رفع الحد الأقصى للعقوبة المقيدة للحرية من 60 يوماً إلى 90 يوماً لتعزيز فعالية نظام المخالفات الانضباطية

تعديل قانون الجيش: استحداث إجازات بمرتب كامل أو بدون مرتب

- منح وزير الدفاع سلطة تحديد سن القبول لمواكبة احتياجات القوات المسلحة وتغيرات سياسة التجنيد
- إسناد تحديد شروط اللياقة الصحية للخدمة العسكرية لقرار وزير الدفاع لتحقيق المرونة اللازمة
- توحيد الأحكام الخاصة بشرط السن لقبول ضباط الصف والأفراد مع الأحكام المنظمة لقبول الضباط
- جواز قبـول المهنيين بالجيش وأي فئات أخـرى بعقود خاصة وفقاً للقـرارات واللوائح

نشـرت الجريـدة الرسـمية «الكويت اليوم» المرسوم بقانون رقم 92 لسنة 2026 بشأن تعديل بعـض أحكام القانـون رقم (32) لسـنة 1967 فـي شـأن الجيش، ونصت مواده على ما يلي:

مادة أولى: يستبدل بنصوص المواد (23، 32 البندين 2 ــ 3، 40 البند 2) من القانون رقم (32) لسنة 1967 المشار إليه النصوص الآتية:

مـادة (23): تحـدد بمرسـوم المخالفات والعقوبات الانضباطية وطريقة فرضها وتنفيذها والتظلم منهـا، ولا يجوز أن تشـتمل هذه العقوبة على عقوبات التجريد أو الطرد أو العزل أو إنزال الرتبة أو أية عقوبة بدنية أو عقوبة مقيدة للحرية تجاوز تسعين يوما.

مادة (32 بند 2 ــ 3): يشترط في من يقبل ضابطا:

1ــ أن يكون قد اسـتوفى سن القبـول الـذي يصـدر بتحديده والاستثناءات عليه قرار من الوزير.

2ــ ثبـوت اللياقـة الصحيـة للخدمـة العسـكرية الذي يصدر بتحديد شروطها قرار من الوزير.

مادة (40 بند 2):

2ــ أن يكون قد اسـتوفى سن القبـول الـذي يصـدر بتحديده والاستثناءات عليه قرار من الوزير.

مادة ثانية: تضاف فقرة جديدة إلـى المادة (5)، وبند جديد برقم (5) إلـى المادة (82) مـن القانون رقم 32 لسـنة 1967 المشـار إليه نصهما الآتي:

مادة (5 فقرة جديدة): كما يجوز قبـول المهنيين بالجيش وأي فئة أخرى بعقود خاصة وفقا للقرارات واللوائح المنظمة في هذا الشـأن والتـي يصدر بها قـرار من وزير الدفاع.

مادة (82 بند 5):

5ــ إجازات خاصة بمرتب كامل أو مخفض أو بدون مرتب.

مـادة ثالثـة: يلغـى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا المرسـوم بقانون.

مادة رابعة: على رئيس مجلس الوزراء والوزراء ــ كل فيما يخصه ــ تنفيذ هـذا المرسـوم بقانون، وينشـر في الجريدة الرسـمية، ويعمل به من تاريخ نشره.

ونصـت المذكـرة الإيضاحية للمرسـوم بقانون رقم 92 لسنة 2026 بشـأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (32) لسنة 1967 في شأن الجيش على ما يلي: صدر القانون رقم (32) لسنة 1967 فـي شـأن الجيـش منذ ما يقارب سـتة عقود، وقد شـهدت القوات المسلحة خلال تلك الفترة تطورات تنظيمية وإدارية متلاحقة، اسـتلزمت إعادة النظر في بعض أحكامه بما يتوافق مع متطلبات العمل العسكري الحديثة، ويمنح الإدارة العسـكرية قـدرا أكبر من المرونة في تنظيم بعض المسائل التنفيذية التي تتغير بطبيعتها مع تطور احتياجات القوات المسلحة، دون المساس بالضمانات الأساسية للعسكريين.

