

أكد أنه أحد الحلول العلمية لتحقيق مبدأ عدالة توزيع الرواتب والمزايا والتعويضات المالية

# الرومي: البديل الإستراتيجي في 2017 ولن يضر أياً من الفئات الوظيفية



محمد الرومي

أكد وكيل ديوان الخدمة المدنية محمد الرومي ان البديل الاستراتيجي لسياسة الأجور والمرتبات «لن يضر أياً من الفئات الوظيفية ولن يقل دخل أي موظف عما يتقاضاه وإن لم يزد دخله فلن يمس»، لافتاً الى انه من المتوقع تطبيقه في عام 2017.

وقال الرومي لـ«كونا» امس ان البديل الاستراتيجي يعتبر أحد الحلول العلمية الذي يمثل نهجا موضوعيا للوصول إلى التوازن إضافة إلى تحقيق مبدأ عدالة توزيع الرواتب والمزايا والتعويضات المالية.

وأشار الى ان مشروع الوصف الوظيفي سيساهم في تطبيق قاعدة «الأجر على قدر العمل»، لافتاً الى ان نوع العمل من السهل التعرف عليه من خلال هذا المشروع أما مستوى الصعوبة والمسؤولية فيقاس في ضوء مقاييس وطرق علمية تحدد الأهمية النسبية وهو ما يعرف بتقييم الوظائف.

وأوضح ان تقييم الوظائف هو تحديد القيمة النسبية لكل وظيفة بالنسبة الى بقية الوظائف في الجهاز الحكومي والتي تختلف من حيث واجباتها ومسؤولياتها ومتطلبات شغلها والتي تتطلب إعطاء هذه الفروقات في الوظائف ما تستحقه من حيث الدرجة والأجر المقابل لكل منها.

وذكر انه تم اختيار نظام لتقييم الوظائف يقوم على ربط الرواتب بمهام الوظائف وتحديد مقدار الرواتب بالشكل العادل في جميع الوظائف الخاضعة لنظام الخدمة المدنية.

وبيّن ان نظام تقييم الوظائف لا يحدد القيمة المطلقة للعمل بل يحدد قيمتها بالنسبة الى الوظائف الأخرى فقط، لافتاً الى ان هناك وظائف معينة أكثر قيمة وأهمية بالنسبة الى غيرها، لذا فإن على شغلها أن يتقاضوا رواتب أعلى من أولئك الذين يشغلون وظائف أقل قيمة.

وقال ان الوظائف المختلفة تتطلب عادة مستلزمات إنسانية مختلفة من حيث التعليم والخبرة والمجهود الذهني والبدني لذلك يجب أن تعكس مستويات الرواتب هذا التفاوت بما يحقق الشعور بالعدالة والتكافؤ في المعاملة بين الموظفين في الجهاز الحكومي ككل.

وحول آخر تطورات سياسة الإحلال والفرص الوظيفية لتحقيق التنمية البشرية ورفع كفاءة العاملين في القطاعين الحكومي والخاص، ذكر ان العمل على تطبيق سياسة الإحلال بدأ بعد التحرير مباشرة حيث كانت الدولة توجه الجهات الحكومية الى تعيين كوادر وطنية بدلا من غير الكويتيين.

وأضاف «من أجل ذلك صدرت عن مجلس الخدمة المدنية قرارات تنظم هذا الموضوع وأخرها قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 13 لسنة 2007 بشأن قواعد وإجراءات توكيت الوظائف الحكومية وهو المعمول به حالياً بهدف الربط بين سياسة الإحلال وخطة التوظيف المركزي بحيث توفر سياسة الإحلال فرصاً وظيفية للكوادر الوطنية الذين يتم تسجيلهم».

وقال الرومي ان الديوان يقوم بتطبيق سياسة الإحلال عن طريق تحديد أعداد وظائف غير الكويتيين المطلوب تخفيضها بميزانية كل جهة من الجهات الحكومية ثم مخاطبة وزارة المالية بأعداد هذه الوظائف، مشيراً الى ان الديوان يلتزم بعدم الموافقة على التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن السائرة بالقرار رقم 13 لسنة 2007 حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

في بعثات دراسية ضمن الخطة الخارجية على الفئات الطبية والطب المساعد بالإضافة للموفدين للدراسات العليا بجامعة الخليج العربي في مملكة البحرين بمختلف التخصصات المطروحة لديهم.

أما فيما يخص الخطة المحلية فقال أنه يمكن إيفاد جميع موظفي الجهات الحكومية لجمع الفئات على جامعة الكويت أو الجامعات الخاصة كما يمكن إيفادهم خارج الكويت خصماً من خطة الإيفاد المحلية على أن يتحمل المرشح جميع التبعات المالية فيما عدا بدل الكتب السنوي المقرر بلائحة البعثات ولن يقوم الديوان بالنظر لأي طلب مغاير لذلك.

