفيسز، إنك. عنوان المالك: 10200 بيلابر بوليفارد، هيوستون، تي اكس 77072، أمريكا [74] الوكيل: أبو غزالة للملكية الفكرية تي ام بي اجنتس

[54] اسم الاختراع: إطار زمني من فترة سكون لتجميع علامات RFID في بيئة بنر

[57] الملخص:

يتم نشر تجميعات مستشعر في ثقب حفر لبنر، مثل بنر نفط أو بنر استخلاص هيدروكربونات أخرى. يتم إقران تجميعات المستشعر بسلسلة أنابيب تغليف (على سبيل المثال، السطح الخارجي للتغليف)، ويمكن أن تكشف عن علامات RFID أو خواص أخرى للمادة (على سبيل المثال، الموانع) في الحيز الحلقي المحيط بسلسلة أنابيب التغليف. يمكن أن تمثل قدرة البطارية المحدودة لتجميعات المستشعر وللتجميعات الخاصة بتوصيل البيانات المستشعرة مشكلة، وبالتالي يمكن أن تعمل تجميعات المستشعر وتجميعات الاتصال في أوضاع مختلفة متنوعة استهلاك القدرة. في أوضاع معينة، يمكن اختصار (أو تمديد) عمليات الاستشعار بناءً على المتطلبات المحددة. في إحدى الحالات، يتم تمديد عملية المستشعر أثناء الأجزاء النشطة من عملية التنبيت بالأسمنت، واختصارها قبلها أو بعدها. يمكن أن تتسبب أحداث الإطلاق المختلفة في عمل تجميعات المستشعر في أوضاع مختلفة عند ترددات استشعار مختلفة.

عدد عناصر الحماية: 25

[12] براءة اختراع

1788 [رقم البراءة: 1788]	تاريخ قرار منح البراءة: 2022/04/26
--------------------------	------------------------------------

[21] رقم الطلب: 20160080 [22] تاريخ تقديم الطلب: 2016/06/01 [86] رقم الإيداع الدولي: PCT/EP2014/075982 [30] الأولوية: [31] 13 62090 [32] 2013/12/04 [33] فرنسا [72] المخترع: راوية لطفي منصور [73] مالك البراءة: راوية لطفي منصور عنوان المالك: لي فيكتوريا، 13 بي دي برينسس تشارلوت، ام سي-98000، موناكو [74] الوكيل: ابو غزالة للملكية الفكرية تي ام بي اجنتس	[51] التصنيف الدولي Int. Cl.: C10B 47/18, C10B 53/02, B01F 7/16 [56] المراجع: D1: JP 2005-146119 A D2: JP 2005-238120 A D3: BE 884953 A1 D4: WO 2012/059113 A1 D5: JP 2005-111437 A
---	---

[54] اسم الاختراع: جهاز لإنتاج فحم أخضر للاستخدام الزراعي

[57] الملخص:

يتعلق الاختراع الحالي بجهاز لإنتاج فحم أخضر للاستخدام الزراعي من مواد زراعية عضوية مشتمل على: حاوية (5) مناسبة لاستقبال المواد العضوية، وعاء (1) يضم الحاوية (5) وتحدد حيزاً متوسطاً حول الحاوية (5)، نظام لتسخين الحيز المتوسط ونظام تقليب دوار مصمم لتقليب المواد العضوية التي توضع في الحاوية (5)، ويتسم بأن نظام التقليب الدوار يشتمل على مجموعة من الأنصال (15) المثبتة بالنسبة للحاوية (5) ومجموعة من الأنصال (14) أ، 14 ب) المتحركة بشكل دوار بالنسبة للحاوية (5)، حيث تكون مجموعة الأنصال الثابتة (15) موزعة بين مرحلتين على الأقل من الأنصال الثابتة (15) بطول محور (13) الدوران، وتكون مجموعة الأنصال المتحركة (14) أ، 14 ب) موزعة بين مرحلتين على الأقل من الأنصال المتحركة بطول محور (13) الدوران، وتتأوب مراحل الأنصال الثابتة ومراحل الأنصال المتحركة بطول محور (13) الدوران.