وإذ صـدر بتاريخ 10/5/2024 الأمر الأميري ونصت المادة (4) منه على أن تصدر القوانين بمراسيم بقوانين لذا أعد المرسـوم بقانون الماثل بتعديل بعض أحكام القانون رقم 32 لسـنة 1967 المشـار إليه ونصت المادة الأولى من المرسوم بقانون الماثل على استبدال المواد (23، 32 البندين 2ــ 3، 40 البند 2) من القانون رقم (32) لسنة 1967 سـالف الذكر، حيث جاءت المادة (23) برفع الحد الأقصى للعقوبة المقيدة للحرية المنصوص عليها بالمادة من ستين يوما إلى تسعين يوما، وذلك تعزيزا لفعالية نظام المخالفـات الانضباطية، وتمكين السلطة المختصة من توقيع الجزاء الذي يتناسب مع جسامة المخالفة، وبما يحقق المحافظة على الانضباط العسـكري، دون المسـاس بباقي الأحكام والضمانات المقررة بالمادة.

ونصـت المادة (32) في البندين (2 و3) منها بمنـح وزير الدفاع سـلطة تحديد سـن القبـول والاسـتثناءات الـواردة عليـه بقرار، بدلا من النص عليه بصورة جامدة في القانون، بما يتيح مواكبـة احتياجات القوات المسـلحة والتغيـرات المرتبطـة بسياسات الاستقطاب والتجنيد. كما تضمن النص إسـناد تحديد شـروط اللياقة الصحية للخدمة العسكرية إلى قرار يصدر من وزير الدفاع، بما يحقق المرونة اللازمة لمواءمـة الاشـتراطات الطبية مع التطورات العلمية والمعايير الطبية العسكرية.

كما نصت المادة (40) في البند (2) على توحيد الأحكام الخاصة بشرط السن بالنسبة لقبول ضباط الصف والأفراد مع الأحكام المنظمة لقبول الضبـاط وذلك بجعل تحديد سـن القبول والاستثناءات عليه بقرار من وزير الدفاع تحقيقا لوحدة التنظيم التشـريعي وتيسـير تحديث تلك الضوابط متى اقتضت المصلحة ذلك.

وأضافت المادة (5) فقرة جديدة تجيز قبول المهنيين بالجيش، وأي فئات أخـرى، بعقـود خاصة وفقا للقـرارات واللوائح التي يصدر بها قرار من وزير الدفاع.

ويأتـي هـذا التعديـل لمواجهة الاحتياجات المتزايدة للقوات المسلحة إلـى الاسـتعانة بالكـوادر المهنيـة والفنية المتخصصة، وإيجاد أساس قانوني يجيز التعاقد مع تلك الفئات وفق نظم تعاقدية خاصة تتلاءم مع طبيعة أعمالهم، وبما يحقق المرونة في اسـتقطاب الكفاءات والمحافظة عليها.

كما أضافت المادة (82) بند جديد برقم (5) والذي استحدث نوعا جديدا من الإجـازات يتمثل فـي الإجازات الخاصة بمرتب كامل أو مخفض أو بدون مرتب.

ويهـدف هـذا التعديـل إلـى توفير إطار قانوني يمنح الإدارة العسـكرية المرونـة اللازمة في التعامل مع الحالات التي تستوجب منح العسكري إجازة خاصة، وفق الضوابط التـي تنظمها اللوائح والقـرارات، وبما يحقق التوازن بين مصلحة العمل والظروف التي تستدعي منح تلك الإجازات.

ونصـت المادة الثالثـة مـن المرسـوم بقانـون الماثـل بإلغاء كل حكـم يتعارض مع أحكام هذا المرسوم بقانون.

وألزمـت المادة الرابعـة مـن المرسـوم بقانـون الماثـل رئيس مجلـس الوزراء والـوزراء ــ كل فيما يخصه ــ تنفيذ أحكامه على أن يتم العمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

في قرار صدر بالجريدة الرسمية وتضمن إنشاء «لجنة مراجعة المؤهلين للتعيين» لإعداد وإنشاء قاعدة بيانات إلكترونية للمرشحين

13 شرطاً لاختيار وتعيين الأعضاء المعينين والمديرين المؤقتين بالجمعيات والاتحادات التعاونية

جميع المعينين يخضعون لأحكام تشريعات مكافحة الفساد والكشف عن الذمة المالية ومنع تعارض المصالح

صدر في الجريدة الرسمية «الكويت اليوم» القرار الوزاري رقم (314) لسـنة 2026 بشـأن شروط وضوابط اختيار وتعيين ومتابعـة أداء الأعضاء المعينين والمديريـن المؤقـتين ومجالس الإدارات المؤقتـة بالجمعيـات والاتحادات التعاونية، ونصت بعض موادة على ما يلي:

● مادة (2): تنشـأ في الوزارة لجنة دائمة باسم: «لجنة مراجعة المؤهلين للتعيين في الجمعيات والاتحادات التعاونية» بقرار من وكيل الوزارة

● مـادة (3): تختـص اللجنة بدراسـة وتقييـم المرشـحين للتعيين في الجمعيات والاتحادات التعاونيـة فـي الحالات التـي يجيز فيها القانون التعيين وفقا للمعايير والضوابط الواردة في هذا القرار، وتتولى المهام الآتية:

ــ إعـداد وإنشـاء قاعـدة بيانات إلكترونية للمرشـحين المؤهلين للتعيين في الجمعيات والاتحادات التعاونيـة وتحديثها بصفة دورية.

