في قرار أصدره الفارس وتنفرد «الأنباء» بنشره ويتضمن الشروط والمواعيد والقواعد وسنوات الخبرة لرفع المستوى الوظيفي لهم

موافقة الرؤساء ليست شرطاً لترقية المعلمين والإداريين

مريم بندق

اعتمد وزير التربية ووزير التعليم العالي د.محمد الفارس قرارا بشأن شروط ومواعيد رفع المستوى الوظيفي للعاملين لدى وزارة التربية من أعضاء الهيئتين التعليمية والإدارية. وتضمن القرار بالنسبة للشروط:

انه يجب ان تتوافر في الموظف الشروط المحددة لشغل المستوى الوظيفي له التالي مباشرة لمستوى وظيفته الحالية في المجموعات الوظيفية المصنفة التي ينتمي اليها، ويجب أن يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في المستوى الوظيفي، وأن يكون قد حصل على تقديري كفاءة بدرجة ممتاز مع مراعاة انه ليس شرطا ان يكونا متتاليين.

وبالنسبة للمواعيد اشترط القرار وجوب رفع المستوى الوظيفي مرتين في العام الميلادي على ان يكون في أول يناير وأول يوليو للعام نفسه، ولا يستلزم رفع المستوى الوظيفي في الموعد المقرر موافقة الرئيس المباشر أو من يليه في المسؤولية مادام الموظف مستوفيا لجميع الشروط.

وحدد القرار قواعد حساب مدة الخبرة ومدة الخبرة الزائدة وحالات نقل الموظف وعدم جواز إجراء اي تسويات بأثر رجعي، وحدد القرار اختصاصات الإدارات المعنية بالتنفيذ.

وفيما يلي القرار بالتفصيل:

مادة رقم 1

شروط رفع المستوى الوظيفي في المجموعات الوظيفية المصنفة

1ـ يجب ان تتوافر في الموظف الشروط المحددة لشغل المستوى الوظيفي له التالي مباشرة لمستوى وظيفته الحالية في المجموعات الوظيفية المصنفة التي ينتمي اليها.

2ـ يجب ان يكون الموظف قد امضى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في المستوى الوظيفي ويعتبر الفرق بين عدد سنوات الخبرة المطلوبة في مستوى وظيفي معين والمستوى الوظيفي الاعلى الذي يليه مباشرة هو الحد الادنى لمدة البقاء الفعلية في المستوى الوظيفي «مدة بينية» أي بمعنى مدة فعلية.

د.محمد الفارس

يجوز نقل الموظف من نوع عمل إلى آخر إذا توافرت بشأنه الشروط المقررة قانونا للعمل الجديد

يجب أن يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في المستوى الوظيفي وأن يكون قد حصل على تقديري كفاءة بدرجة ممتاز مع مراعاة أنه ليس شرطاً أن يكونا متتاليين

3ـ ان يكون الموظف قد حصل على تقديري كفاءة بدرجة ممتاز مع مراعاة «انه ليس بشرط ان يكونا متتاليين» خلال المدة اللازمة كحد ادنى للبقاء في المستوى الوظيفي فاذا كانت المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في المستوى الوظيفي «مدة بينية» اقل من سنتين وفقا لشروط شغل الوظيفة او قلت عن سنتين بعد احتساب سنة خبرة او اكثر كمدة بقاء افتراضية وفقا لاحكام المادة رقم 5 من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 3 لسنة 2017 والتي تنص على «يرفع المستوى الوظيفي للموظف الذي لم يتوافر بشأنه شرط الحصول على تقريري او تقرير كفاءة بدرجة ممتاز بعد قضائه في مستوى وظيفته الحالية ضعف المدة المحددة كحد أدنى للبقاء فيها، وذلك بعد استبعاد المدد التي حصل عنها على تقرير كفاءة بدرجة ضعيف».

فيكتفى بأن يكون قد حصل على تقرير كفاءة واحد فقط بدرجة ممتاز مع مراعاة ان يكون ذلك عند التسكين كما في حالة التعيين او اعادة التعيين ـ النقل او تغيير المسمى الوظيفي في نفس المجال، وكذلك يراعى انه لا ترحل المدد الزائدة عن سنوات سابقة الى السنوات التالية.

يعتد بفترة التجربة المجتازة بنجاح بغض النظر عن انه لم يقدم عنه تقرير كفاءة، وتعتبر درجة التقييم «جيد» وفقا للمادة 14 من نظام الخدمة المدنية والتي استبدلت بموجب المرسوم 225 لسنج 2005 بتعديل بعض احكام المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية.