عدد عناصر الحماية: 12

[12] براءة اختراع

تاريخ قرار منح البراءة: 2022/04/21	[11] رقم البراءة: 1789
[51] التصنيف الدولي Int. Cl.: C11D 1/94, C02F 1/72, C09K 8/03, C02F 1/66, D21H 17/14, D21H 17/66, D21H 17/67, D21H 17/00 [56] المراجع: D1: CN 101993104 A D2: US 4830716 A D3: WO 2008/034238 A1	[21] رقم الطلب: 20160089 [22] تاريخ تقديم الطلب: 2016/06/30 [86] رقم الإيداع الدولي: PCT/US2014/072701 [30] الأولوية: 61/921,813 [31] 2016/12/30 [32] [33] الولايات المتحدة الأمريكية [72] المخترع: جون تي. ماكdonald [73] مالك البراءة: جرين بروكتس آند تكنولوجيز، إل. إل. سي. عنوان المالك: 7705 بروجريس سيركل مليون، فلوريدا 32904، الولايات المتحدة الأمريكية [74] الوكيل: سماس للملكية الفكرية

[54] اسم الاختراع: قاعدة صناعية وطرق مرافقة

[57] الملخص:

يتعلق الاختراع الراهن بغليسين وهو مركب عضوي يستخدم في صنع قاعدة صناعية تتجنب جميع عوائق قواعد قوية مثل هيدروكسيد صوديوم. يصنع المركب الجديد بإذابة غليسين في ماء وإضافة هيدروكسيد كالسيوم بنسبة مولية 1:1. تالياً، يذاب بيركربونات صوديوم في المحلول لانتاج المركب الجديد، الذي يشار إليه على شكل هيدروكسيد غليسين.

عدد عناصر الحماية: 4

[12] براءة اختراع

1790 [11] رقم البراءة:	تاريخ قرار منح البراءة: 2022/04/21
------------------------	------------------------------------

[21] رقم الطلب: 20170206 [22] تاريخ تقديم الطلب: 2017/11/08 [86] رقم الإيداع الدولي: PCT/EP2016/061484 [30] الأولوية: [31] 1508656.4 [32] 2015/05/20 [33] المملكة المتحدة [72] المخترعون: 1- شيلهاس، بول، 2- ليغراند، سيمون [73] مالك البراءة: لودينستار سيستمز ليميتد عنوان المالك: يونت 1، ذا بوليفارد، ألتيرا بزنس بارك، هيرن باي، كنت، سي تي 6 جي زد، المملكة المتحدة [74] الوكيل: ابو غزالة للملكية الفكرية تي ام بي اجنتس	[51] التصنيف الدولي Int. Cl.: H02J 7/00, H02J 7/35, F21S 9/02, H02S 10/40 [56] المراجع: D1: US 2013/142614 A1 D2: FR 2010/277584 A1 D3: WO 2014/056086 A1 D4: US 6407533 B1 D5: US 2014/208978 A1 D6: US 2010/043851 A1
---	--

[54] اسم الاختراع: جهاز توليد القدرة

[57] الملخص:

يتعلق الاختراع الحالي بجهاز توليد قدرة للاستخدام في المواقع البعيدة، يتضمن الجهاز قاعدة ثابتة مهيأة لحمل مبيت وعنصر حمل جهاز استطالة تتم تهيئته ليكون في وضع قائم أثناء الاستخدام؛ حيث يتم عزل المبيت؛ تجميعية تخزين طاقة كهربية موضوعة داخل حجرة محددة بواسطة المبيت، تجميعية تخزين الطاقة الكهربائية لها مدخل كهربى ومخرج كهربى، وتشتمل على واحدة أو أكثر من البطاريات القابلة لإعادة الشحن؛ مولد طاقة كهربية محمول خارجياً بواسطة المبيت، حيث يمثل مولد الطاقة الكهربائية المصدر الوحيد للطاقة الكهربائية ويكون في صورة واحد أو أكثر من الألواح الفلطية الضوئية المهيأة لتحويل الطاقة الشمسية إلى الطاقة الكهربائية، الطاقة الكهربائية من مولد الطاقة الكهربائية يتم توصيلها كهربياً بمدخل تجميعية تخزين الطاقة؛ وجهاز مزود بقدرة محمول بواسطة عنصر حمل الجهاز، يتم اختيار الجهاز المزود بالقدرة من بين كاميرا، جهاز إضاءة، تجميعية اتصالات لاسلكية وتوليفات من ذلك، حيث يتم اقتران الجهاز المزود بالقدرة كهربياً بمخرج تجميعية تخزين الطاقة.

