قـرار رقـم (3) لسنة 2017
بشـــأن شروط ومواعيد رفع المستوى الوظيفي في المجموعات الوظيفية المصنفة وقواعد حساب مدد الخبرة لشغل الوظائف المدرجة بها

مجلس الخدمة المدنية :

- بعد الاطلاع على 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 الأوقاف والشئون الإسلامية .
- وعلى المرسوم الصادر في 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته.
- وعلى المجموعات الوظيفية المصنفة وشروط شغل الوظائف المدرجة بها المعتمدة من قبل ديوان الخدمة المدنية .
- وبناء على اقتراح ديوان الخدمة المدنية وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية .

قـــرر

مادة (1)

أولاً : شروط رفع المستوى الوظيفي في المجموعات الوظيفية المصنفة :

يُقصد برفع المستوى الوظيفي : نقل الموظف من المستوى الوظيفي الذي يشغله إلى المستوى الوظيفي الأعلى التالي له مباشرة بمجموعة الوظائف المصنفة التي ينتمي إليها ، ويُراعى عند رفع المستوى الوظيفي للموظف في مجموعة الوظائف المصنفة الشروط التالية :

1- أن تتوافر في الموظف الشروط المحددة لشغل المستوى الوظيفي الأعلى في المجموعة الوظيفية المصنفة التي ينتمي إليها .

2- أن يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في المستوى الوظيفي ، ويُعتبر الفرق بين عدد سنوات الخبرة المطلوبة في مستوى وظيفي معين والمستوى الوظيفي الأعلى الذي يليه مباشرة هو الحد الأدنى لمدة البقاء في المستوى الوظيفي (مدة بينية) .

3- أن يكون الموظف قد حصل على تقريري كفاءة بدرجة ممتاز خلال المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في المستوى الوظيفي ، فإذا كانت المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في المستوى الوظيفي (مدة بينية) أقل من سنتين وفقاً لشروط شغل الوظيفة أو قلّت عن سنتين بعد احتساب سنة خبرة أو أكثر كمدة بقاء افتراضية وفقاً لأحكام المادة رقم (5) من هذا القرار – فيُكتفى بأن يكون قد حصل على تقرير كفاءة واحد فقط بدرجة ممتاز .

وفي جميع الأحوال يُعتد بفترة التجربة المجتازة بنجاح – بغض النظر عن درجة تقييم الصلاحية خلالها – عوضاً عن الحصول على تقرير كفاءة بدرجة ممتاز في ذات العام .

4- أن يكون رفع المستوى الوظيفي للموظف إلى المستوى الوظيفي التالي مباشرة لمستوى وظيفته الحالية في المجموعة الوظيفية المصنفة التي ينتمي إليها .

5- يُرفع المستوى الوظيفي للموظف الذي لم يتوافر بشأنه شرط الحصول على تقريري أو تقرير الكفاءة بدرجة ممتاز بعد قضائه في مستوى وظيفته الحالية ضعف المدة المحددة كحد أدنى للبقاء فيها ، وذلك بعد استبعاد المدد التي حصل عنها على تقارير كفاءة بدرجة ضعيف ، وعلى أن يكون ذلك في المواعيد المقررة لرفع المستوى الوظيفي .

ولا يجوز في هذه الحالة احتساب مدة الخبرة الزائدة على السنوات المطلوبة كحد أدنى لمستوى الوظيفة التي تم رفع الموظف إليها كمدة بقاء افتراضية .

6- تُحسب مدة بقاء الموظف في المستوى الوظيفي ومدة خبرته حتى نهاية اليوم السابق مباشرة على ميعاد رفع المستوى الوظيفي ، وذلك بعد استبعاد المدد التي حصل عنها على تقارير كفاءة بدرجة ضعيف .

المحامي مسفر عايض
mesferlaw.com

مادة (2)

ثانياً : مواعيد رفع المستوى الوظيفي في المجموعات الوظيفية المصنفة :

يكون رفع المستوى الوظيفي – وجوبياً على جهة الإدارة – للموظفين المستوفين كافة الشروط المقررة قانوناً مرتين في السنة الميلادية بمراعاة الآتي :

1- ميعاد رفع المستوى الوظيفي يكون في أول يناير ، وأول يوليو من كل عام .

2- لا يستلزم رفع المستوى الوظيفي في الموعد المقرر موافقة الرئيس المباشر أو من يليه في المسئولية طالما كان الموظف مستوفيا لكافة الشروط المقررة .

مادة (3)

ثالثاً : قواعد حساب مدد الخبرة في مجال شغل الوظائف المدرجة بالمجموعات الوظيفية المصنفة :

يُقصد بالخبرة في مجال شغل الوظيفة المصنفة : الخبرة العملية التي قُضيت في الممارسة الفعلية لنوع العمل أو التخصص الذي يتفق مع الوظيفة ، وبشرط أن تكون لاحقة على المؤهل العلمي أو الدورة التدريبية المتخذة أساساً في شغلها .