وبغض النظر عن درجة تقييم صلاحية ما عدا من يحصل على تقييم «ضعيف» عوضا عن الحصول على تقرير كفاءة بدرجة ممتاز في ذلك العام مع مراعاة العاملين بالمعاهد والمدارس والرياض لجواز تقييم أدائها عن فترة الدوام المقررة وهي سنة التقييم للعام الدراسي ويعتد بتقرير ذات العام لرفع المستوى الوظيفي ومدة خبرته في نهاية اليوم السابق مباشرة على ميعاد رفع المستوى الوظيفي وذلك بعد استبعاد المدد التي حصل عنها على تقارير كفاءة بدرجة «ضعيف».

مادة رقم 2

مواعيد رفع المستوى الوظيفي في المجموعات الوظيفية المصنفة

1ـ وجوب رفع المستوى الوظيفي مرتين في العام الميلادي على ان تكون في أول يناير واول يوليو لنفس العام.

2ـ لا يستلزم رفع المستوى الوظيفي في الموعد موافقة الرئيس المباشر او من يليه في المسؤولية طالما كان الموظف مستوفيا لكافة الشروط.

3ـ ان يكون ترشيح الموظفين لرفع المستوى الوظيفي قاصرا على المستوفين لشروط المستوى الوظيفي، وذلك من قبل فرق عمل فنية متخصصة مع مراعاة قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 16 لسنة 2011 بشأن فرق العمل في الجهات الحكومية وتعديلاته.

مادة رقم 3

قواعد حساب مدة الخبرة في مجال شغل الوظائف المدرجة بالمجموعات الوظيفية المصنفة

1ـ مدة الخبرة العملية هي المدة التي قضيت في الممارسة الفعلية لنوع العمل او التخصص المتفق مع الوظيفة، وبشرط ان تكون لاحقة على المؤهل العلمي او الدورة التدريبية المتخذة اساسا في شغلها.

ويستبعد من مدد الخبرة العملية المدد التالية:

أ ـ المدد التي حصل الموظف عنها تقييم بدرجة «ضعيف».

ب ـ فترة التجربة التي قضيت بغير نجاح.

ج ـ المدد التي يقضيها الموظف غير مجال الوظيفة سواء كان منتدبا او معارا او منقولا او منقطعا او موقوفا عن العمل او في اجازة ايا كان نوعها ومدتها.

ويستثنى من ذلك الآتي:

أ ـ مدة الإجازة الدورية للموظف.

ب ـ مدة الإجازة أو البعثة الدراسية المنتهية بالحصول على المؤهل الدراسي الموفد من أجله في مجال عمله، وتحسب له مدة بقاء سنة افتراضية من كل سنة قضاها بنجاح خلال مدة الدراسة.

ج ـ مدة الخدمة الوطنية العسكرية.

يراعي انه ليتم رفع المستوى الوظيفي من معلم (هـ) إلى معلم (د) يشترط ان تكون قد مضت سنة واحدة فعلية على عمله في مجال التعليم وبشرط عدم حصوله على تقدير ضعيف عند احتساب سنوات الخبرة، مع استيفائه للشروط الأخرى الواردة في أي تشريعات سابقة على القانون رقم 28/ 2011.

2ـ المدد التي تبلغ ثلاثين يوما أو أقل متصلة أو متفرقة خلال السنة الميلادية التي لا يزاول فيها الموظف أعباء وظيفته أو التي يقضيها في غير مجال الوظيفة في أحد الأحوال المصرح بها قانونا، ويصرف له خلالها مرتبه الأساسي كاملا سواء كانت منتدبا ـ معارا ـ منقولا ـ متفرغا ـ موقوفا عن العمل أو في إجازة، فإذا زادت عن ذلك خلال السنة الميلادية استبعد القدر الزائد عن (ثلاثين يوما) من مدة الخبرة المحسوبة وتعتبر كل سنة ميلادية وحدة واحدة في حساب هذه المدة (الثلاثين يوما)، ولا يجوز ترحيل أو تدوير المدة التي لم يستفيد بها الموظف في سنة ميلادية أخرى.

مادة رقم (4):

المدد الافتراضية والمدد البينية

يُعتد بمدة الخبرة الزائدة عن السنوات المطلوبة كحد أدنى لمستوى الوظيفة التي يعين عليها الموظف أو يعاد تعيينه عليا سواء بمستوى وظيفي أعلى من المستوى الذي انتهت الخدمة عليه أو ينقل اليها من الكادر الخاص الى الكادر العام كمدد بقاء افتراضية في هذا المستوى الوظيفي، وذلك عند رفع مستواه الوظيفي للمستوى الوظيفي التالي له مباشرة.