عدد عناصر الحماية: 20

[12] براءة اختراع

1791 [11] رقم البراءة:	2022/04/25 تاريخ قرار منح البراءة:
------------------------	------------------------------------

[51] التصنيف الدولي Int. Cl.: E02F 9/28 [56] المراجع: D1: US 5956874 A D2: FR 785957 A D3: US 1711018 A D4: US 4692079 A D5: US 2008/0148608 A1 D6: EP 1852557 A2 D7: EP2730705 A1	[21] رقم الطلب: 20170241 [22] تاريخ تقديم الطلب: 2017/12/26 [86] رقم الإيداع الدولي: PCT/SE2016/050577 [30] الأولوية: 1530100-5 [31] 2015/06/26 [32] [33] السويد [72] المخترعون: 1- بير كوارفودت، 2- عدنان غابيل، 3- جوناس ليندبلاد، 4- نيكلاس وينسلبرجر، 5- مايكل فاست [73] مالك البراءة: كومبي وير بارتس آيه بي عنوان المالك: صندوق 205، 681 24 كريستينهامن، السويد [74] الوكيل: أبو غزالة للملكية الفكرية تي أم بي اجنتس
---	--

[54] اسم الاختراع: نظام جزء متآكل وطريقة احتجاز جزء متآكل

[57] الملخص:

يتعلق الاختراع الحالي بنظام جزء متآكل يشتمل على حامل جزء متآكل، جزء متآكل، حيث يحدد الجزء المتآكل وحامل الجزء المتآكل معا فتحة احتجاز واحدة على الأقل، إسفين لاحتجاز الجزء المتآكل على حامل الجزء المتآكل، حيث يتم تزويد الجزء المتآكل بقرص دوار قابل للدوران، حيث يمكن وضع القرص الدوار في موضع فتح أول وموضع غلق ثانٍ، ويمكن أن يتحرك الإسفين في فتحة الاحتجاز من خلال القرص الدوار، عندما يتم توجيه القرص الدوار في موضع فتح أول، ويتم احتجاز الإسفين ويظل الجزء المتآكل مقابل حامل الجزء المتآكل عندما يتم توجيه القرص الدوار في موضع غلق ثانٍ. وعلاوة على ذلك يتعلق بأداة احتجاز وطريقة لاحتجاز جزء متآكل على حامل جزء متآكل بصورة قابلة للفك.

نقل ملكية براءة اختراع

رقم الطلب	تاريخ المعاملة	المالك السابق	المالك الحالي
٢٠١٦٠١٧٠	٢٠٢٢/٠٤/٢٠	ارياذ فارماسيوتيكالز إنك وعنوانه: ٢٦ لاندسداون ستريت كامبريدج ، ماساشوسيتس ٠٢١٣٩ ، الولايات المتحدة الامريكية	تاكيدا فارماسيوتيكال كومباني ليمتد وعنوانه: ١-١ ، دوشوماتشي ٤-تشوم، تشو-كو، أوساكا-شي، أوساكا، اليابان
٢٠١٤٠١٥٠	٢٠٢٢/٠٤/٢٥	ميلينيوم فارماسوتيكالز، إنك. وعنوانه: ٤٠ لاندزداون ستريت، كامبريدج، ام آيه ٠٢١٣٩، أمريكا	تاكيدا فارماسيوتيكال كومباني ليمتد وعنوانه: ١-١ ، دوشوماتشي ٤-تشوم، تشو-كو، أوساكا-شي، أوساكا، اليابان

الإعلانات الصادرة تطبيقاً للقانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٦
بشأن الرسوم والنماذج الصناعية
إعلان رقم (١٢) لسنة ٢٠٢٢

استناداً إلى القانون المذكور أعلاه ننشر بهذا الإعلان التفاصيل التالية فيما يختص بطلبات التصميمات الصناعية التي تم إيداعها، والطلبات التي تم نقل ملكيتها. وسيشتمل النشر على البيانات التالية:

- ١- الرقم المتسلسل للطلب.
- ٢- تاريخ نقل الملكية.
- ٣- اسم المالك السابق وعنوانه.
- ٤- اسم المالك الحالي وعنوانه.

