خدمات إضافية 15 يوماً عن المخالفة الواحدة وخصم من الراتب وتأخير الترقية والتسريح من الخدمة

تعديل قانون الإطفاء: 8 جزاءات لمعالجة السلوك الوظيفي لأعضاء القوة

- تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي والانضباط الوظيفي والامتثال لتحقيق أعلى معدلات السلامة والوقاية من الحرائق
- تمكين الطلبة من التفرغ للدراسة والتدريب دون أعباء مالية أسوة بما هو معمول به في الجهات العسكرية
- استقطاب الكفاءات غير التقليدية لسد العجز الفني والتخصصي بقوة الإطفاء ورفع كفاءة الأداء الميداني
- منح الدارسين المقيدين بالأجهزة التعليمية والتدريبية بقوة الإطفاء العام مكافأة مالية طوال مدة قيدهم
- جواز التصالح في مخالفات الإطفاء قبل تحريك الدعوى الجزائية مقابل مبلغ مالي لا يزيد على 10 آلاف دينار
- وضع قواعد تعيين المهنيين في قوة الإطفاء وترقيتهم وإنهاء خدمتهم وجدول رواتبهم وكل ما يتعلق بشؤونهم

صدر في الجريدة الرسمية «الكويت اليوم» المرسوم بقانون رقم 85 لسنة 2026 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (13) لسنة 2020 في شأن قوة الإطفاء العام، ونصت مواده على ما يلي:

ـ مادة أولى: يستبدل بنص تعريف «الوزير المختص» المنصوص عليه في المادة (1) من القانون رقم (13) لسنة 2020 المشار إليه ليصبح الآتي: «الوزير المختص: الوزير الذي يحدده مجلس الوزراء».

ويستبدل بنص المادة (21) الفقرة الأولى من القانون رقم (13) لسنة 2020 المشار إليه ليصبح الآتي: «الإجراءات التأديبية التي توقع على أعضاء قوة الإطفاء العام حتى رتبة عقيد هي:

1ـ التنبيه.
2ـ التأنيب.
3ـ الإنذار.
4ـ التكليف بخدمات إضافية بما لا يجاوز (15) خمسة عشر يوما عن المخالفة الواحدة وفقا للقواعد والضوابط المنصوص عليها لذلك.
5ـ الخصم من الراتب بما لا يجاوز خمسة عشر يوما عن المخالفة الواحدة.
6ـ خفض الراتب بمقدار علاوة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على اثني عشر شهرا عن المخالفة الواحدة.
7ـ تأخير الترقية لمدة لا تزيد على سنتين.
8ـ التسريح من الخدمة».

ـ مادة ثانية: تضاف إلى القانون رقم (13) لسنة 2020 المشار إليه مادتان جديدتان برقم (5 مكرر) و(32 مكرر)، يكون نصهما على النحو الآتي:

مادة (5 مكرر): يمنح الدارسون المقيدون بالأجهزة التعليمية والتدريبية بقوة الإطفاء العام مكافأة مالية طوال مدة قيدهم. ويصدر قرار من الوزير المختص بقيمة وقواعد منح هذه المكافأة بعد التنسيق مع وزارة المالية.

مادة (32 مكرر): يجوز قبول الصلح قبل تحريك الدعوى الجزائية أو أثناء نظرها، في الأحوال التي لا يترتب عليها وفاة أو إصابة شخص، مقابل سداد مبلغ مالي لا يزيد على عشرة آلاف دينار وإزالة أسباب المخالفة.

ويصدر قرار من الوزير المختص بتحديد المخالفات التي يجوز فيها الصلح وقواعد وإجراءات ذلك.

ويترتب على الصلح عدم تحريك الدعوى الجزائية أو انقضاؤها بحسب الأحوال، ولا يكون للصلح أثر في الحقوق المدنية الناشئة عن تلك المخالفة.