ويُحدّد ديوان الخدمة المدنية مدد الخبرة العلمية اللاحقة على المؤهل المتخذ أساساً لشغل الوظيفة والتي يُعتد بها كخبرة عملية بمراعاة الفقرة السابقة .

مادة (4)

يُستبعد من مدد الخبرة العملية المدد التالية :

1- المدد التي قُيّمت كفاءة الموظف عنها بدرجة ضعيف .

2- فترة التجربة التي قضيت بدون نجاح .

3- المدد التي لا يزاول الموظف فيها أعباء وظيفته أو التي يقضيها في غير مجال الوظيفة سواء كان منتدباً أو معاراً أو منقولاً أو متفرغاً أو منقطعاً أو موقوفاً عن العمل أو في إجازة أياً كان نوعها أو مدتها ، ويُستثنى من ذلك الآتي :

- مدة الإجازة الدورية .
- مدة الإجازة أو البعثة الدراسية طالما حصل الموظف على المؤهل الدراسي الموفد من أجله في مجال عمله .
- مدة الخدمة الوطنية العسكرية .
- المدد التي تبلغ ثلاثين يوماً أو أقل – متصلة أو متفرقة – خلال

السنة الميلادية التي لا يزاول الموظف فيها أعباء وظيفته أو التي يقضيها في غير مجال الوظيفة في أحد الأحوال المصرح بها قانوناً ، ويُصرف له خلالها مرتبه الأساسي كاملاً سواء كان منتدباً أو معاراً أو منقولاً أو متفرغاً أو موقوفاً عن العمل أو في إجازة ، فإذا زادت عن ذلك خلال السنة الميلادية استُبعد القدر الزائد عن ثلاثين يوماً من مدة الخبرة المحسوبة ، وتعتبر كل سنة ميلادية وحدة واحدة في حساب هذه المدة (الثلاثين يوماً) ولا يجوز ترحيل أو تدوير المدة التي لم يستفد بها الموظف في سنة ميلادية أخرى .

ولا يُغيّر من استبعاد المدد التي لا يزاول فيها الموظف أعباء وظيفته أو التي يقضيها في غير مجال الوظيفة وفقاً لهذه المادة النصّ في بعض أنواع الإجازات أو حالات التفرغ على دخول مدة الإجازة أو التفرغ ضمن مدة الخدمة أو احتفاظ الموظف بكافة حقوق وعائد الوظيفة والقانونية ، وكأنه على رأس عمله بحسبان أن هذه النصوص والعبارات التي وردت في بعض أنواع الإجازات أو حالات التفرغ قُصد بها عدم المساس بمرتبه وعلاواته وبدلاته ومكافآته التي تتبع المرتب وحساب هذه المدد ضمن مدة خدمته ، ودون أن يترتب على هذه النصوص اعتباره خلال إجازاته أو تفرغه ممارساً فعلياً لعمل يُكسبه خبرة في مجال الوظيفة ، ويتدرج على أساسه فنياً في مجال شغل المستويات الوظيفية بحسبان أن مدة الخدمة تختلف عن الخبرة التي تستلزم المزاولة الفعلية ليكتسب الموظف مهاراته وخبراته .

مادة (5)

يُعتد بمدة الخبرة الزائدة عن السنوات المطلوبة كحد أدنى لمستوى الوظيفة التي يُعيّن عليها الموظف أو يُعاد تعيينه عليها سواء بمستوى وظيفي أعلى من المستوى الذي انتهت الخدمة عليه أو يُنقل إليها من الكادر الخاص إلى الكادر العام – كمدد بقاء افتراضية في هذا المستوى الوظيفي ، وذلك عند رفع مستواه الوظيفي للمستوى الوظيفي التالي مباشرة فقط ، ولا يجوز بعد ذلك احتساب مدد بقاء افتراضية في مجال رفع المستوى الوظيفي .

ولا تُطبّق المدد البينية عند تحديد المستوى الوظيفي المستحق استناداً للخبرة في بداية التعيين أو إعادة التعيين بمستوى وظيفي أعلى من الذي انتهت الخدمة عليه أو عند النقل من الكادر الخاص إلى الكادر العام – مع عدم الإخلال بمدة الخبرة الكلية المطلوبة في المستوى الوظيفي الأعلى .

وعلى أن يُراعى الآتي :

1- استبعاد مدة الخبرة التي حصل عنها الموظف على تقييم كفاءة بدرجة ضعيف ، وكذلك المدد المستبعدة وفقاً للمادة رقم (4) من هذا القرار .

2- عدم الإخلال بالأوضاع الوظيفية للموظفين الموجودين في الخدمة .