مدير إدارة التجارة الخارجية والملكية الصناعية

نقل ملكية الرسوم والنماذج الصناعية

رقم الطلب	تاريخ المعاملة	المالك السابق	المالك الحالي
١٤٢٨	٢٠٢٢/٠٤/٢٠	ميلينيوم فارماسوتيكلز، انك. وعنوانه: ٤٠ - لاندسداون ستريت ، كامبريدج، ماساتشوستس ٠٢١٣٩ ،الولايات المتحدة الاميركية	تاكيدا فارماسيوتيكال كومباني ليمتد وعنوانه: ١-١ ، دوشوماتشي ٤-تشوم، تشو-كو، أوساكا-شي، أوساكا، اليابان

وزارة الصناعة والتجارة والسياحة

إعلانات إدارة التسجيل

إعلان رقم (٥٣) لسنة ٢٠٢٢
بشأن تحويل شركات (ذات مسئوليات محدودة)
إلى شركات (غير هادفة للربح)

تعلن إدارة التسجيل بوزارة الصناعة والتجارة والسياحة بأنه قد تقدمت إليها شركة (مستشفى الإرسالية الأمريكية ذ.م.م) المسجلة بموجب القيد رقم ٩٨٥٤١، بطلب تغيير الشكل القانوني لجميع شركاتها من ذات مسئولية محدودة إلى شركات غير هادفة للربح. فعلى كل من لديه اعتراض التقدم باعتراضه إلى الإدارة المذكورة مشفوعاً بالمستندات المؤيدة والمبررة للاعتراض خلال مدة أقصاها خمسة عشر يوم عمل من تاريخ نشر هذا الإعلان.

إعلان رقم (٥٤) لسنة ٢٠٢٢
بشأن تحويل شركة (ذات مسئولية محدودة)
إلى شركة (تضامن)

تعلن إدارة التسجيل بوزارة الصناعة والتجارة والسياحة بأنه قد تقدمت إليها شركة (رياً للسفريات والسياحة ذ.م.م) المسجلة بموجب القيد رقم ١٢٥١٦٨-١، طالبة تغيير الشكل القانوني للشركة المذكورة من ذات مسئولية محدودة إلى شركة (تضامن). فعلى كل من لديه اعتراض التقدم باعتراضه إلى الإدارة المذكورة مشفوعاً بالمستندات المؤيدة والمبررة للاعتراض خلال مدة أقصاها خمسة عشر يوم عمل من تاريخ نشر هذا الإعلان.

إعلان رقم (٥٥) لسنة ٢٠٢٢
بشأن تحويل شركة (ذات مسئولية محدودة)
إلى شركة (تضامن)

تعلن إدارة التسجيل بوزارة الصناعة والتجارة والسياحة بأنه قد تقدمت إليها شركة (طارق جودة للتسويق والترويج ذ.م.م) المسجلة بموجب القيد رقم ١٤٤٤٨٣، بطلب تحويل الشكل القانوني للشركة المذكورة من (ذات مسئولية محدودة) إلى شركة (تضامن).
 فعلى كل من لديه اعتراض التقدم باعتراضه إلى الإدارة المذكورة مشفوعاً بالمستندات المؤيدة والمبررة للاعتراض خلال مدة أقصاها خمسة عشر يوم عمل من تاريخ نشر هذا الإعلان.

إعلان رقم (٥٦) لسنة ٢٠٢٢
بشأن تحويل شركة مساهمة بحرينية مقفلة معفاة - غير مقيمة
إلى شركة ذات مسئولية محدودة

تعلن إدارة التسجيل بوزارة الصناعة والتجارة والسياحة بأنه قد تقدمت إليها (شركة كيبوينت لخدمات الأعمال ذ.م.م) نيابة عن أصحاب الشركة المساهمة البحرينية المقفلة المعفاة غير المقيمة التي تحمل اسم (بيسار القابضة ش.م.ب معفاة)، المسجلة بموجب القيد رقم ٤٠٩٩٤، طالبة تغيير الشكل القانوني للشركة وذلك بتحويلها إلى شركة ذات مسئولية محدودة، وبرأسمال مقداره ٢٧٢,٠٠٠ (مائتان وإثنان وسبعون ألف) دينار بحريني، وتغيير اسمها التجاري من (بيسار القابضة ش.م.ب معفاة BYSAR HOLDINGS E.C) إلى (بيسار ذ.م.م BYSAR W.L.L).
 فعلى كل من لديه اعتراض التقدم باعتراضه إلى الإدارة المذكورة مشفوعاً بالمستندات المؤيدة والمبررة للاعتراض خلال مدة أقصاها خمسة عشر يوم عمل من تاريخ نشر هذا الإعلان.