ـ مادة ثالثة: تضاف فقرة جديدة بعد الفقرة الثانية من المادة (10) من القانون رقم (13) لسنة 2020 المشار إليه نصها الآتي: «ويجوز تعيين الأطباء البشريين في رتبة نقيب مباشرة، فإذا كان حاصلا على دبلوم اختصاص لا تقل مدة الدراسة فيه عن سنة كاملة بعد حصوله على البكالوريوس جاز منحه علاوة في رتبة نقيب تحتسب في أقدميته باعتبارها سنة واحدة، أما إذا كان الطبيب حاصلا على شهادة تخصص عليا جاز تعيينه في رتبة رائد مباشرة بأول مربوطها على أن تحدد شهادات التخصص العليا بقرار من الوزير» وتضاف فقرة جديدة إلى المادة (16) من القانون رقم (13) لسنة 2020 المشار إليه نصها الآتي: «ويصدر قرار من الوزير المختص، بعد أخذ رأي اللجنة العامة لشؤون قوة الإطفاء العام، بقواعد تعيين المهنيين في قوة الإطفاء وترقيتهم وإنهاء خدمتهم وجدول رواتبهم وكل ما يتعلق بشؤونهم الوظيفية، وذلك دون الإخلال بأحكام المادتين رقمي (5،38) من المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 المشار إليه».

مادة رابعة: تلغى المواد أرقام (17،18،19،20) من القانون رقم (13) لسنة 2020 المشار إليه.

مادة خامسة: على الوزراء ـ كل فيما يخصه ـ تنفيذ هذا المرسوم بقانون ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

ونصت المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم 85 لسنة 2026 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (13) لسنة 2020 في شأن قوة الإطفاء العام على ما يلي: «سبق وصدر القانون رقم (13) لسنة 2020 في شأن قوة الإطفاء العام، في 12 محرم 1442هـ الموافق 3 أغسطس 2020م، لتنظيم مرفق الإطفاء. وقد أظهرت الممارسة العملية الحاجة إلى تعديل بعض أحكام هذا القانون لتدارك أوجه القصور والثغرات التي أسفر عنها الواقع، بهدف تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي والانضباط الوظيفي والامتثال، وصولا إلى تحقيق أعلى معدلات السلامة والوقاية من الحرائق.

وإذ صدر الأمر الأميري المؤرخ 2024/5/10 متضمنا النص في المادة (4) منه على أن تصدر القوانين بمراسيم بقوانين، فقد أعد مشروع المرسوم بقانون المرافق ـ ويتكون من خمس مواد ـ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (13) لسنة 2020 المشار إليه.

فقد نصت المادة الأولى من مشروع المرسوم بقانون المرافق على أن يستبدل بتعريف «الوزير المختص» المنصوص عليه في المادة (1) من القانون رقم (13) لسنة 2020 المشار إليه تعريف آخر، كما استحدثت ذات المادة الأولى جزاء تأديبيا جديدا يوقع على أعضاء قوة الإطفاء العام حتى رتبة عقيد، وهو التكليف بخدمات إضافية بما لا يجاوز (15) خمسة عشر يوما عن المخالفة الواحدة وفق الضوابط والمعايير المنظمة لذلك، على نحو يسهم في تعدد أوجه معالجة السلوك الوظيفي ويحقق مبدأ التناسب ويعزز العدالة الوظيفية ويضمن فاعلية النظام التأديبي. واستحدثت المادة الثانية من مشروع المرسوم بقانون المرافق مادتين جديدتين برقم (5 مكرر) و(32 مكرر) بالقانون رقم (13) لسنة 2020 المشار إليه، حيث تقضي المادة (5 مكرر) بمنح الدارسين المقيدين بالأجهزة التعليمية والتدريبية بقوة الإطفاء العام مكافأة مالية طوال مدة قيدهم وذلك بهدف تشجيع الكوادر الوطنية للالتحاق بالتخصصات المرتبطة بالإطفاء، وهو ما يمثل استثمارا في العنصر البشري بهدف تمكين الطلبة من التفرغ للدراسة والتدريب دون أعباء مالية أسوة بما هو معمول به في الجهات العسكرية تحقيقا لمبدأ المساواة الوظيفية. وتقضي المادة (32 مكررا) بجواز التصالح في مخالفات الإطفاء قبل تحريك الدعوى الجزائية أو أثناء نظرها، في الأحوال التي لا يترتب عليها وفاة أو إصابة شخص، مقابل سداد مبلغ مالي لا يزيد على عشرة آلاف دينار كويتي مع إزالة أسباب المخالفة بما يسهم في تقليل العبء على الجهات القضائية. وأضافت المادة الثالثة من مشروع المرسوم بقانون المرافق فقرة جديدة إلى نص المادة (10) من القانون رقم (13) لسنة 2020 المشار إليه، تنص على أنه يجوز تعيين الأطباء البشريين في رتبة نقيب أو رتبة رائد مباشرة بغرض توفير كوادر طبية متخصصة قادرة على التعامل الفوري مع الإصابات والحالات الحرجة ويسهم في تقليص زمن التدخل الطبي.