ــ اسـتقبال ودراسة أسماء المرشـحين والسـير الذاتيـة والمستندات الداعمة لهم.

ــ التحقق من توافر الشروط القانونية والإدارية اللازمة في كل مرشح.

ــ ترتيـب المرشـحين وفق قواعـد المفاضلة المحددة بالمادة (7) من هذا القرار.

ــ رفع كشف محدث بأسماء المؤهلين للتعـيين وفقا لقاعدة البيانات المعـدة من اللجنة كل 3 أشهر.

ــ تقييـم أداء مـن سـبق تعيينهم والاستفادة من نتائج التقييم في أي ترشيحات لاحقة.

ولا يترتـب علـى القيد في قاعـدة البيانـات أي حـق فـي التعيين.

● مادة (4): يلتزم أعضاء اللجنة بالمحافظة على سرية البيانات والمعلومـات ونتائـج التقييم والمداولات التي يطلعون عليها بسـبب عضويتهم في اللجنة، ولا يجوز استخدامها أو الإفصاح عنها إلا للأغراض التي صدر من أجلها هذا القرار أو في الأحوال المقررة قانونا.

● مـادة (5): تتضمـن قاعـدة البيانات على الأخص ما يلي:

ــ البيانات الشخصية.

ــ المؤهلات العلمية.

ــ الخبرات العملية.

ــ المناصـب والعضويـات السابقة.

ــ أية تعيينات سـابقة في جمعية أو اتحاد تعاوني.

ــ أية بيانات أخرى تقررها اللجنة.

● مادة (6): مع مراعاة الشروط والأحـكام المقررة فـي القانون واللوائح والأنظمة الأساسـية المنفذة له، يشترط في المترشح للتعيين توافر الشروط الآتية:

ــ أن يكون كويتي الجنسية.

ــ ألا يقل عمـره عن ثلاثين سـنة ميلادية كاملة في تاريخ التعيين.

ــ ألا يكـون مكلفـا برعاية شخص ذي إعاقة.

ــ أن يكون حسـن السيرة والسلوك وألا يكون قد حكم عليه بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قـد رد إليه اعتباره، ويتم الاسـتعلام الأمني عنه من قبل الوزارة.

ــ ألا يكون عنوان سكنه في منطقة عمل الجمعية المعين بها.

ــ أن يكون حاصلا على مؤهل جامعي، وأن تتوافر لديه خبرة مناسـبة لطبيعة المهمـة المراد إسـنادها إليه، وبصفة خاصة في المجالات القانونية أو المالية أو المحاسـبية أو الإداريـة أو الاقتصادية أو غيرها من المجالات ذات الصلة.

ــ ألا يكون قد سبق عزله من مجلـس إدارة جمعية أو اتحاد تعاوني أو كان عضوا في مجلس إدارة تم حله بسـبب مخالفات مالية أو إدارية جسيمة.

ــ ألا يكون قد صدر بحقه أي جزاء تأديبي عن آخر 3 سنوات (عقوبة خصم من الراتب فأعلى).

ــ أن يكون حاصلا على تقدير ممتاز عن آخر سنتين.

ــ ألا يجمـع بين مهـام وعضويـات في مجالس إدارات أخرى.

ــ ألا يكـون مـن شـاغلي الوظائـف الإشـرافية في قطاع التعاون في الوزارة.

ــ ألا يكون من العاملين في إدارة الرقابة والتفتيش التعاوني في الوزارة في حال اختيار مدير معين.

ــ أن يكون قد اجتاز البرنامج التدريبـي المعتمد مـن الوزارة والاختبـار المقـرر لـه وحصل على مجمـوع لا يقـل عن 80٪ في الاختبار، ويجوز في حالات الضـرورة إجـراء التعيين على أن يسـتوفي المعين هذا الشرط خلال مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر مـن تاريخ مباشـرته وإلا فإنه يتم اسـتبداله وفقا للشـروط والإجراءات المبينة بهذا القرار.

