مرسوم 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 الشئون الإسلامية

– بعد الاطلاع على الدستور ،

– وعلى الأمر الأميري الصادر بتاريخ 2 ذو القعدة 1445 هـ الموافق 10 مايو 2024 م ،

– وعلى المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية، والقوانين المعدلة له ،

– وعلى القانون رقم 28 لسنة 2011 بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الشئون الإسلامية، والقوانين المعدلة له ،

– وبناءً على عرض وزير التربية،

– وبعد موافقة مجلس الوزراء،

– أصدرنا المرسوم بقانون الآتي نصه :

المادة الأولى

مع عدم الإخلال بالحقوق المكتسبة ، يُستبدل بالجدول رقم (1) المرافق للقانون رقم 2011/28 المشار إليه ، الجدول المرافق لهذا المرسوم بقانون .

المادة الثانية

يُلغى كل حكم يخالف أحكام الجدول المرافق لهذا المرسوم بقانون .

المادة الثالثة

على الوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا المرسوم بقانون ، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

أمير الكويت

مشعل الأحمد الجابر الصباح

رئيس مجلس الوزراء

أحمد عبد الله الأحمد الصباح

وزير التربية

سيد جلال سيد عبد المحسن الطبطبائي

صدر بقصر السيف في: 24 ربيع الأول 1448 هـ

الموافق 6 سبتمبر 2026 م

جدول رقم (1)

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 – أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + 19 سنة خبرة	600 د.ك	400 د.ك	200 د.ك	200 د.ك
معلم متخصص (ب)	– مؤهل جامعي + 13 سنة خبرة – أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + 15 سنة خبرة	500 د.ك	350 د.ك	175 د.ك	200 د.ك
معلم (أ)	– مؤهل جامعي + 9 سنوات خبرة – أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + 11 سنة خبرة	400 د.ك	300 د.ك	150 د.ك	200 د.ك
معلم (ب)	– مؤهل جامعي + 5 سنوات خبرة – أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + 7 سنوات خبرة	350 د.ك	250 د.ك	125 د.ك	200 د.ك
معلم (ج)	– مؤهل جامعي + سنتين خبرة – أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + 4 سنوات خبرة	300 د.ك	200 د.ك	100 د.ك	200 د.ك
معلم (د)	1– مؤهل جامعي + سنة خبرة، أو دبلوم تربوي أو ما يماثله + سنتان خبرة. 2– اجتياز البرنامج التدريبي للمعلم المتدرب بنجاح.	250 د.ك	150 د.ك	75 د.ك	200 د.ك
معلم متدرب	1– مؤهل جامعي . 2– يتم شغل هذا المستوى الوظيفي ابتداءً 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– وفي حالة 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 فنيا . 4– وفي حالة عدم اجتياز المعلم المتدرب للبرنامج التدريبي ينتقل لشغل وظيفة إدارية بوزارة التربية إذا كان	لا يستحق	لا يستحق	لا يستحق	لا يستحق

المحامي مسفر عايض
mesferlaw.com

	حاصلاً 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.				

المذكرة الإيضاحية

للمرسوم 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 الشئون الإسلامية

تسعى وزارة التربية إلى دعم المعلم وتقديم كل السبل لتمكينه من أداء رسالته السامية ، تقديراً لدوره في النهوض بالمستوى الأكاديمي والثقافي، حيث يشهد التعليم تغيرات متسارعة فرضت على المعلم أدواراً 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 سعياً لتطوير العملية التعليمية ومواكبة المستجدات الحديثة بهدف بناء نظام تعليمي عصري قائم على أحدث المعايير العالمية.

وحيث أن 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 تعديلاً للنظام المالي ، بما يُحقق الاستقرار لأعضاء الهيئة التعليمية بدرجة أساسية لخلق واقع وظيفي لمهنة التعليم يجعل 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 الشئون الإسلامية.