مادة (6)

رابعاً : أحكام عامة :

يُعمل بالقواعد والأحكام الواردة بهذا القرار في مجال شغل المجموعات الوظيفية المصنفة (فقط) وهي تلك التي تم تنظيمها في مجموعات رئيسية ونوعية وفئات تتشابه في طبيعة أعمالها ونوعها ، مع تحديد مسمياتها وشروط شغلها وتقسيمها إلى وظائف تخصصية ومشتركة ومساندة وتحديد مستوياتها الوظيفية وتدرجها الفني حسب نوع العمل والتخصص .

ولا يخضع شاغلي درجات مجموعة الوظائف القيادية لنظام تصنيف الوظائف ، ولا تُحدّد لهم مستويات وظيفية مصنفة متدرجة فنياً .

مادة (7)

يُلغى العمل بشرط الاعتراف الفني المطلوب لشغل أعلى مستويين وظيفيين في المجموعات الوظيفية المصنفة ، كما يُلغى شرط نشر بحث علمي أو إدارة مشروع أو الحضور أو المشاركة في مؤتمرات – المطلوب في بعض هذه المجموعات الوظيفية المصنفة .

مادة (8)

يجوز نقل الموظف من نوع عمل إلى نوع عمل آخر إذا توافرت بشأنه الشروط المقررة قانوناً للعمل الجديد ، وفي هذه الحالة يكون النقل من المستوى الوظيفي الذي وصل إليه الموظف لأدنى مستوى وظيفي في التدرج الفني لنوع العمل الجديد .

فإذا كان لدى الموظف المنقول وفقاً للفقرة السابقة مدة خبرة تتفق ونوع العمل الجديد – اعتُد بها في مجال تحديد المستوى الوظيفي الجديد بعد موافقة ديوان الخدمة المدنية ، وعلى أن يُراعى في هذه الحالة تطبيق أحكام المادة رقم (5) من هذا القرار .

ويترتب 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 مالم يكن قد قضى الفترة التالية على تركه لنوع عمله السابق في عمل يُفيد منه خبرة ، فيُعتد في هذه الحالة بهذه الخبرة في مجال تحديد المستوى الوظيفي العائد إليه بمراعاة أحكام الفقرة السابقة .

وفي جميع الأحوال لا تُخِّل أحكام هذه المادة بما تضمنته بعض القرارات المنظمة لشغل المستويات الوظيفية من تحديد مستوى وظيفي معيّن يُنقل إليه الموظف عند تغيير مساره من نوع عمل إلى نوع عمل آخر .

مادة (9)

يترتب على استحداث مجموعة وظيفية جديدة أو تغيير عدد المستويات الوظيفية في مجموعة الوظائف المصنفة بمجموعة قائمة أو تعديل شروط شغل كل أو بعض مستوياتها الوظيفية – إعادة تحديد المستويات الوظيفية المستحقة للموظفين وفقاً للوضع الجديد وذلك

المحامي مسفر عايض
mesferaw.com

بالتسكين على الوظيفة المستحقة وفقاً للشروط المقررة قانوناً لشغلها وذلك بعد موافقة ديوان الخدمة المدنية ، وعلى أن يُراعى في هذه الحالة تطبيق المادة رقم (5) من هذا القرار

مادة (10)

يجوز للجهة الحكومية – حسب الحاجة – تشكيل فريق عمل متخصص أو فريقي عمل كحد أقصى لرفع المستويات الوظيفية وذلك مع مراعاة قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (16) لسنة 2011 بشأن نظام فرق العمل في الجهات الحكومية وتعديلاته .

مادة (11)

لا يترتب على تطبيق هذا القرار إعادة تحديد المستويات الوظيفية للموظفين الذي سبق وأن تم تحديد المستوى الوظيفي لكلٍ منهم أو سبق رفع مستوياتهم الوظيفية استناداً للقواعد المعمول بها سواء الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية أو عن ديوان الخدمة المدنية ، كما لا يجوز استنادا لأحكام هذا القرار إجراء تسويات بأثر رجعي سابقة على العمل به .

المحامي مسفر عايض
mesferlaw.com

مادة (12)

تسري أحكام هذا القرار على أعضاء الهيئة التعليمية شاغلي وظائف التعليم العام .

ولا تسري أحكامه على الوظائف الإشرافية المشمولة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية المعدل بالقرار رقم (30) لسنة 2015 ، عدا قواعد حساب مدد الخبرة الواردة في المادتين رقمي (3) ، (4) فقط من هذا القرار فتُطبّق على هذه الوظائف الإشرافية.

مادة (13)

لا يترتب على تطبيق هذا القرار مساس بشروط أو قواعد أو أحكام أو إجراءات أو مواعيد شغل الوظائف للموظفين الخاضعين لجدول مرتبات خاص .

مادة (14)

يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ويُنشر في الجريدة الرسمية ، ويُلغى كل حكم يتعارض مع أحكامه.

نائب رئيس مجلس الوزراء

ووزيـــر الماليـــة

رئيس مجلس الخدمة المدنية بالنيابة

أنـس خالـد الصالـح"

صـدر في : 21 جمادى الآخرة 1438هـ

الموافـق : 19 مـارس 2017 م