كما نصت ذات المادة الثالثة على إضافة فقرة جديدة إلى المادة (16) من القانون رقم (13) لسنة 2020 المشار إليه نصه أنه يصدر قرار من الوزير المختص، بعد أخذ رأي اللجنة العامة لشؤون قوة الإطفاء العام، بقواعد تعيين المهنيين في قوة الإطفاء وترقيتهم وإنهاء خدمتهم وجدول رواتبهم وكل ما يتعلق بشؤونهم الوظيفية، وذلك دون الإخلال بأحكام المادتين رقمي (5،38) من المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 المشار إليه، وذلك بهدف استقطاب الكفاءات غير التقليدية لسد العجز الفني والتخصصي بقوة الإطفاء لرفع كفاءة الأداء الميداني.

أما المادة الرابعة من مشروع المرسوم بقانون المرافق فقد نصت على إلغاء المواد أرقام (17،18،19،20) من القانون رقم (13) لسنة 2020 المشار إليه.

وختاما أوجبت المادة الخامسة من مشروع المرسوم بقانون المرافق تنفيذ هذا القانون والعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

تعديل شروط شغل الوظائف التعليمية واستحداث «معلم متدرب» لمدة سنة دون بدلات ومكافآت

صدر في الجريدة الرسمية (الكويت اليوم) المرسوم بقانون رقم 86 لسنة 2026 باستبدال الجدول رقم (1) المرافق للقانون رقم 28 لسنة 2011 بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الشؤون الإسلامية. ونصت مواده على ما يلي: المادة الأولى: مع عدم الإخلال بالحقوق المكتسبة، يستبدل بالجدول رقم (1) المرافق للقانون رقم 2011/28 المشار إليه الجدول المرافق لهذا المرسوم بقانون. المادة الثانية: يلغى كل حكم يخالف أحكام الجدول المرافق لهذا المرسوم بقانون.

المادة الثالثة: على الوزراء ـ كل فيما يخصه ـ تنفيذ هذا المرسوم بقانون، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