وقد تضمن الجدول رقم (1) المرافق لهذا القانون بيان المسميات الوظيفية المشمولة به ، والتي بدأت من مستوى معلم (هـ) صعوداً إلى مستوى معلم متخصص (أ) ، وقابل كل مستوى وظيفي الشروط المطلوبة لشغله ، والتي انحصرت في بيان المؤهل الدراسي المطلوب + عدد من سنوات الخبرة تختلف بحسب كل مستوى وظيفي ، وتضمن هذا الجدول تحديد 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 متضمناً استبدال الجدولين المشار إليه بجدول آخر.

ولما كانت المادة (1) من المرسوم الصادر في 4 ابريل 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 وتأثيرها في بناء وتكوين فكر المتعلمين ، هذا فضلاً عن كونها رسالة تربوية وتعليمية شاملة وليست مجرد تلقين تتطلب مزيجاً 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 نظراً لكون المعلم ذو تأثير مباشر في تشكيل شخصية الطالب .

الأمر الذي يستلزم بالضرورة بالنظر لطبيعة هذه المهام توافر شروط إضافية في جانب المرشح لشغل الوظيفة التعليمية بما يضمن أداء المهام المنوطة به على أكمل وجه بما يحقق الغاية المقصودة .

ولما كان 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 متضمناً 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 اشترط لشغله هي مؤهل (دبلوم) ، وبالنسبة للمستوى التالي له وهو

الصافي مسفر عابط
mesferlaw.com

معلم (د) فإن كل ما اشترط له هو مؤهل جامعي أو مؤهل دبلوم تربوي + سنتين خبرة .

وقد أوضحت الملاحظات المرفقة بهذا الجدول أن تعيين الحاصلين على مؤهل جامعي (حديثاً) 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 أن القانون رقم (28) لسنة 2011 قد تضمن في مواده وحسبما ورد بالمذكرة الإيضاحية له أنه جاء ليضع فقط تعديلاً للنظام المالي ، ومن ذلك يتبين أن الشروط الإضافية الواردة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (2) لسنة 1996 التي لم ينظمها القانون رقم (28) لسنة 2011 ولا تتعارض مع أحكامه ظلت قائمة وسارية .

خاصة وأن كل ما أورده القانون المذكور من شروط لشغل وظيفة معلم وفقاً 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 ابتداءً فقد جاء بالنسبة للمستوى معلم (م) 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 متضمناً 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 .

ولما كان مفاد ذلك أن شروط التعيين ابتداءً 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 والتي هي مناط وظيفة المعلم ، خاصة مع عظم المزايا المالية المقررة لشاغلي تلك الوظيفة ، التي تستلزم بالضرورة تطلب شروط إضافية لتحقيق الغاية المرجوة .

ولما كان الواقع العملي قد كشف عن عدم كفاية الشروط المقررة ابتداءً لتعيين حديثي التخرج في وظيفة معلم بما يكفل حسن القيام بالمهام المنوطة بشاغل هذه الوظيفة ، وعلى الأخص المهارات اللازمة لمباشرتها، فضلاً 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 أحياناً 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 ممارسة 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 بمجلس 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 برنامج تدريبي مدته (سنة) يتضمن دراسة نظرية وتدريب عملي 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 ينتقل لشغل وظيفة إدارية بوزارة التربية متى كان حاصلاً 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 فتحال 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) المرفق بالقانون والشروط والضوابط المقررة قرين كل مستوى بذلك الجدول ، وما يقرره مجلس الخدمة المدنية ووزارة التربية من شروط إضافية تتعلق برفع المستويات الوظيفية المتدرجة فنياً .

وانطلاقاً مما تقدم ، وإذ صدر الأمر الأميري بتاريخ 2 ذو القعدة 1445 هـ الموافق 10 مايو 2024م ، ونصت المادة (4) منه على أن تصدر القوانين بمراسيم بقوانين ، لذا أعد المرسوم بقانون الماثل – ويتكون من ثلاث مواد – لاستبدال الجدول رقم (1) المرافق للقانون رقم 28 لسنة 2011 بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الشئون الإسلامية .

المحامي مسفر عايض
mesferlaw.com