بحث

في شأن الوظائف الاشرافيه

إعداد :

قسم الفتوى والرأي

بإدارة الشئون القانونية

بمكتب وزير الدولة لشئون مجلس الأمة

أولا: تعريف الوظيفة الأشرفية:

هي مجموعة من الواجبات التي يؤدي القيام بها الى تيسير العمل من خلال الأشخاص المكلفين بها والإشراف على العمل والعاملين حيث يقوم المسؤول بالتخطيط والتنظيم ومتابعة ما تم إنجازه من قبل الموظف للحصول على الأهداف العامة التي ترتقي بالعمل الإداري.

ثانياً: مسميات الوظائف الأشرفية:

حدد قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٦ بشأن المسميات الوظيفية في البناء التنظيمي في الوزارات والإدارات الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية على النحو التالي:

(مدير إدارة – مراقب – رئيس قسم – رئيس شعبة)، كما حدد القرار عدد سنوات الخبرة اللازمة لشغل كل وظيفة من هذه الوظائف وذلك على النحو التالي:

أ) مدير إدارة:

أن يكون حاصلاً على مؤهل جامعي تخصيصي، كما يجب عليه أن يقضي (١٠) سنوات خبرة فعلية في مجال العمل.

ب) مراقب:-

أن يكون حاصلاً على مؤهل جامعي تخصصي، وأن يقضي (٨) سنوات خبرة فعلية في مجال العمل.

ج) رئيس قسم: -

أن يكون حاصلا على مؤهل جامعي تخصصي، وأن يقضي (٦) سنوات خبرة فعلية في مجال العمل.

ج) رئيس شعبة: -

أن يكون حاصلا على مؤهل جامعي تخصصي، وأن يقضي (٤) سنوات خبرة فعلية في مجال العمل.

*أما بالنسبة لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادله أو الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن (٢) سنتان بعد الثانوية العامة فإن لهم الحق في شغل الوظائف الأشرفية، لكن يضاف مدة (٤) سنوات خبرة فعلية على كل مسمى وظيفة إشرافيه، ويكون بذلك المدة المطلوبة لشغل وظيفة مدير ادارة (١٤) سنة وينطبق ذلك على باقي الوظائف الإشرافية.

وظائف إشرافية سابقة:-

أ) وقد حرص المشرع على إلغاء بعض الوظائف الاشرافية التي كان معمولاً بها قبل صدور القرار رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه وحدد آلية الإلغاء على النحو التالي مسميات مساعد أو نائب (مساعد مدير إدارة – مساعد مراقب .... إلخ).

ظلت هذه الوظائف مقترنة شخصياً بالأشخاص الذين شغلوها قبل صدور القرار رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه ويتم إلغائها فور خلوها من شاغليها لأي سبب كالتقاعد أو تولي إحدى الوظائف الأشرافية الجديدة.

ب) هناك وظائف أشرافية مثل (رئيس مكتب – رئيس مركز – رئيس وحدة) على الجهة الحكومية تحديد المستوى التنظيمي لكل منها المعادل لإحدى الوظائف

المبينة في القرار رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه (مدير ادارة – مراقب – رئيس قسم – رئيس شعبة). حدد قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٦ المشار اليه شروط شغل الوظائف الاشرافية على النحو التالي

شروط شغل الوظيفية الاشرافية:

حدد قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٦ المشار اليه شروط شغل الوظائف الإشرافية على النحو التالي:

١- المؤهل التخصصي بالإضافة الى سنوات الخبرة التي سبق شرحها تحت عنوان مسميات الوظائف الأشرافية.
٢- يجب أن يتم انتداب الموظف المرشح للوظيفة لمدة سنة على الأقل قبل التثبيت.
٣- أن يكون الموظف قد أمضى مدة سنتين على الأقل في ذات الجهة قبل ندبة، بهدف منع جلب أحد من خارج الجهة لا يعرف طبيعة العمل إلى الجهة ويتم بذلك فائدة للجهة.
٤- أن تكون الوظيفة معتمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية.
٥- التدرج في شغل الوظائف الاشرافية حسب الهيكل التنظيمي.
٦- أن يكون شغل الوظائف الاشرافية بناء على اقتراح لجنة شؤون الموظفين.
٧- أن يكون شغل الوظائف الاشرافية على الكويتيين فقط ، ويجوز للجهة وضع قواعد ومعايير للمفاضلة بين المرشحين حسب مقتضيات المصلحة العامة على ألا يكون من شأنها الإخلال بالشروط والضوابط والأحكام الأخرى الواردة بالقرار رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٦ ويلاحظ ان التعديل الوارد في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠١٥ قد عالج مسألة هامة في شغل الوظائف الاشرافية وهي التدرج ، إذ أن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٥) لسنة

٢٠٠٦ المشار إليه قد خلا من هذا الشرط مما أوجد حالة من عدم التنظيم الإداري ، وقد حرص مكتب وزير الدولة لشئون مجلس الامة على علاج هذا القصور التشريعي في قراره رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٢ بشأن الشروط الإضافية لشغل الوظائف الاشرافية والذي صدر بناء على نص المادة (٤) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٥) التي أجازت للجهات الحكومية إضافة شروط أخرى للوظائف الاشرافية ، إذ نص القرار الصادر في مكتب وزير الدولة لشئون مجلس الامة على شرط التدرج في شغل الوظائف الاشرافية .