الخدمة المدنية مما يجعله مهماً على سياسات استخدام القوى العاملة الوطنية في الجهات الحكومية وغير الحكومية.

وأكد ان الهدف من استحداث هذا القطاع هو العمل على سلامة تطبيق القواعد القانونية المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية ورفع مستوى الخدمة العامة وضمان حسن سير وانتظام العمل بالجهات الحكومية ودعم كفاءة الجهات الحكومية وأجهزتها المختلفة وزيادة قدرات العاملين فيها وتطوير أنظمة الخدمة المدنية بما يتوافق مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وحول البعثات الدراسية أشار الرومي الى قصر الإيفاد

وتنمية الفكر البشري ليعطي الفرصة للموظف لتقديم أفضل إنتاجية.

وقال «من منطلق تنوع الدورات لكل موظفي الدولة فإن المركز يقوم بعقد ثلاثة أنواع من البرامج التدريبية وهي برامج تدريبية عامة وأخرى داخلية لموظفي الديوان وثالثة خاصة بالجهات الحكومية».

وحول استحداث قطاع مراقبي شؤون التوظيف ذكر انه أنشئ لدعم العمالة الوطنية وتشجيعها على العمل في الجهات غير الحكومية وذلك من خلال تعديل المادة الخامسة من

المرسوم بالقانون رقم 1979/15 في شأن الخدمة المدنية بإضافة اختصاصات جديدة إلى مجلس

بالاستقطاع من الراتب والزام الموظف بمراجعة جهة عمله قبل الذهاب الى المركز الصحي حتى تتم إعادة النظر في طلب التحويل من عدمه.

وفيما يخص دور الديوان فسي تتمتع الكوادر البشرية وما يقدمه من دورات اشرار التي تطور الفعاليات التدريبية بشكل متسارع ومتصاعد بما يتوافق مع معطيات العصر الحالي ويلبي طموحات الموظفين وتوقعات المسؤولين عن التنمية الإدارية والبشرية في دولة الكويت.

وأوضح وكيل ديوان الخدمة المدنية ان مركز تنمية الموارد البشرية بقطاع التطوير الإداري في الديوان حريص على تطوير

يتم بتنبه الموظفين بارتباط الغياب المتكرر بنظم مكافآت نهاية الخدمة وما يترتب عليه من آثار مادية على الموظف من خصم من قيمة مكافأة نهاية الخدمة والاستقطاع من الراتب عن أيام التغيب وإنهاء خدمة الموظف في حالة التغيب 15 يوماً متصلة أو 30 يوماً متقطعة خلال السنة.

وحول آلية الحد من الإجازات المرضية قال: ان ذلك يتم بتنبه الموظفين بارتباط الإجازات بنظم تقييم الأداء وما يترتب عليه من آثار مادية على الموظف من خصم من قيمة مكافأة الأعمال

الممتازة والاستقطاع من الراتب وذلك عند دخول الإجازة المرضية في الشرائح الخاصة

ووظائف لا تشغل إلا بالكويتيين فقط. وأوضح ان الديوان لا يوافق على التعاقد مع موظفين غير كويتيين حتى من غير المهن الواردة بالقرار إلا في حال عدم وجود كوادر وطنية مسجلة بنظام التوظيف يمكنهم شغل هذه المهن وتكون هذه الموافقات في أضيق الحدود وللحاجة الماسة من الجهة الحكومية التي تتطلب هذه التعاقدات ومن ذوي الخبرات الكبيرة، مبيناً ان نسبة الإحلال في أغلب الجهات بلغت النسبة المطلوبة وهي 90٪.

وفيما يخص آلية الحد من الغياب المتكرر لدى موظفي الدولة، ذكر الرومي ان ذلك

## مشروع الوصف الوظيفي سيساهم في تطبيق قاعدة «الأجر على قدر العمل»

في تطبيق قاعدة «الأجر على قدر العمل» من السهل التعرف عليه من خلال هذا المشروع أما مستوى الصعوبة والمسؤولية فيقاس في ضوء مقاييس وطرق علمية تحدد الأهمية النسبية وهو ما يعرف بتقييم الوظائف.

## نظام تقييم الوظائف يقوم على ربط الرواتب بمهام الوظائف وتحديد مقدار الرواتب بالشكل العادل

وبيّن ان نظام تقييم الوظائف لا يحدد القيمة المطلقة للعمل بل يحدد قيمتها بالنسبة الى الوظائف الأخرى فقط، لافتاً الى ان هناك وظائف معينة أكثر قيمة وأهمية بالنسبة الى غيرها، لذا فإن على شغلها أن يتقاضوا رواتب أعلى من أولئك الذين يشغلون وظائف أقل قيمة.