ولا يجوز بعد ذلك احتساب مدد بقاء افتراضية في مجال رفع المستوى الوظيفي ولا تطبق المدد البينية عند تحديد المستوى الوظيفي المستحق استنادا للخبرة في بداية التعيين أو إعادة التعيين بمستوى وظيفي أعلى من الذي انتهت الخدمة عليه، أو عند النقل من الكادر الخاص الى الكادر العام ـ مع عدم الإخلال بمدة الخبرة الكلية المطلوبة في المستوى الوظيفي الأعلى.

مادة رقم (5):

نقل الموظف من نوع عمل إلى نوع عمل آخر أو عند عودة الموظف لنوع عمله السابق (في المجموعة الوظيفة السابقة).

● يجوز نقل الموظف من نوع عمل إلى نوع عمل آخر إذا توافرت بشأنه الشروط المقررة قانونا للعمل الجديد، ويكون النقل من المستوى الوظيفي الذي وصل إليه الموظف لأدنى مستوى وظيفي في التدرج الفني لنوع العمل الجديد.

فإذا كان لدى الموظف المنقول مدة خبرة تتفق ونوع العمل الجديد اعتد بها في تحديد المستوى الوظيفي الجديد بعد موافقة ديوان الخدمة المدنية مع مراعاة تطبيق احكام المادة (5) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (3) لسنة 2017.

● يترتب على عودة الموظف لنوع عمله السابق الذي كان ينتمي إليه إعادته إلى ذات المستوى الوظيفي الذي كان يشغله في هذا العمل وبالوضع الذي كان عليه، وذلك ما لم يكن قد قضى الفترة التالية على تركه لنوع عمله السابق يفيد منه خبرة، فيعتد في هذه الحالة بهذه الخبرة في تحديد المستوى الوظيفي العائد إليه الموظف.

● في جميع الأحوال لا تخل أحكام هذه المادة بما تضمنته بعض القرارات المنظمة لشغل المستويات الوظيفية لتحديد مستوى وظيفي معين.

مادة رقم (6):

لا يترتب على تطبيق قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (3) لسنة 2017 اعادة تحديد المستويات الوظيفية للموظفين الذين سبق وان تم تحديد المستوى الوظيفي لكل منهم أو سبق رفع مستوياتهم الوظيفية، كما لا يجوز استنادا لأحكام هذا القرار اجراء اي تسويات بأثر رجعي سابقة على العمل به.

مادة رقم (7):

1 ـ يتم تسجيل فرق عمل فنية متخصصة لرفع المستوى الوظيفي يصدر بها قرار من وكيل الوزارة مع مراعاة تطبيق قرار مجلس الخدمة رقم (16) لسنة 2011 بشأن نظام فرق العمل في الجهات الحكومية وتعديلاته.

2 ـ بناء على ما ورد في المادة رقم (2) من الفقرة رقم (2) من قرار مجلس الخدم المدنية رقم (3) لسنة 2017 الصادر بتاريخ 19/ 3/ 2017، والتي تنص على (لا يلزم رفع المستوى الوظيفي في الموعد المقرر موافقة الرئيس المباشر أو من يليه في المسؤولية طالما كان الموظف مستوفيا لكل الشروط المقررة).

يستثنى من القرارين الوزاريين ارقام 2013/343 الفقرة ثاني عشر و2013/344 الفقرة عاشرا الصادرين بتاريخ 2013/12/15 فيما يخص الموافقة على رفع المستوى الوظيفي للموظفين واعتماده على ان يقتصر اعتماد قرر رفع المستوى الوظيفي للموظفين المرشحين من قبل فريق العمل الفني المتخصص على اعتماد كل من:

● مدير ادارة الموارد البشرية: يما يتعلق باعتماد قرارات ترفيع المستوى الوظيفي للموظفين العاملين بديوان عام الوزارة والادارات والمعاهد التابعة له، من الكويتيين والخليجيين وغير الكويتيين.

● مديري عموم المناطق التعليمية: وفيما يتعلق باعتماد قرارات ترفيع المستوى الوظيفي للموظفين العاملين بديوان عام الادارة العامة للمنطقة التعليمية والمدارس ورياض الاطفال التابعين لها من الهيئتين الادارية والتعليمية من الكويتيين والخليجيين وغير الكويتيين.

مادة 8

1ـ تتولى ادارة الموارد البشرية القيام بكل اعمال الترفيع الوظيفي واصدار قرارات الترفيع الوظيفي واعتمادها من مدير ادارة الموارد البشرية وتخزينها بالنظام المتكامل ومتابعتها من خلال بطاقات المتابعة للمستوى الوظيفي فيما يخص الوظائف التالية:

أ ـ المجموعات الوظيفية المصنفة العاملين بديوان عام وزارة التربية من الكويتيين والخليجيين وغير الكويتيين.