ويلاحظ ايضاً أن القرار عالج شق آخر في مسألة شغل الوظيفة الاشرافية وهي أسلوب المفاضلة بين المستوفين لشروط شغل تلك الوظائف إذ أن القضاء انتهى في أحكامه ومبادئه في هذ الشأن إلى اللجوء إلى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٨) ٢٠١١ بشأن قواعد المفاضلة للمرشحين للترقية بالاختيار لإجراء تلك المفاضلة وهو ما انتهت الجهات الحكومية إليه في إعمال المفاضلة ورسمت لها قواعد:

والقواعد هي على النحو التالي:

أ) الأقدم في الدرجة المالية الحالية.

ب)المرقى الى درجة المالية الحالية.

ج) شاغل الوظيفة الاشرافية الأعلى.

د) الاقدم في شغل الوظيفة الاشرافية، وتحسب من تاريخ الندب الكلي بشرط أن يكون الموظف قد تم ندبه فيها.

هـ) الأعلى مؤهلاً: الدكتوراه فالماجستير فدبلوم الدراسات العليا فالإجازة الجامعية أو ما يعادلهم.

د) الأقدم تخرجاً.

ي) الأكبر سنا.

إلا ان قرار مجلس الخدمة المدنية قد أجاز للجهات الحكومية أن تضع قواعد ومعايير للمفاضلة بين المرشحين لشغل الوظائف الاشرافية حسب مقتضيات المصلحة العامة ، وهو ما يعني جواز عدم اللجوء الى قواعد المفاضلة الواردة في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ والاستعاضة عنها بقواعد ومعايير تضعها الجهة الحكومية على ألا تخل تلك القواعد بالشروط والضوابط الواردة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٦ بشأن شروط شغل الوظائف الاشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها احكام قانون ونظام الخدمة المدنية .

الاستثناءات على شروط الوظيفة الاشرافية:

وفقاً لتعاميم ديوان الخدمة المدنية أرقام (٣٩) لسنة ٢٠٠٦، (٥٦) لسنة ٢٠٠٧، (٣٢) لسنة ٢٠٠٩ فإن الاستثناءات المقررة في شغل الوظائف الاشرافية تكون على النحو التالي:

أولا: استثناء الأجهزة الحكومية المنشأة حديثا لمدة ثلاث سنوات من شروط شغل الوظائف الاشرافية.

ثانياً: في حال خلو الجهة الحكومية من موظف تتوافر فيه شروط شغل الوظائف الاشرافية، ويكون إثبات هذا الخلو عن طريق عدم تقدم أي موظف تتوافر فيه الشروط بعد إعلان داخلي في الجهة، وبشرط أن يكون شغلها بالندب لمدة سنة.

ثالثا: يستثني من شروط شغل الوظائف الاشرافية العاملين في مكاتب السادة الوزراء ورؤساء الجهات المعينين بدرجة وزير.

على الجهة الحكومية أن تتبع ما يلي:

أ) دراسة الأوضاع الوظيفية للموظفين على مستوى الجهة ومطابقتها مع شروط شغل الوظيفة الشاغرة.

ب) فإن ثبت خلو الجهة وأن كافة المنتسبون لا يرغبون في شغل الوظيفة وتقديمهم إقرار بذلك، يتم بعد ذلك إصدار الاعلان فإن لم يتقدم أحد فذلك يعني ثبوت حقيقة خلو الجهة.

وبذلك يحق للجهة ندب من تراه من غير المستوفين لشغل الوظيفة الشاغرة ويكون الاستثناء قاصراً على شروط المدة اللازمة لشغل الوظيفة الاشرافية على أن يكون مستوفي باقي الشروط.

المفاضلة:

هي قواعد وضعها مجلس الخدمة المدنية في حال توافر أكثر من مرشح للترقية بالاختيار، وقد اعتمد في القرار رقم (٣٠) لسنة ٢٠١٥ هذه القواعد من أجل شغل الوظيفة الإشرافية مع الاحتفاظ بحق الجهة الحكومية في وضع معايير أخرى تصب في مصلحة العمل بشروط ألا يكون ذلك مخالفا لأحكام وضوابط القرار رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٦ كما تم بيانه في موضع سابق في البحث.

الخاتمة

تناولنا في هذه الدراسة موضوع شروط شغل الوظائف الإشرافية بشكل مبسط مستهدفين من ذلك تثقيف الموظف بشكل يسير في هذا الجانب ، وعرضنا إلى التعديلات التي طرأت على تلك الشروط منذ صدورها بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٦ .

ومازلنا نكرر ضرورة أن يستمر تثقيف الموظف بحقوقه وواجباته الوظيفية ، باعتبار أن ذلك يؤدي إلى رفع الأداء العام ، ويعزز الثقة بين الموظف وجهة الإدارة ، وإذا كنا نأمل أن تسهم هذه الدراسة في تحقيق هذا الهدف ، إلا أننا نرى أيضا أن يستمر مكتب وزير الدولة لشئون مجلس الأمة في إقامة الندوات التثقيفية والحلقات النقاشية بشأن القواعد التي نص عليها قانون ونظام وقرارات الخدمة المدنية ، لأنها تفسح المجال للنقاش والأفكار التي تدعم الأهداف التثقيفية ، وقد أكدت هذه التجربة نجاحها بعد أن أصبح هناك ثقافة وظيفية عامة لدى موظفي مكتب وزير الدولة لشئون مجلس الأمة .

والله ولي التوفيق