## الإحلال والفرص الوظيفية لتحقيق التنمية البشرية ورفع كفاءة العاملين في القطاعين الحكومي والخاص، ذكر ان العمل على تطبيق سياسة الإحلال بدأ بعد التحرير مباشرة حيث كانت الدولة توجه الجهات الحكومية الى تعيين كوادر وطنية بدلا من غير الكويتيين.

## وأضاف «من أجل ذلك صدرت عن مجلس الخدمة المدنية قرارات تنظم هذا الموضوع وأخرها قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 13 لسنة 2007 بشأن قواعد وإجراءات توكيت الوظائف الحكومية وهو المعمول به حالياً بهدف الربط بين سياسة الإحلال وخطة التوظيف المركزي بحيث توفر سياسة الإحلال فرصاً وظيفية للكوادر الوطنية الذين يتم تسجيلهم».

## وقال الرومي ان الديوان يقوم بتطبيق سياسة الإحلال عن طريق تحديد أعداد وظائف غير الكويتيين المطلوب تخفيضها بميزانية كل جهة من الجهات الحكومية ثم مخاطبة وزارة المالية بأعداد هذه الوظائف، مشيراً الى ان الديوان يلتزم بعدم الموافقة على التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن السائرة بالقرار رقم 13 لسنة 2007 حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

## التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن الواردة بالقرار رقم 13 لسنة 2007

## حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

## التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن الواردة بالقرار رقم 13 لسنة 2007

## حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

## التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن الواردة بالقرار رقم 13 لسنة 2007

## حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

## التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن الواردة بالقرار رقم 13 لسنة 2007

## حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

## التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن الواردة بالقرار رقم 13 لسنة 2007

## حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

## التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن الواردة بالقرار رقم 13 لسنة 2007

## حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

## التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن الواردة بالقرار رقم 13 لسنة 2007

## حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

## التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن الواردة بالقرار رقم 13 لسنة 2007

## حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

## التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن الواردة بالقرار رقم 13 لسنة 2007

## حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

## التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن الواردة بالقرار رقم 13 لسنة 2007

## حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

## التعاقد مع موظفين غير كويتيين لشغل المهن الواردة بالقرار رقم 13 لسنة 2007

## حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام

## على درب رمضان عروض الكرم من نيسان

### أسعار خاصة وهدايا فورية

الآن امتلك نيسان سنترابيسعر خاص بالشهر الفضيل بالإضافة إلى العديد من الهدايا الفورية المميزة نيسان. إبداعٌ يثير الحماس.



Innovation that excites

## على درب رمضان عروض الكرم من نيسان

### أسعار خاصة وهدايا فورية

الآن امتلك نيسان سنترابيسعر خاص بالشهر الفضيل بالإضافة إلى العديد من الهدايا الفورية المميزة نيسان. إبداعٌ يثير الحماس.





iPhone 6



سامسونج S6 إيدج



mini iPad



مجاناً تأمين ضد الغير



مجاناً صيانة لمدة عام



مجاناً تسجيل المرور



مجاناً 1,000 ك.د. لثلاثين شهراً

# 3,999

دك

الآن ابتداءً من

أوقات العمل بمعرضي الري والأحمدي خلال شهر رمضان المبارك من السبت إلى الخميس من 9:30 ص - 12:30 ظ ومن 9:00 م - 12:00 ص. [www.nissankuwait.com](http://www.nissankuwait.com)



Intertek



UKAS MANAGEMENT SYSTEMS



شركة عبد المحسن عبد العزيز البابتين  
Abdulmohsen Abdulaziz Al-Babtain Co. W.L.L.

1 804 888 مركز خدمة العملاء

إسأل عن ضمان إعادة الشراء

«الديوان» يستقبل اليوم المرشحين الراضين لجهات العمل عادل الشنان

يبدأ ديوان الخدمة المدنية صباح اليوم باستقبال المواطنين والمواطنات الذين تم ترشيحهم للعمل في الجهات الحكومية ويرغبون في تغيير جهات الترشيح التي فرزوا للعمل بها، مع الاستمرار في استقبال من يود الرقص حتى الإعلان عن دفعة جديدة للمرشحين والمرشحات للعمل في الجهات الحكومية، علماً بان من يرفض جهة الترشيح ليس من المفترض ان يتم ترشيحه مباشرة في الدفعة القادمة الا حسب حاجة الجهات الاخرى التي يرغب في العمل بها مع ضرورة الالتزام بالترتيب الخاص بأعداد المتقدمين للحصول على وظائف في مختلف جهات الدولة.