ونصت المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون على ما يلي: تسعى وزارة التربية إلى دعم المعلم وتقديم كل السبل لتمكينه من أداء رسالته السامية، تقديرا لدوره في النهوض بالمستوى الأكاديمي والثقافي، حيث يشهد التعليم تغييرات متسارعة فرضت على المعلم أدوارا جديدة تتجاوز الإطار التقليدي للشرح داخل الصف، ويفرض الواقع التعليمي المعاصر تطوير أدوات وأساليب تتماشى مع التقنيات الحديثة. لذا تحرص وزارة التربية على الاستثمار في تطوير مهارات المعلمين والمعلمات عبر توفير البرامج التدريبية المتقدمة وورش العمل التي تواكب التطورات الحديثة سعيا لتطوير العملية التعليمية ومواكبة المستجدات الحديثة بهدف بناء نظام تعليمي عصري قائم على أحدث المعايير العالمية. وحيث إن القانون رقم 28 لسنة 2011 بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية والمعدل بالقانون رقم 26 لسنة 2016 قد تضمن في مواده وحسبما ورد بالمذكرة الإيضاحية له أنه جاء ليضع تعديلا للنظام الحالي، بما يحقق الاستقرار لأعضاء الهيئة التعليمية بدرجة أساسية لخلق واقع وظيفي لمهنة التعليم، جعل منها وظيفة جاذبة تستقطب الكفاءات والإعدادات المطلوبة لهذه المهنة، ويشجع روح التنافس البناء بين العاملين فيها، ويكافئ بدرجة أساسية المميزين في عملية الترقي، وكان هذا الباعث هو ما دفع لإقرار بعض المزايا المادية لأعضاء الهيئة التدريسية بكل من وزارة التربية ووزارة الشؤون الإسلامية. وقد تضمن الجدول رقم (1) المرافق لهذا القانون بيان المستويات الوظيفية المشمولة به، والتي بدأت من مستوى معلم (هـ) صعودا إلى مستوى معلم متخصص (أ)، وقابل كل مستوى وظيفي الشروط المطلوبة لشغله، والتي انحصرت في بيان المؤهل الدراسي المطلوب لكل مستوى، وتحديد قيمة مكافأة المستوى الوظيفي والمكافأة التشجيعية وبدل التدريس وبدل التخصص النادر الممنوحة بحسب كل مستوى وظيفي، ثم جاء القانون رقم (86) لسنة 2017 بتعديل القانون رقم (28) لسنة 2011 متضمنا استبدال الجدولين المشار إليهما بجدول آخر.

ولما كانت المادة (1) من المرسوم الصادر في 4 أبريل سنة 1979 في شأن نظام الخدمة المدنية قد حددت الشروط العامة لشغل الوظائف المدنية، وأوردت هذه المادة في البند (4) منها النص على أن تتوافر في المرشح لشغل الوظيفة العامة الشروط والمؤهلات المطلوبة لشغلها، وأضافت هذه المادة في الفقرة الأخيرة منها أنه يجوز للجهة الحكومية إضافة شروط أخرى وذلك بعد أخذ رأي ديوان الخدمة المدنية. ونصت المادة (4) من ذات المرسوم على أنه (يشترط للتعيين في مجموعة الوظائف العامة الحصول على مؤهل دراسي يتفق وطبيعة الوظيفة، ويحدد مجلس الخدمة المدنية مستويات المؤهلات الدراسية اللازمة للتعيين في هذه المجموعة، ومع ذلك يجوز تعيين غير المؤهلين من ذوي الخبرة أو من اجتازوا دورات تدريبية في وظائف المجموعة المشار إليها وذلك وفقا للقواعد والشروط التي يقررها مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الموظفين). ولما كانت وظيفة (معلم) تتمتع بطبيعة خاصة بالنظر إلى أهميتها وأثرها في بناء وتكوين فكر المتعلمين، هذا فضلا عن كونها رسالة تربوية وتعليمية شاملة وليست مجرد تلقين تتطلب مزيجا من المهارات الأكاديمية والتربوية، والقدرة على التعامل مع المشكلات السلوكية وتعديلها، وتستلزم أداء مهام متنوعة لتخطيط وتقديم المواد الدراسية وتقييم أداء الطلاب، كما تستلزم من المعلم القدرة على تنمية نفسه مهنيا لمواكبة التطورات مع كونه قدوة للطلاب في السلوك والقيم نظرا لكون المعلم ذا تأثير مباشر في تشكيل شخصية الطالب.