ب ـ وظائف الهيئة العامة العاملة بالمعاهد الدينية ومدارس التربية الخاصة والمدارس الاهلية من الكويتيين والخليجيين وغير الكويتيين.

2 ـ تتولى ادارة الشؤون الادارية والفنية بالادارات العامة للمناطق التعليمية القيام بكل اعمال الترفيع الوظيفي واصدار قرارات الترفيع الوظيفي للعاملين بديوان عام المنطقة التعليمية والمدارس ورياض الاطفال التابعين لها من الهيئتين الادارية والتعليمية من الكويتيين والخليجيين وغير الكويتيين.

مادة 9

لا يترتب على تطبيق هذا القرار مساس بشروط او احكام او اجراءات او مواعيد شغل الوظائف للموظفين الخاضعين لجدول مرتبات خاص.

مادة 10

يعمل بهذا القرار اعتبارا من تاريخ العمل بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 3 لسنة 2017 الصادر بتاريخ 2017/3/19 ويلغى ما يتعارض معه من قرارات سابقة.

مادة 11

على جهات الاختصاص العلم والعمل بموجبه.

سيتم على مساحة تشغيلية تتجاوز 33 ألف متر مربع

«إعادة الهيكلة» يكلف مكتباً استشارياً بدراسة إنشاء «مدينة الأعمال»

أعلن برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة تكليف أحد المكاتب الاستشارية بإعداد كل الدراسات التمهيدية والتشغيلية اللازمة لإنشاء مشروع «مدينة الأعمال».

وقال الأمين العام للبرنامج في تصريح صحافي إن مشروع «مدينة الأعمال» سيتم على مساحة تشغيلية تتجاوز 33 ألف متر مربع ومساحة مبنى تبلغ 8125 مترا مربعا موزعة على ثلاثة طوابق وساديب لمواقف السيارات.

وأشار المجدلي إلى الدور المميز لإنشاء «مدينة الأعمال» التي ستعد «أكبر حاضنة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي»، مبينا أن المشروع يأتي إيمانا بأهمية دعم الشباب الكويتي والمسيرة التنموية الوطنية.

وأضاف أن الحاضنة ستتمتع بالعديد من المزايا التي تؤهلها لتبوؤ موقع الصدارة بين حاضنات المشاريع، لافتا إلى أن المدينة تحتوي على مبنى يضم قاعات لمختلف الحرف إذ سيشمل مجموعة من الأنشطة المتناسقة (ZONS) في صور مجموعات منفصلة، ما يؤهل المدينة لاستيعاب ما يزيد على عشرة أنشطة مختلفة تعمل بالتوازي مع بعضها.

وأوضح أن من بين الأعمال التي تتضمنها المدينة الحرف اليدوية الإبداعية والفنون البصرية وفنون الأداء والنشر والترويج الأدبي والانتاج السينمائي والتلفزيوني وتصميم الأزياء والمجوهرات والرسم التصويري وتصميم الديكور الداخلي والهندسة المعمارية، إضافة الى خدمات طبية وتعليمية وتكنولوجيا المعلومات والصناعات الغذائية.

جانب من المدينة

المدينة تعتبر أكبر حاضنة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في الكويت ودول مجلس التعاون

وذكر أن الطاقة الاستيعابية الكبيرة للحاضنة التي تحتوي على 142 وحدة احتضان بصفة مبدئية وبمساحات مختلفة تتناسب والأنشطة المقترحة، إضافة إلى ما يزيد على 30 حاضنة افتراضية ستكون أولوية تخصيصها لمشروعات ذوي الاحتياجات الخاصة.

وأفاد المجدلي بأنه تمت مراعاة توافر جميع الخدمات لذوي الاحتياجات الخاصة بما في ذلك مواقف السيارات والمصاعد والاستراحات الداخلية للمبنى وجميع الخدمات المتاحة.

وبين أن تصميم حاضنة المشروعات جاء مواكبا لروح العصر ويجمع بين الحداثة والجمال والرحابة والمرونة في الاستخدام في آن واحد ليواكب تطلعات رواد الأعمال بما يدعم مشروعاتهم.

وأشار إلى أنه تم تصميم مبنى مشروع الحاضنة ليكون ذكيا وصديقا للبيئة بحيث يوفر على المدى الطويل طاقة كهرباء ومياه، مضيفا أنه تم تصميم الأرضيات والحائط والأسقف والواجهات بتقنيات عصرية وعملية في آن واحد.

ماكيت لمدينة الأعمال