ويراعى عند الاختيار طبيعة المهمة والظروف التي استوجبت التعـيين ومدى ملاءمة مؤهلات وخبرات المرشح لها، وعند تعيين مجلس إدارة مؤقت يراعى قدر الإمكان أن يحقق التشكيل تكاملا وتنوعا بالخبرات.

● مادة (7): تتولى اللجنة ترتيب المؤهلين للتعيين بعد توافر جميع الشروط الواردة في هذا القرار وفقا للترتيب التالي:

ــ صاحب المؤهل العلمي الأعلى.

ــ الأكثر سنوات خبرة.

ــ الأكبر سنا.

● مـادة (8): يخضـع جميـع المعينين لأحـكام التشـريعات النافذة في شأن مكافحة الفساد والكشف عن الذمة المالية ومنع تعـارض المصالـح واللوائـح الصادرة تنفيذا لها، ويلتزمون بجميع الواجبـات والإجراءات والمواعيد المقررة بموجبها.

ويلتزم المعين، بصفة خاصة، بما يلي:

ــ تقديم إقـرار الذمة المالية وسـائر الإقرارات والإفصاحات الواجبـة فـي المواعيـد ووفق الإجراءات المقررة قانونا.

ــ الإفصـاح عـن حـالات تعارض المصالـح القائمة عند التعيين أو التي تطرأ أثناء مدة التعيين.

ــ اتخـاذ الإجـراءات التـي يوجبهـا القانون لإزالـة حالة تعـارض المصالـح وتقـديم ما يثبت ذلك.

ــ الامتناع عن المشاركة في بحث أو مناقشة أو اتخاذ أي قرار تكون له فيه مصلحة مباشـرة أو غير مباشرة، وإثبات ذلك في محضر الاجتماع أو المستند ذي الصلة.

ــ عدم اسـتغلال الصفة أو السلطة أو المعلومات التي يحصل عليها بسـبب مهمتـه لتحقيق منفعة له أو للغير.

ولا يخل ما تقدم بأي التزام أو مسؤولية أو جزاء مقرر بموجب التشريعات المشار إليها.

● مـادة (9): يلتـزم المعين طوال مدة تعيينه بما يلي:

ــ المحافظة على أموال الجمعية أو الاتحاد وموجوداته وحقوقه ومستنداته.

ــ الالتزام بإدارة الجمعية أو الاتحاد وفقا للقوانين واللوائح المنظمـة، وضمان اسـتمرارية العمل، ومعالجة أسباب التعيين، وتجنب ترتيب التزامات طويلة الأجـل أو اتخـاذ تصرفـات اسـتثنائية أو جوهرية تخرج عن أعمال الإدارة المعتادة، إلا عند الضرورة وبعد استيفاء الموافقات والإجراءات المقررة قانونا.

ــ أداء مهامه باستقلال وحياد وعنايـة بمـا يحقـق مصلحة الجمعية أو الاتحاد.

ــ المحافظـة علـى سـرية المعلومـات والمسـتندات التـي تقتضي طبيعتها ذلك.

ــ عـدم القيام بـأي عمل أو الامتنـاع عـن عمل من شـأنه الإضرار بمصالـح الجمعية أو الاتحاد أو تعطيل سير أعمالها.

ــ تسليم ما يكون في عهدته من أموال أو مستندات أو بيانات أو موجودات عند انتهاء مهمته وفق الإجراءات المقررة.

● مادة (10): يلتزم المدير المؤقت أو مجلس الإدارة المؤقت، خلال ثلاثين يوما من تاريخ مباشرة المهمة، بإعداد خطة عمل تتضمن بحسب الأحوال:

ــ الوضـع المالـي والإداري للجمعية أو الاتحاد عند تسلم المهمة.

ــ الإجراءات العاجلة المطلوب اتخاذها.

ــ الإجراءات المقترحة لمعالجة أوجه القصور.

ــ الأولويـات والبرنامـج الزمني للتنفيذ.

ــ الإجراءات اللازمة لمعالجة الأسباب التي استوجبت التعيين.

وترسل نسخة من الخطة إلى الجهة المختصة لمتابعة تنفيذها.