الأمر الذي يستلزم بالضرورة بالنظر لطبيعة هذه المهام توافر شروط إضافية في جانب المرشح لشغل الوظيفة التعليمية بما يتضمن أداء مهام الوظيفة به على أكمل وجه بما يحقق الغاية المقصودة. وكان قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (2) لسنة 1996 بشأن وظائف وبدلات ومكافآت أعضاء الهيئة التعليمية قد نص في المادة الأولى منه على تحديد المقصود بأعضاء الهيئة التعليمية المشمولين بالقرار، وحددت المادة الثانية منه المستويات الوظيفية لأعضاء الهيئة التعليمية والتي بدأت من المستوى معلم (هـ) وانتهت بمستوى معلم متخصص (أ)، وأحالت هذه المادة إلى الجدول رقم (1) المرافق للقرار في شأن تحديد شروط شغل كل مستوى وظيفي من هذه المستويات، وجاء هذا الجدول متضمنا بيان المؤهل الدراسي المطلوب لشغل كل مستوى من المستويات الوظيفية المذكورة وسنوات الخبرة المطلوبة لها. وإنه فيما يتعلق بالمستوى الأول من هذه المستويات (مستوى معلم هـ) فإن كل ما يشترط لشغله هو مؤهل (دبلوم) وبالنسبة للمستوى التالي له وهو (معلم د) فإن كل ما اشترط له فهو مؤهل جامعي أو مؤهل دبلوم ثانوي + سنتان خبرة. وقد أوضحت الملاحظات المرفقة بهذا الجدول أن تعيين الحاصلين على مؤهل جامعي (حديثا) يكون على مستوى (د) وأن الحاصلين على دبلوم يكون تعيينهم على مستوى (هـ) كما أوضحت هذه الملاحظات أنه يجوز لوزارة التربية إضافة شروط أخرى على الشروط الواردة في هذا الجدول كاجتياز دورات تدريبية أو اختبارات وذلك بالاتفاق مع ديوان الخدمة المدنية. ومن حيث إن القانون رقم (28) لسنة 2011 قد تضمن وحسبما ورد بالمذكرة الإيضاحية له أنه جاء ليضع فقط تعديلا للنظام الحالي، ومن ذلك يتبين أن الشروط الإضافية الواردة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (2) لسنة 1996 التي لم يتضمنها القانون رقم 28 لسنة 2011 ولا تتعارض مع أحكامه ظلت قائمة وسارية. خاصة وأن كل ما أورده القانون المذكور من شروط لشغل وظيفة معلم وفقا لما ورد في الجدول رقم (1) المرافق للقانون تعلقت فقط بشروط شغل المستويات الوظيفية المتدرجة دون أن يتعرض لشروط التعيين بوظيفة معلم (ابتداء) وأنه فيما يخص بالمستوى الأول الذي يتم التعيين عليه ابتداء فقد جاء بالنسبة للمستوى معلم (هـ) الحصول على مؤهل دبلوم تجاري. وبالنسبة للمستوى معلم (د) الحصول على مؤهل جامعي تربوي أو ما يماثله + سنة خبرة أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + 3 سنوات خبرة.

ثم جاء القانون رقم (86) لسنة 2017 متضمنا استبدال الجدول المشار إليه، وتضمن التعديل في شروط شغل المستوى معلم (د) لتكون الحصول على مؤهل جامعي تربوي أو ما يماثله (مع استبعاد شرط سنوات الخبرة)، أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + سنتان خبرة. وما كان مفاد ذلك أن شروط التعيين ابتداء في وظيفة معلم لم تختلف عن الشروط العامة المقررة لشغل أي وظيفة أخرى سوى شرط المؤهل التربوي، دون أن تتطلب ثمة شروط تتعلق بمدى القدرة على القيام بمهمة التدريس التي هي مناط وظيفة المعلم، خاصة مع عظم المسؤولية المقررة لشاغلي تلك الوظيفة، التي تستلزم بالضرورة تطلب شروط إضافية لتحقيق الغاية المرجوة.

ولما كان الواقع العملي قد كشف عن عدم كفاية الشروط المقررة ابتداء لتعيين حديثي التخرج في وظيفة معلم بما يكفل حسن القيام بالمهام المنوطة بشاغل هذه الوظيفة وعلى الأخص المهارات اللازمة لمباشرتها فضلا عن عدم كفاية المؤهل الدراسي (سواء جامعي تربوي أو دبلوم تربوي) في حد ذاته كشرط منفرد للتعيين المبتدئ في هذه الوظيفة، خاصة وأن الحصول على المؤهل تتفاوت فيه درجات الخريجين ونسبة تخرجهم بما قد يشير إلى وجود ضعف أحيانا في هذه المخرجات بما لا يتناسب مع أن من سيشغل تلك الوظيفة يتعين أن يكون على أعلى قدر من الكفاءة وهي كفاءة لا يدل عليها مجرد التخرج والحصول على المؤهل الدراسي أو وجود سنوات سابقة في هذه المهنة فقد لا تدل هذه السنوات على خبرة فعلية وحقيقية تفيد المرفق التعليمي.

ولما كانت دراسة وفهم المستجدات التي طرأت على مرفق التعليم وما يستلزمه من تحديث في إجراءات التعيين في وظائف الهيئة التعليمية بما يضمن ألا ينضم تحت لواء هذه الوظائف إلا من تتوافر فيه كفاءة عالية.

والغاية من ذلك هي انتقاء أفضل العناصر لشغل الوظيفة وتحديد مستحقيها وفق شروط موضوعية ترتد في أساسها إلى طبيعة الوظيفة، ويتحقق بها ومن خلالها التكافؤ في الفرص والمساواة لدى القانون، وبما يضمن ألا يتقلد تلك الوظيفة إلا من توافرت له الشروط العامة وحاز بالإضافة إليها الصفات والقدرات الخاصة التي تؤهله لممارستها على الوجه الأكمل، بما يضمن حسن سير مرفق التعليم. وللتوفيق بين حق حديثي التخرج من كلية التربية في جامعة الكويت وكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في العمل بوظائف الهيئة التعليمية وفقا لمؤهلهم الدراسي وحق وزارة التربية في اختيار أفضل العناصر لشغل تلك الوظائف لتحقيق أفضل النتائج بما ينعكس على كفاءة منظومة التعليم والمرفق التعليمي ككل.

وبعد عرض الأمر على اللجنة التعليمية والصحية والشباب في مجلس الوزراء ومجلس الخدمة المدنية والموافقة على إعادة تنظيم شروط التعيين في وظيفة معلم بالنسبة للكويتيين بحيث يكون التعيين ابتداء لمدة سنة في مسمى وظيفي يتم استحداثه ويسمى (معلم متدرب) يباشر فيها المعلم وظيفة التدريس ويتلقى خلالها برنامجا تدريبيا مدته (سنة) يتضمن دراسة نظرية وتدريبا عمليا يصرف خلالها المعين على هذه الوظيفة الراتب بحسب الدرجة المالية التي يتم التعيين عليها ولا يصرف له أي بدلات أو مكافآت خاصة بالهيئة التعليمية المرتبطة بالتدريس. وإذا أخفق المعلم المتدرب في اجتياز هذا البرنامج التدريبي فإنه ينقل إلى وظيفة إدارية بوزارة التربية متى كان حاصلا على مؤهل جامعي تربوي من كلية التربية في جامعة الكويت أو من كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. أما إذا كان غير حاصل على المؤهل الجامعي المشار إليه ولم يجتز البرنامج التدريبي المشار إليه فيحال أوراقه إلى ديوان الخدمة المدنية لتوزيعه على جهة حكومية أخرى بالمسمى الوظيفي المناسب للمؤهل الحاصل عليه. وفي حالة اجتياز المعلم المتدرب للبرنامج التدريبي فإنه ينتقل للمستوى الوظيفي التالي من المستويات الوظيفية لأعضاء الهيئة التعليمية، مع مراعاة الشروط الواردة في الجدول رقم (1) المرافق للقانون والبدلات المقررة قرين كل مستوى بذلك الجدول، وما يقرره مجلس الخدمة المدنية ووزارة التربية من شروط إضافية تتعلق برفع المستويات الوظيفية المتدرجة فنيا. وانطلاقا مما تقدم وإذ صدر الأمر الأميري في 2 ذو القعدة 1445 الموافق 10 مايو 2024 ونصت المادة (4) منه على أن تصدر القوانين بمراسيم قوانين، لذا أعد مشروع المرسوم بقانون المشار إليه، ويكون في ثلاث مواد، منها ـ استبدال الجدول رقم (1) المرافق للقانون رقم 28 لسنة 2011 بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الشؤون الإسلامية.