التفاصيل كاملة على موقع «الأنباء» الالكتروني

www.alanba.com.kw

خلال فعالية «حيث يلتقي ضوء قمر خبي بالخليج»

السفير الصيني: التبادل الثقافي جسر للتفاهم المتبادل وركيزة في مسيرة العلاقات الثنائية

سفير الصين لدى دولة الكويت يانغ شين والأمين العام للمجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب د.محمد الجسار ومدير المركز الثقافي الصيني في الكويت ليو جين هونغ مع الحضور (أحمد علي)

أسامة دياب

أكد سفير جمهورية الصين الشعبية لدى دولة الكويت يانغ شين عمق العلاقات الثقافية التي تجمع الصين والكويت، مشـيرا إلى أن التبادل الثقافي شكل، على مدى 55 عاما من العلاقات الديبلوماسية بين البلدين، جسرا للتفاهم المتبادل وتقريب الشعبين، وركيزة أساسية في مسيرة تطور العلاقات الثنائية.

جـاء ذلك خلال الفعالية الثقافية «حيث يلتقي ضوء قمر خبي بالخليج»، التي نظمها المركز الثقافي الصيني في الكويت مساء أمس الأول، احتفالاً بعيد منتصف الخريف، بحضور الأمين العام للمجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب د. محمد الجسار، وعدد من السفراء والديبلوماسيين والضيوف، وبمشاركة نخبة من الفنانين الصينيين والكويتيين.

وأعرب السـفير يانغ شين عن سعادته بالاحتفال بعيد منتصف الخريف في الكويت، مرحبا بالفنانين القادمين من مقاطعة خبي الصينية، موجها الشكر إلى جميع من أسهموا في دعم وتعزيز العلاقات والروابط الثقافية الوثيقة بين الصين والكويت.

وأوضح أن عيد منتصف الخريف متجذر بعمق في التقاليد الصينية، ويمثل مناسبة للفرح ولم شمل الأسرة، كما يجسد التطلع إلى الوفرة والوئام الاجتماعي والتشـارك، ويعكس توقا إنسانيا مشتركا إلى الوحدة ومستقبل أكثر إشراقا.

وأضـاف أن هذه الروح تتوافق بصورة وثيقة مع قيم المجتمع الكويتي، بما يعكس أوجه التقارب الثقافي بين الشعبين، مشيرا إلى أن المناسبة تتيح للصينيين والكويتيين تبادل الأمنيات بالسعادة الأسرية والوئام الاجتماعي والسلام العالمي.

وقـال إن التبـادل الحضـاري والتعلم المتبادل يسهمان في بناء جسور دائمة بين الشعوب، وهو ما تجسده مسيرة العلاقات الديبلوماسـية الصينيـة الكويتية الممتدة لـ55 عاما، والتي قامت على الاحترام المتبادل والمسـاواة والتعـاون المثمـر فـي مختلف المجالات.

وأكد أن التبادل الثقافي ظل على الدوام شـريانا للتفاهم بين الشـعبين، وأسهم في ترسيخ نمو العلاقات الثنائية، لافتا إلى أن الفعالية تضيف فصلا جديدا إلى العلاقات الثقافية بين الصين والكويت، من خلال تقديم نماذج من التراث الثقافي غير المادي لمقاطعة خبي، تشمل رقصة الأسد وفنون الكونغ فو ومسرح خيال الظل.

وأعرب عن تطلع بلاده إلى توسيع مجالات التبادل الثقافي وابتكار قنوات وفرص جديدة لتقريب الشـعبين ودفع العلاقات الثنائية نحو مزيد من التقدم، مضيفا: «قد تفصل بين الصين والكويت آلاف الأميال، لكننا نتشارك الليلة ضوء القمر نفسه».

مـن جانبه، أكـد الأمين العـام للمجلس الوطنـي للثقافة والفنون والآداب د. محمد الجسار أن الثقافة تمتلك قدرة كبيرة على مـد جسـور التواصل بين الشـعوب، مهما بعدت المسافات، معربا عن تقديره للسفير يانغ شين وفريق المركز الثقافي الصيني في الكويت، وللمنظمين والفنانين والمشـاركين الذين أسهموا في إثراء الفعالية.

وقال الجسار إن الكويت آمنت دائما بأن الفن والتاريخ والشـعر تمثل لغة إنسانية جامعة، موضحا أن بناء الجسور الحقيقية وتشـجيع التبادل الثقافـي المثمر وتقريب الشـعوب تمثل رسالة أساسـية للمجلس الوطني للثقافـة والفنون والآداب وجوهر أعماله.

وأشار إلى أن العلاقات الثقافية بين الكويت والصين تستند إلى جذور تاريخية عميقة، بدأت منذ منتصف القرن العشرين، وترسخت مـن خلال صداقة متينة وشـراكات ثقافية نابضة بالحياة، معتبـرا أن فعالية «حيث يلتقي ضوء قمر خبي بالخليج» تمثل نموذجا واضحا لهذه الصداقة والتقارب الثقافي.