مسميات الوظائف التعليمية وشروط شغلها ومكافأة المستوى الوظيفي والمكافأة التشجيعية وبدل التدريس في وزارة التربية ووزارة الشؤون الإسلامية

الوظيفة	شروط شغل الوظيفة	مكافأة المستوى الوظيفي	مكافأة تشجيعية	بدل تدريس	بدل تخصص نادر
معلم متخصص (أ)	مؤهل جامعي + 17 سنة خبرة ـ أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + 19 سنة خبرة	600 دينار	400 دينار	200 دينار	200 دينار
معلم متخصص (ب)	مؤهل جامعي + 31 سنة خبرة ـ أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + 51 سنة خبرة	500 دينار	350 ديناراً	175 ديناراً	200 دينار
معلم (أ)	مؤهل جامعي + 9 سنوات خبرة ـ أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + 11 سنة خبرة	400 دينار	300 دينار	150 ديناراً	200 دينار
معلم (ب)	مؤهل جامعي + 5 سنوات خبرة ـ أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + 7 سنوات خبرة	350 ديناراً	250 ديناراً	125 ديناراً	200 دينار
معلم (ج)	مؤهل جامعي + سنتين خبرة ـ أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + 4 سنوات خبرة	300 دينار	200 دينار	100 دينار	200 دينار
معلم (د)	1 ـ مؤهل جامعي + سنة خبرة أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + سنتان خبرة 2 ـ اجتياز البرنامج التدريبي للمعلم المتدرب بنجاح	250 ديناراً	150 ديناراً	75 ديناراً	200 دينار
معلم متدرب	1 ـ مؤهل جامعي. 2 ـ يتم شغل هذا المستوى الوظيفي ابتداء لمدة سنة يخضع فيها المعلم المتدرب لبرنامج تدريبي تحدد شروطه وضوابطه وآلية اجتيازه بقرار من وزير التربية، ويحدد الراتب بحسب الدرجة المالية التي يتم التعيين عليها. 3 ـ وفي حال اجتياز المعلم المتدرب للبرنامج التدريبي المشار إليه، ينتقل لشغل المستويات الوظيفية التالية وفقا للشروط والضوابط المقررة قرين كل مستوى، وما يقرره مجلس الخدمة المدنية ووزارة التربية من شروط إضافية تتعلق برفع المستويات الوظيفية المتدرجة فيها. 4 ـ وفي حال عدم اجتياز المعلم المتدرب للبرنامج التدريبي، ينتقل لشغل وظيفة إدارية بوزارة التربية إذا كان حاصلا على مؤهل جامعي تربوي (بكالوريوس تربوي) من كلية التربية بجامعة الكويت أو من كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وإذا كان غير حاصل على المؤهل الجامعي المشار إليه فتحال أوراقه إلى ديوان الخدمة المدنية لتوزيعه على جهة حكومية أخرى بالمسمى الوظيفي المناسب للمؤهل الحاصل عليه.	لا يستحق	لا يستحق	لا يستحق	لا يستحق